

Wie stark beeinflusst Karriereorientierung unser Leben?



Forschungsfrage & Hintergrund

Der Zusammenhang zwischen Flexibilität und Engagement (Hingabe, Vitalität, Absorbiertheit) ist von der Karriereorientierung abhängig.

„Karriereorientierung ist durch das Streben nach Einfluss auf organisationale Entscheidungen und beruflichen Aufstieg gekennzeichnet, wobei eine Person für das Erreichen dieser Ziele auch bereit ist, überdurchschnittliche Anstrengungen aufzubringen“ (Maier et al., 2003 S.105).

Die Forschung unterscheidet zwei Karrieretypen:

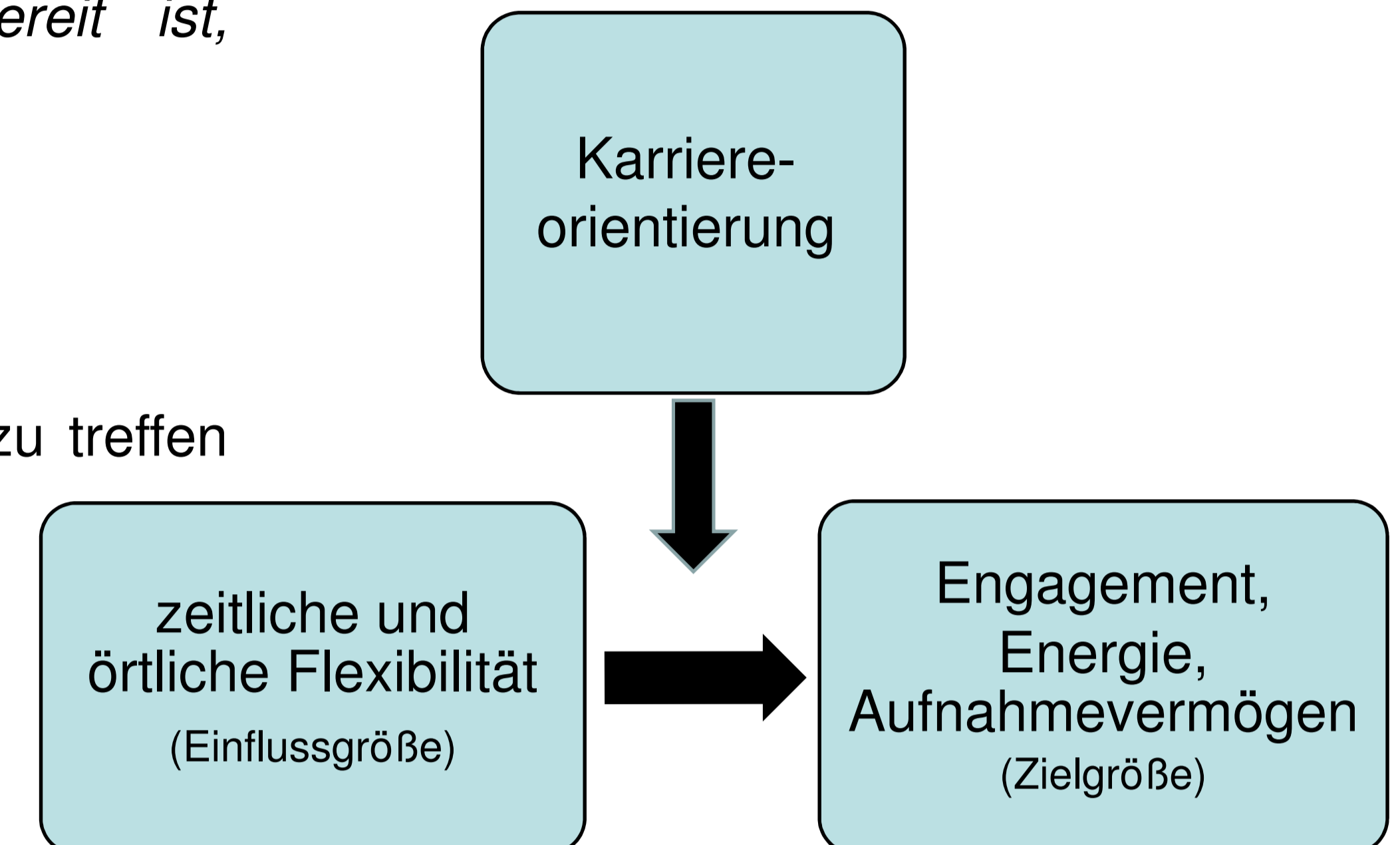
Protean Career

- ❖ die Person selbst ist für das Management der eigenen Karriere verantwortlich (Hall, 2004).
- ❖ wichtige Faktoren: Freiheit, Selbststeuerung und Entscheidungen aufgrund persönlicher Werte zu treffen (Briscoe & Hall, 2006).

