

# Der Einfluss von Selbstwirksamkeit auf den Zusammenhang zwischen Karrieremotivation und Karriereerfolg

## Einleitung

Viele Menschen versuchen, **Erfolg** in ihrem Leben zu erreichen und betrachten diesen als Voraussetzung für persönliches Glück (Pan & Zhou, 2013). Während ForscherInnen sowohl den objektiven als auch den subjektiven Karriereerfolg als wichtig erachten (Dreher & Ash, 1990; Judge et al., 1995), wurden beide Aspekte selten gemeinsam untersucht. Das Konzept der **Selbstwirksamkeitserwartung** und die **Karrieremotivation** der MitarbeiterInnen sind entscheidende Faktoren, die den Karriereerfolg beeinflussen (Bandura, 1977; London, & Noe 1997), wurden aber nie gemeinsam im Zusammenhang zu objektiven und subjektiven Karriereerfolg untersucht. Karrieremotivation kann zu einer Steigerung karrierebezogener Selbstwirksamkeitserwartungen führen, da sie dabei hilft Hindernisse zu überwinden und Aufgaben erfolgreich zu meistern. Karrierebezogene Selbstwirksamkeitserwartungen stehen in direktem Zusammenhang mit subjektiven und objektiven Karriereerfolg. Das Ziel dieser Studie ist die karrierebezogene Selbstwirksamkeit als Mediator zwischen Karrieremotivation und Karriereerfolg zu erforschen, sowie die moderierende Wirkung von sozialer Unterstützung und beruflichen Hindernissen.

## Hypothesen

**H1:** Zwischen Karrieremotivation und karrierebezogener Selbstwirksamkeit besteht ein positiver Zusammenhang.

**H2a/b:** Der positive Zusammenhang zwischen Karrieremotivation und subjektiven/objektiven Karriereerfolg wird durch die karrierebezogene Selbstwirksamkeit partiell mediiert.

**H3a/b:** Zwischen karrierebezogener Selbstwirksamkeit und dem subjektiven/objektiven Karriereerfolg besteht ein positiver Zusammenhang.

**H4a/b:** Zwischen Karrieremotivation und subjektiven/objektiven Karriereerfolg besteht ein positiver Zusammenhang.

**H5a/b:** Barrieren moderieren die Beziehung zwischen karrierebezogener Selbstwirksamkeit und subjektivem/objektiven Karriereerfolg.

**H6a/b:** Soziale Unterstützung moderiert die Beziehung zwischen der karrierebezogenen Selbstwirksamkeit und dem subjektiven/objektiven Karriereerfolg.

