

Barbara Demel

Karrieren von Expatriates und Flexpatriates

Eine qualitative Studie
europaweit tätiger ManagerInnen aus Österreich

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Einführung und Forschungsfrage	1
1.2. Aufbau der Arbeit	4
2. Stand der Forschung	6
2.1. Karriereforschung – Eine Einführung	6
2.2. Karriere	12
2.2.1. Begriffsabgrenzung	12
2.2.2. Forschungsschwerpunkte und Entwicklungen	13
2.2.2.1. Karriere und das Individuum	13
2.2.2.1.1. Lebens- und Karrierephasen	14
2.2.2.1.2. Individuelle Wegweiser	16
2.2.2.1.2.1. Karriereentscheidungen	16
2.2.2.1.2.2. Karriereanker	19
2.2.2.1.2.3. Karrierekompetenzen: „Intelligent Career Theory“	20
2.2.2.2. Karriere und Individuum im Kontext	22
2.2.2.2.1. Individuelle Beziehungen und Bewegungen im Arbeitskontext	23
2.2.2.2.1.1. Psychologischer Vertrag	23
2.2.2.2.1.2. Netzwerke	24
2.2.2.2.1.3. Mentoren und „Developmental Relationships“	26
2.2.2.2.1.4. Karrieretransitionen	28
2.2.2.2.2. Karrieremuster	30
2.2.2.2.2.1. Neue Karrieren	30
2.2.2.2.2.2. Karrieretypologien	32
2.2.2.2.3. Einflussfaktoren auf Karrieren	35
2.2.2.2.3.1. Kapitalien als zentrale Einflussfaktoren	35
2.2.2.2.3.2. Klassifizierung von Einflussfaktoren	37
2.3. Karriereerfolg	38
2.3.1. Begriffsabgrenzung	38
2.3.2. Entwicklungen und Forschungsschwerpunkte	38
2.3.2.1. Karriereerfolg und das Individuum	42
2.3.2.1.1. Psychologischer Erfolg	42
2.3.2.1.2. Persönlichkeit und Karriereerfolg	43
2.3.2.1.3. Karriereerfolgsorientierungen	45
2.3.2.2. Karriereerfolg und Individuum im Kontext	45
2.3.2.2.1. Referenzrahmen der Bewertung von Karriereerfolg	45
2.3.2.2.2. Dimensionen von Karriereerfolg	46
2.3.2.2.3. Einflussfaktoren auf Karriereerfolg	48
2.3.2.2.3.1. Zentrale Einflussfaktoren	48
2.3.2.2.3.2. Klassifizierung von Einflussfaktoren	49
2.4. Globale Karriere und internationale Mobilität	50
2.4.1. Begriffsabgrenzung	50
2.4.2. Forschungsschwerpunkte und Entwicklungen	51
2.4.2.1. Expatriates	54
2.4.2.1.1. Der „Expatriate-Cycle“	55
2.4.2.1.1.1. Phase der Auswahl	56
2.4.2.1.1.2. Phase der Vorbereitung	57
2.4.2.1.1.3. Phase des Einsatzes im Ausland	58
2.4.2.1.1.4. Phase der Rückkehr	59
2.4.2.1.2. Self-initiated Expatriates	62
2.4.2.2. Flexpatriates	63
2.4.2.2.1. Aktuelle Trends und Ausprägungen	63
2.4.2.2.2. Vorteile für Flexpatriates und Unternehmen	66
2.4.2.2.3. Herausforderungen für Flexpatriates und Unternehmen	67