Boundaryless Career

- ❖ ein nicht an das Unternehmen gebundenes Konzept (Arthur & Rousseau, 1996).
- ❖ geprägt durch einen häufigen Wechsel von Organisationen und Tätigkeiten (Gerber et al., 2009).
- ❖ wird mit höherer Karrieremobilität und Flexibilität in Verbindung gebracht (Chudzikowski, 2012).

Die Hypothese in dieser Studie basiert auf den oben genannten Karrierekonzepten. In der vorliegenden Studie wurde Karriereorientierung jedoch durch die subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit und den beruflichen Ehrgeiz operationalisiert (AVEM, Schaarschmidt, 2006). Engagement wurde mit der Utrecht Work Engagement Skala gemessen (UWES, Schaufeli & Bakker, 2003).



Stichprobe

- ❖ Gelegenheitsstichprobe
- ❖ N = 223 davon ♂=141
- ❖ Alter: min = 20, max = 63
MW = 35.2, SD = 9.9

Studiendesign

- ❖ Durchführung: Online – Fragebogen
- ❖ Dauer: ca. 20 Minuten
- ❖ Analyseverfahren: multiple Regressionanalyse *

Items

Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit

- ❖ „Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.“
- ❖ „Ich könnte auch ohne meine Arbeit glücklich sein.“
- ❖ „Ich wüsste nicht wie ich ohne Arbeit leben sollte.“

Beruflicher Ehrgeiz

- ❖ „Ich strebe nach höheren beruflichen Zielen als die meisten anderen.“
- ❖ „Für meine berufliche Zukunft habe ich mir viel vorgenommen.“
- ❖ „Was meine berufliche Entwicklung angeht, so halte ich mich für ziemlich ehrgeizig.“

(Quelle: AVEM, Schaarschmidt, 2006)

Hypothese

Karriereorientierung moderiert den Zusammenhang zwischen zeitlicher bzw. örtlicher Flexibilität und Engagement (Hingabe, Vitalität, Absorbiertheit).

Ergebnisse

Modell		Hingabe Beta	Vitalität Beta	Absorbiertheit Beta
1	Kontrollvariablen			
	Alter	.01	.03	-.12
	Geschlecht	-.02	.08	-.01
2	Einflussgrößen			
	örtliche Flexibilität	.39*	.48*	.23*
	zeitliche Flexibilität	.08	.15	.06
3	Moderatoren			
	subjektive Bedeutsamkeit	.39*	.25*	.46*
	beruflicher Ehrgeiz	.35*	.30*	.44*
4	Interaktion			
	subjektive Bedeutsamkeit X örtliche Flexibilität	-.26*	-.28*	-.23