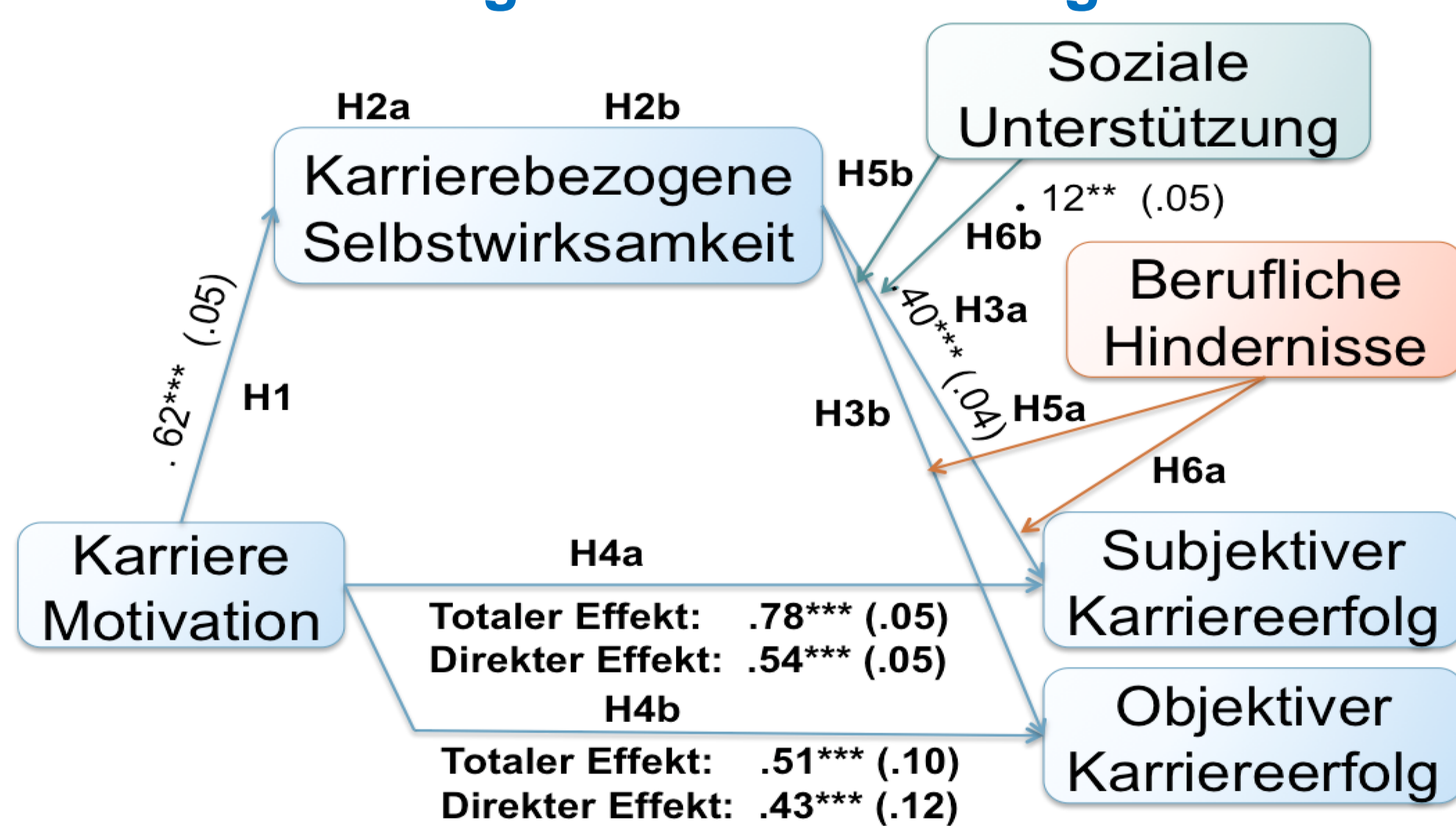
## Stichprobe

- N = 712 (438 Clickworkers: *clickworker.com*; 25 Cent/Person)
- ♂ = 52,7 %
- Ø = 33,4 (18-68)
- mind. 30 Arbeitsstunden/Woche
- Erhebung im Herbst 2016 per Online-Fragebogen
- Mediationsanalyse und Moderationsanalyse mittels SPSS *Process Macro* (Hayes, 2013)