2.4.2.2.4. Unterstützende Maßnahmen	69
2.4.2.2.5. Individuelle Einflussfaktoren	70
2.4.2.3. Internationale Mobilität in Europa	71
2.5. Dual-Career Couples	73
2.5.1. Begriffsabgrenzung	73
2.5.2. Entwicklungen und Forschungsschwerpunkte	75
2.5.2.1. Positive Effekte in Dual-Career Couples	78
2.5.2.2. Rollenkonflikte und das Spannungsfeld Karriere – Privatleben	79
2.5.2.3. Internationale Mobilität als zusätzliche Herausforderung	81
3. Theoretisch-konzeptioneller Rahmen	83
3.1. Forschungsleitende Theorien und Konzepte	83
3.1.1. Karriere und Karriereerfolg	84
3.1.1.1. Subjektive und objektive Aspekte von Karriere und Karriereerfolg	84
3.1.1.2. Karriereanker und Karriereerfolgsorientierungen	88
3.1.2. Einflussfaktoren auf Karriere und Karriereerfolg	92
3.1.2.1. Schalenmodell zentraler Einflussfaktoren auf Karrieren	92
3.1.2.2. Attributionstheorie	95
3.1.3. Dual-Career Couples und das Spannungsfeld (internationale) Karriere – Privatleben	97
3.1.3.1. Stressfaktoren in Arbeit und Privatleben	98
3.1.3.2. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben	101
3.1.3.3. Unterstützung und Coping	102
3.1.3.4. Auswirkungen auf Karriere und Karriereerfolg	106
3.2. Zusammenführendes Modell	108
3.3. Forschungsleitende Annahmen	112
3.3.1. Konzeptionalisierung von Karriere und Karriereerfolg	113
3.3.1.1. Konzeptionalisierung von subjektiver und objektiver Karriere	113
3.3.1.2. Konzeptionalisierung von subjektivem und objektivem Karriereerfolg	114
3.3.2. Wahrgenommene Einflussfaktoren auf Karriere und Karriereerfolg	116
3.3.2.1. Kontextuelle Einbettung von Einflussfaktoren	116
3.3.2.2. Attribution von Einflussfaktoren	119
3.3.3. Individuelle Karrieremotive und -aspirationen	120
3.3.4. Das Spannungsfeld Karriere – Privatleben	122
3.3.5. Zusammenschau zentraler Annahmen	124
4. Sample und Methode	125
4.1. Sample	126
4.2. Datenerhebung – das Leitfadeninterview	131
4.3. Datenauswertung – die qualitative Inhaltsanalyse	133
4.3.1. Zusammenfassende Inhaltsanalyse	133
4.3.2. Kategoriensystem	134
4.3.3. Gütekriterien	136
4.3.3.1. Gütekriterien in der qualitativen Forschung	136
4.3.3.2. Spezifisch inhaltsanalytische Gütekriterien	137
4.4. Methodischer Steckbrief	138
5. Ergebnisse	139
5.1. Karriere	140
5.1.1. Kategorien zu Karrierekonzeptionen	141
5.1.2. Gesamtes Sample	144
5.1.3. Expatriates	147
5.1.4. Flexpatriates	148
5.1.5. Vergleich Expatriates versus Flexpatriates	149
5.1.6. Vergleich mit Non-Internationals	151
5.1.7. Zusammenfassung	153

5.2. Karriereerfolg	155
5.2.1. Kategorien zu Karriereerfolgskonzeptionen	156
5.2.2. Gesamtes Sample	160
5.2.3. Expatriates	165
5.2.4. Flexpatriates	169
5.2.5. Vergleich Expatriates versus Flexpatriates	172
5.2.6. Vergleich mit Non-Internationals	175
5.2.7. Zusammenfassung	179
5.3. Einflussfaktoren auf Karriere und Karriereerfolg	181
5.3.1. Kategorien zu Einflussfaktoren auf Karriere und Karriereerfolg	182
5.3.2. Gesamtes Sample	189
5.3.3. Expatriates	197
5.3.4. Flexpatriates	199
5.3.5. Vergleich Expatriates versus Flexpatriates	202
5.3.6. Vergleich mit Non-Internationals	204
5.3.7. Zusammenfassung	208
5.4. Individuelle Karrieremotive und -aspirationen	211
5.4.1. Kategorien zu individuellen Karrieremotiven und -aspirationen	212
5.4.2. Gesamtes Sample	221
5.4.3. Expatriates	229
5.4.4. Flexpatriates	231
5.4.5. Vergleich Expatriates versus Flexpatriates	233
5.4.6. Vergleich mit Non-Internationals	235
5.4.7. Zusammenfassung	240
5.5. Spannungsfeld zwischen Karriere und Privatleben	242
5.5.1. Kategorien zum Spannungsfeld zwischen Karriere und Privatleben	243
5.5.2. Gesamtes Sample	264
5.5.3. Expatriates	277
5.5.4. Flexpatriates	285
5.5.5. Vergleich Expatriates versus Flexpatriates	295
5.5.6. Vergleich mit Non-Internationals	299
5.5.7. Zusammenfassung	307
5.6. Zusätzliche Ergebnisse zu Karriere in Ost- versus Westeuropa	311
5.6.1. Zusätzliche Kategorien zu Karriere in Ost- und Westeuropa	311
5.6.2. Gesamtes internationales Sample	320
5.6.3. Vergleich Expatriates versus Flexpatriates	322
5.6.4. Zusammenfassung	326
6. Diskussion	327
6.1. Gegenüberstellung von Ergebnissen und Leitannahmen	328
6.1.1. Konzeptionalisierung von Karriere und Karriereerfolg	328
6.1.2. Wahrgenommene Einflussfaktoren auf Karriere und Karriereerfolg	331
6.1.3. Individuelle Karrieremotive und -aspirationen	339
6.1.4. Das Spannungsfeld Karriere – Privatleben	344
6.2. Diskussion zentraler Erkenntnisse	347
6.2.1. Expatriates, Flexpatriates und Non-Internationals im Vergleich	348
6.2.2. Übergeordnete Themenkreise	359
7. Kritische Reflexion und Ausblick	364
8. Literaturverzeichnis	368
9. Anhang	I
9.1. Anhang 1: Informationen zum umfassenden Kategoriensystem	I
9.2. Anhang 2: Interviewleitfäden	I
9.3. Anhang 3: Autobiografische Karrieretitel	IX