

**Diss. ETH No. 18379**

**An empirical investigation and validation of types of  
career orientation**

**A dissertation submitted to  
ETH Zurich**

**for the degree of  
Doctor of Sciences**

**presented by  
MARIUS GERBER  
Lic.phil., University of Berne**

**born October 10, 1978  
from Schangnau, BE**

**Accepted on recommendation by  
Prof. Dr. Gudela Grote, examiner  
Prof. Dr. Klaus Jonas, co-examiner**

**2009**

## Abstract

Career literature has been discussing the changing nature of careers and the decline of the traditional long-term career within one organization. It is assumed that new career patterns and shifting psychological contracts pose new challenges to organizations and their career management practices. The present thesis addressed this debate by investigating whether people's career-related attitudes reflect these proposed changes and the possible implications for career management. Specifically, the aim of the present thesis was to increase the knowledge about orientations towards careers, their prevalence and relevance for individuals' work attitudes. Career orientations are attitudes that provoke a preference or aspiration for a particular career or career-related opportunities. The thesis followed an empirical-quantitative approach involving both explorative and hypothesis testing methods: exploratory and confirmatory (multigroup) latent class analysis, univariate analysis of variance, and multiple regression analysis.

In *study 1*, the aim was to identify types of career orientations and to validate these types by relating each of the career orientations to sociodemographics and work attitudes, using two large samples of Swiss German employees. The results from study 1 indicated that four distinct types of career orientations can be reliably identified in the Swiss German part of Switzerland; a traditional/promotion, a traditional/loyalty, an independent, and a disengaged career orientation. The pattern of variables associated with the career orientations mostly followed the predicted pattern. However, people's career orientations do not reflect the changes that many authors argue have been occurring: almost two thirds of the employees reported a traditional career orientation.

In *study 2*, the aim was to examine the generalizability of types of career orientations. Based on cross-cultural research, it was predicted that differences would exist in career orientation across culturally different regions. For this purpose, three large samples of employees from the Swiss German and Swiss French part of Switzerland as well as from Great Britain were subjected to exploratory multigroup latent class analysis. Switzerland is interesting and unique, because Swiss people typically identify with two different cultures represented by the German and the French language. The two Swiss samples allowed for the testing of generalizability within a country where there are shared political and economic institutions, but culturally different regions. The findings showed that generalizability of career orientations was not supported across Switzerland and Great Britain and not even between Swiss German and Swiss French speaking parts of Switzerland. At least four career orientations were found in all samples. Country-specific differences and similarities in career

orientations were highlighted and cultural as well as economic indicators as potential explanations for the differences in career orientations discussed.

The aim of *study 3* was to investigate the relationship between psychological contracts, career orientations and work attitudes (commitment, work satisfaction and intention to quit). By testing the moderating effect of career orientations on the relationship between breach of psychological contract and work attitudes, the need for a differential approach to career management was examined. The results from this study indicated that breached contents of psychological contracts impacted work attitudes depending on an employee's career orientation: employees with different career orientations reacted differently to unmet expectations regarding career and skill support, participation and security and retention. However, the moderating effect of each career orientation only applied for one of the three work outcomes under investigation.

In conclusion, the present thesis has implications for practice as well as theory. In Switzerland, career changes have not taken place to the extent that has been claimed. Career management interventions not only need to take into account this career reality, but also the emerging varieties and combinations of career orientations. Theorizing can benefit from the finding that career orientations cannot be reduced to pure types and underlying dimensions. Research has to identify more clearly the various dimensions and combinations constituting career orientations as well as integrating culture-specific elements.

## Zusammenfassung

In der Karriereliteratur werden Veränderungen von beruflichen Laufbahnen und der Rückgang der traditionellen Langzeitlaufbahn innerhalb einer Organisation diskutiert. Dabei wird angenommen, dass neue Formen von Laufbahnen und psychologischen Verträgen zu neuen Herausforderungen für Unternehmen und deren Laufbahnmanagement führen. Die vorliegende Dissertation leistet einen Beitrag zu dieser Diskussion, indem sie untersucht, ob laufbahnbezogene Einstellungen die in der Literatur propagierten Veränderungen widerspiegeln, und mögliche Implikationen für Laufbahnmanagement thematisiert. Das Hauptziel der Dissertation ist, Laufbahnorientierungen, ihre Verbreitung sowie Bedeutsamkeit für Arbeitseinstellungen zu untersuchen und damit zu einem besseren Verständnis von Laufbahnorientierungen beizutragen. Laufbahnorientierungen sind laufbahnbezogene Einstellungen und äussern sich in einer Präferenz oder Aspiration für eine bestimmte Art von Laufbahn. Die Dissertation folgt einem empirisch-quantitativen Ansatz, wobei sowohl explorative als auch hypothesentestende Methoden eingesetzt wurden: Exploratorische und konfirmatorische (Multigruppen) latente Klassenanalysen, univariate Varianzanalysen sowie multiple Regressionsanalysen.