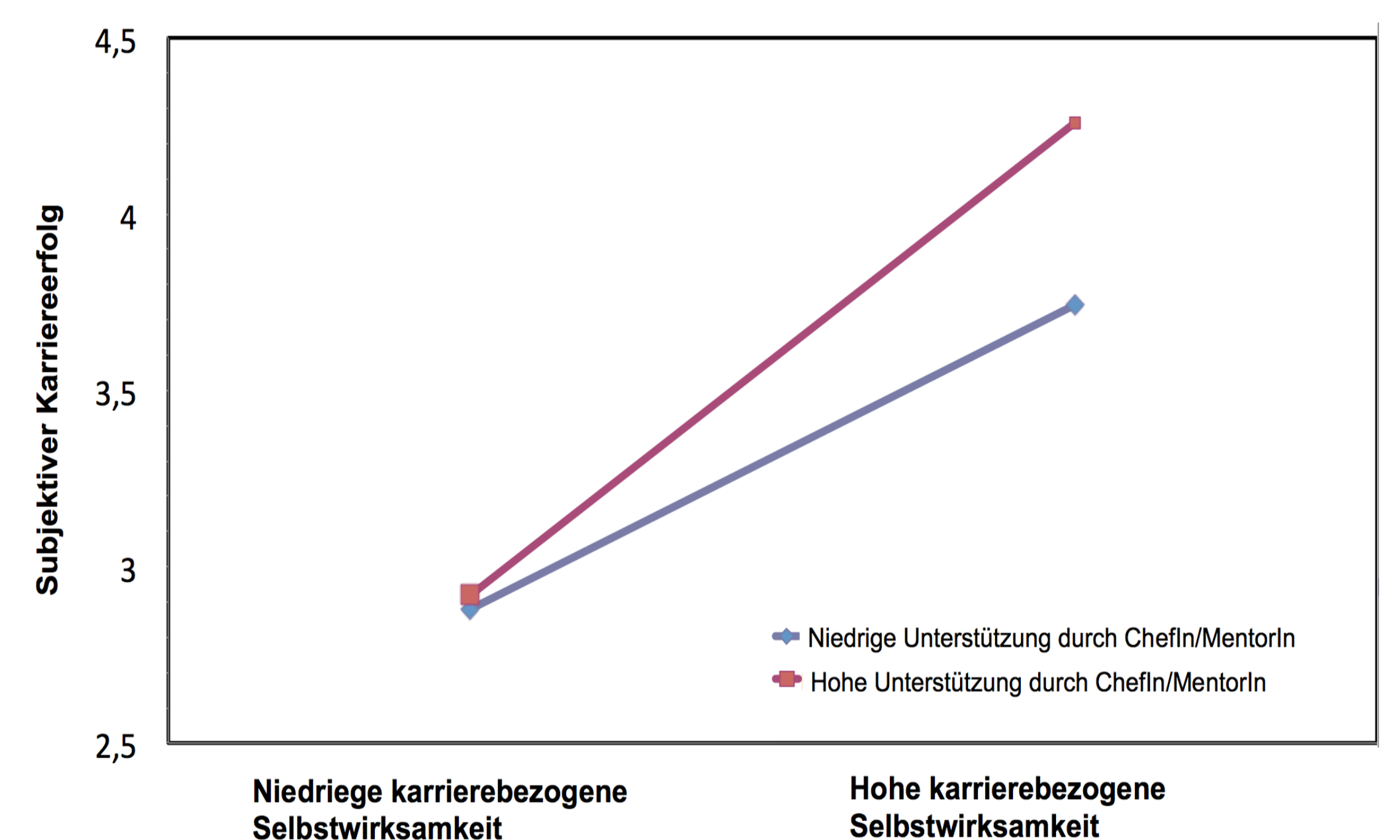
## Messinstrumente

Dimension	Instrument	Quelle	Items	Beispielitem
Karrieremotivation	CMS	Day & Allen (2004)	11	"Ich habe bessere Wege entwickelt, um meine Arbeit zu verrichten."
Berufliche Selbstwirksamkeit	BSW	Abele, Stief, & Andrä (2000)	3	"Die Verwirklichung meiner beruflichen Absichten und Ziele ist für mich kein Problem."
Karrierebarrieren	CBI	Swanson, Daniels, & Tokar (1996)	9	"Ich spüre einen Konflikt zwischen Job und meiner Familie."
Soziale Unterstützung	CSQ	Lent, Brown, & Hackett (2000)	3	"Wie sehr konnten Sie bei der Verfolgung Ihrer beruflichen Ziele auf ein Vorbild zurückgreifen?"
Subjektiver Karriereerfolg	CSS	Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990)	5	"Ich bin zufrieden mit dem Erfolg, den ich in meiner Berufslaufbahn erreicht habe."
Objektiver Karriereerfolg			1	Erhebung des Gehalts mittels 7-stufiger Skala

## Forschungsmodell und Teilergebnisse



## Teilbefund zu Hypothese 6b



## Praktische Implikation und zukünftige Forschung

Eine medierende Wirkung von **Karrieremotivation** auf **subjektiven Karriereerfolg** über karrierebezogene Selbstwirksamkeit konnte in dieser Studie partiell bestätigt werden. Dieses Ergebnis liefert einen Hinweis über die Mechanismen die den Zusammenhang zwischen Karrieremotivation und subjektiven Karriereerfolg erklären.

Die Rolle von **sozialer Unterstützung** durch Führungskräfte auf den subjektiven Karriereerfolg konnte nur bei Frauen nachgewiesen werden. Aus diesem Befund können folgende praktische Implikationen abgeleitet werden: Spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen zur Stärkung der Unterstützung für Arbeitnehmerinnen könnten konzipiert werden. Mögliche Elemente dieser Maßnahmen wären z.B. MentorInnenprogramme oder Mitarbeitergespräche mit Schwerpunkt Karriereentwicklung.

Zukünftige Forschung könnte weitere Faktoren in Forschungsmodelle einbinden, die den subjektiven und objektiven Karriereerfolg möglicherweise beeinflussen.