* p < .05

Haupteffekt

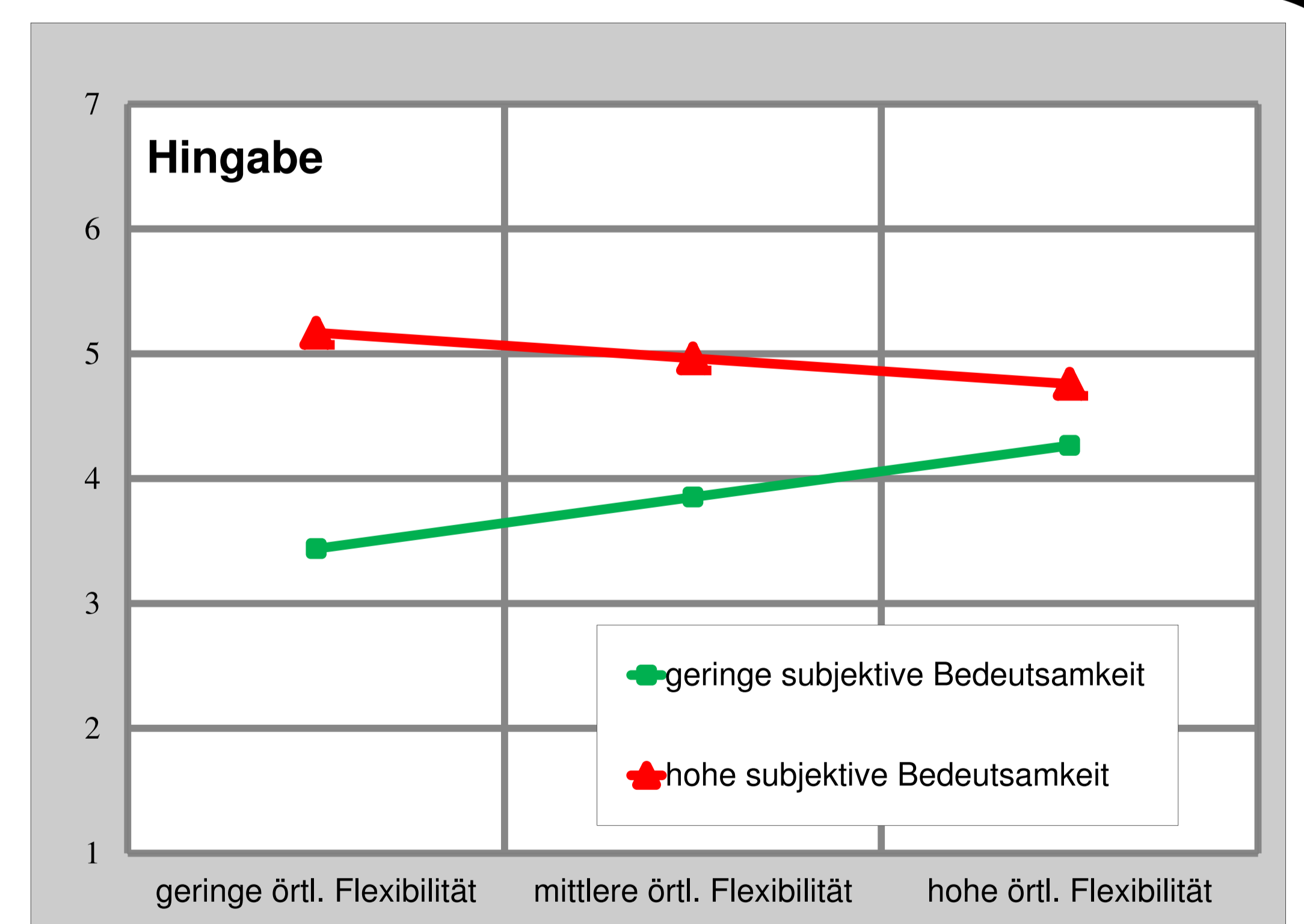
Beruflicher Ehrgeiz hat eine Wirkung auf alle drei Zielgrößen.

Je beruflich ehrgeiziger, desto mehr wird Engagement (Hingabe, Vitalität, Absorbiertheit) gezeigt.

Interaktionseffekt

Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit hat eine Wirkung auf das Engagement (Hingabe, Vitalität) bei örtlicher Flexibilität als Ressource.

Der positive Effekt von örtlicher Flexibilität auf das Engagement nimmt mit zunehmender subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit jedoch ab.



Diskussion

Es wurde empirisch überprüft, ob die subjektive Bedeutsamkeit bzw. der beruflicher Ehrgeiz eine Wirkung auf den Zusammenhang zwischen zeitlicher bzw. örtlicher Flexibilität als Ressource und dem Engagement (Hingabe, Vitalität, Absorbiertheit) hat. Die Zusammenhänge zwischen örtlicher Flexibilität und Hingabe bzw. Vitalität sind von der subjektiven Bedeutsamkeit abhängig. Örtliche Flexibilität als Ressource bedeutet, dass den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeiten geboten werden, selbst zu entscheiden, wo sie arbeiten (zu Hause, Büro etc.).

Moderne Kommunikations- und Innovationstechnologien machen es möglich, den Arbeitsplatz an die private Umgebung anzupassen. Dadurch erhöht sich der Stellenwert der Arbeit im persönlichen Leben. Es wird zunehmend wichtiger, autonom und selbstständig beruflichen Tätigkeiten nachgehen zu können. Hohe Flexibilität führt vor allem bei geringer subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit zu optimalen Engagement. Bei Personen mit hoher subjektiver Bedeutsamkeit der Arbeit hat Flexibilität jedoch keinen oder sogar einen leicht negativen Einfluss auf das Engagement. Die Wirkung von beruflichem Ehrgeiz als Moderator auf die vorher genannten Zusammenhänge konnten nicht bestätigt werden. Direkte Zusammenhänge zwischen beruflichem Ehrgeiz und Engagement wurden jedoch bestätigt. In der Praxis sollte es sich daher lohnen Arbeitsplätze mit Möglichkeiten zur Eigenverantwortung und Selbstverwirklichung zu gestalten.