Ziel der *Studie 1* war es, Typen von Laufbahnorientierungen zu identifizieren und diese zu validieren, indem ihre Zusammenhänge zu soziodemographischen Variablen und Arbeitseinstellungen untersucht wurden. Anhand von zwei grossen Stichproben von Arbeitnehmenden konnte gezeigt werden, dass in der deutschsprachigen Schweiz 4 distinkte Typen von Laufbahnorientierungen zuverlässig nachgewiesen werden können: Eine traditionell/aufstiegsorientierte, eine traditionell/sicherheitsorientierte, eine unabhängige sowie eine alternative Laufbahnorientierung. Die Zusammenhänge zu soziodemographischen Variablen und Arbeitseinstellungen folgten mehrheitlich dem in den Hypothesen vorhergesagten Muster. Die untersuchten Laufbahnorientierungen spiegeln nicht die Veränderungen wider, die von vielen Autoren vorhergesagt wurden: Fast zwei Drittel der Beschäftigten bevorzugen eine traditionelle Laufbahn.

In *Studie 2* wurde die Generalisierbarkeit von Typen von Laufbahnorientierungen untersucht. Basierend auf Ergebnissen interkultureller Forschung wurde vorhergesagt, dass, über kulturell unterschiedliche Regionen hinweg, Unterschiede in Laufbahnorientierungen bestehen. Zu diesem Zweck wurden Laufbahnorientierungen von Arbeitnehmenden aus drei grossen Stichproben aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz sowie aus Grossbritannien miteinander verglichen. Schweizer Beschäftigte identifizieren sich typischerweise mit zwei unterschiedlichen Kulturen, welche durch die deutsche und

französische Sprache repräsentiert werden. Die zwei schweizer Stichproben ermöglichten somit, die Generalisierbarkeit innerhalb eines Landes mit geteilten politischen und ökonomischen Institutionen, jedoch kulturell unterschiedlichen Regionen zu überprüfen. Die Generalisierbarkeit konnte weder zwischen der Schweiz und Grossbritannien, noch innerhalb der Schweiz zwischen deutsch- und französischsprachigem Teil bestätigt werden. Die Ergebnisse zeigten jedoch, dass in allen Stichproben vier Laufbahnorientierungen identifiziert werden können. In einem weiteren Schritt wurden länderspezifische Unterschiede und Ähnlichkeiten in Laufbahnorientierungen herausgearbeitet. Als Erklärung für die vorgefundenen Unterschiede wurden kulturelle Besonderheiten sowie ökonomische Rahmenbedingungen diskutiert.

In *Studie 3* wurde der Zusammenhang zwischen psychologischen Verträgen, Laufbahnorientierungen und Arbeitseinstellungen (Arbeitszufriedenheit, Commitment und Kündigungsabsichten) untersucht. Indem der moderierende Effekt von Laufbahnorientierungen auf den Zusammenhang zwischen Verletzungen von psychologischen Verträgen und Arbeitseinstellungen getestet wurde, konnte die Notwendigkeit für einen differentiellen Ansatz des Laufbahnmanagements überprüft werden. Die Ergebnisse der Studie 3 zeigten, dass die Effekte von inhaltspezifischen Vertragsverletzungen von Laufbahnorientierungen abhängen: Arbeitnehmende mit unterschiedlichen Laufbahnorientierungen reagierten unterschiedlich auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich Laufbahn- und Kompetenzunterstützung, Partizipation sowie Sicherheit und Bindung. Der moderierende Effekt einer Laufbahnorientierungen konnte jeweils nur für eine der drei untersuchten Arbeitseinstellungen nachgewiesen werden.

Zusammenfassend hat die vorliegende Doktorarbeit Implikationen für Praxis wie auch für Theoriebildung. Veränderungen von Laufbahnen haben in der Schweiz nicht im erwarteten Ausmass stattgefunden. Laufbahnmanagement in Organisationen sollte diese Realität, jedoch auch aufkommende Vielfalt und Kombinationen von Laufbahnorientierungen berücksichtigen. Der theoretische Nutzen liegt im Befund, dass Laufbahnorientierungen nicht auf einzelne, ‚reine‘ Typen und Dimensionen reduziert werden können. Weitere Forschung muss genauer die den Laufbahnorientierungen zugrundeliegenden Dimensionen und mögliche Kombinationen von Orientierungen identifizieren, sowie kulturspezifische Elemente bestimmen.