

Rosina M. Gasteiger

Selbstverantwortliches Laufbahn- management

Das proteische Erfolgskonzept

Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement

Wirtschaftspsychologie

Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement

von Dr. Rosina M. Gasteiger

Herausgeber der Reihe:

Prof. Dr. Heinz Schuler

Selbstverantwortliches Laufbahn- management

Das proteische Erfolgskonzept

von

Rosina M. Gasteiger

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG
TORONTO · CAMBRIDGE, MA · AMSTERDAM · KOPENHAGEN

Dr. phil. Rosina M. Gasteiger, geb. 1975. 1996-2002 Studium der Psychologie in München. 2003-2006 Lehrtätigkeit an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und der Ludwig-Maximilians-Universität München. Forschungsaufenthalte in den USA, Malaysia und Sri Lanka. Beratung von Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, Führung, Personalauswahl sowie Kompetenzmessung. 2006 Promotion. Seit 2006 Stipendiatin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) an der University of Amsterdam Business School im Bereich Personalmanagement und Innovation.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2007 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Göttingen · Bern · Wien · Paris · Oxford · Prag
Toronto · Cambridge, MA · Amsterdam · Kopenhagen
Rohnsweg 25, 37085 Göttingen

<http://www.hogrefe.de>

Aktuelle Informationen · Weitere Titel zum Thema · Ergänzende Materialien



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Gesamtherstellung: AZ Druck und Datentechnik

Printed in Germany

Auf säurefreiem Papier gedruckt

ISBN 978-3-8017-2087-2

Für meine Familie

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	11
Vorwort	13
1. Einleitung	15
2. Theoretischer Hintergrund	19
2.1 Berufliche Laufbahnen in und außerhalb von Organisationen.....		19
2.1.1 Theoretische Verortung und Begriffsbestimmung		20
2.1.1.1 Historische Entwicklung der psychologischen Laufbahnforschung		21
2.1.1.2 Definition relevanter Begriffe		25
2.1.2 Traditionelle Laufbahntheorien und -modelle.....		27
2.1.2.1 Zuordnungstheoretische Ansätze.....		28
2.1.2.2 Entwicklungstheoretische Ansätze		31
2.1.2.3 Entscheidungstheoretische Ansätze.....		35
2.1.2.4 Sozioökonomische Ansätze		36
2.1.3 Neuere Ansätze in der beruflichen Laufbahnforschung		37
2.1.3.1 Entstehungshintergrund und Abgrenzung zu traditionellen Ansätzen ..		38
2.1.3.2 Laufbahntheorien aus (post-)organisationaler Perspektive.....		42
2.1.3.3 Der Trend zu subjektiven Laufbahntheorien.....		46
2.1.3.4 Berufliche Laufbahn und Person-Organisation-Fit		49
2.1.4 Zusammenfassung		51
2.2 Proteische Laufbahnorientierung.....		51
2.2.1 Entstehungshintergrund und Begriffsbestimmung		52
2.2.1.1 Vom „Organization Man“ zur „proteischen Person“		52
2.2.1.2 Definition der proteischen Laufbahn(orientierung).....		54
2.2.2 Charakteristiken der proteischen Laufbahnorientierung.....		56
2.2.2.1 Der „Career Learning Cycle“ nach Hall und Briscoe.....		56
2.2.2.2 Metakompetenzen.....		58
2.2.2.3 Selbstverantwortung und wertgeleitete Orientierung		61
2.2.3 Forschung zur proteischen Laufbahnorientierung.....		68
2.2.3.1 Qualitative Forschungsergebnisse		68
2.2.3.2 Erste quantitative Forschungsergebnisse		69
2.2.4 Zusammenfassung		72
2.3 Beruflicher Erfolg.....		72
2.3.1 Begriffsbestimmung und theoretische Grundlagen		72
2.3.1.1 Definition von Berufserfolg		73
2.3.1.2 Subjektiver und objektiver Berufserfolg.....		73
2.3.1.3 Bedeutung des Referenzrahmens		75

2.3.2	Einflussfaktoren auf beruflichen Erfolg.....	77
2.3.2.1	Organisationale Rahmenbedingungen von Berufserfolg.....	77
2.3.2.2	Individuums- und kontextbezogene Prädiktoren von Berufserfolg.....	82
2.3.3	Zusammenfassung	87
2.4	Gesamtüberblick und Hypothesenbildung	88
2.4.1	Ziele und Prämissen der Untersuchung	89
2.4.2	Untersuchungshypothesen	91
2.4.2.1	Hypothesen zu Korrelaten der proteischen Laufbahnorientierung.....	91
2.4.2.2	Hypothesen zum Zusammenhang zwischen proteischer Laufbahnorientierung, Organisationsmerkmalen und beruflichem Erfolg.....	94
3.	Design und Operationalisierung	100
3.1	Untersuchungsdesign.....	100
3.2	Untersuchungsteilnehmer.....	102
3.3	Entwicklung des Fragebogens.....	108
3.4	Operationalisierung der Variablen.....	110
3.4.1	Erhebung der proteischen Laufbahnorientierung	110
3.4.2	Erhebung des beruflichen Erfolges.....	111
3.4.3	Erhebung motivationaler Aspekte	114
3.4.4	Erhebung der Kooperationsbereitschaft.....	115
3.4.5	Erhebung von Variablen zu Unterstützungsnetzwerken.....	116
3.4.6	Erhebung von Variablen zum Umgang mit Veränderungen.....	117
3.4.7	Erhebung organisationaler Variablen	118
3.4.8	Kontrollvariablen.....	119
3.5	Auswertungsmethoden.....	120
3.5.1	Allgemeines Vorgehen und statistische Grundvoraussetzungen	120
3.5.2	Überprüfung der Untersuchungshypothesen.....	121
3.5.2.1	Regressionsanalytische Auswertungen.....	122
3.5.2.2	Konfirmatorische Faktorenanalyse.....	126
4.	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	128
4.1	Deskriptive Ergebnisse	128
4.1.1	Deskriptive Ergebnisse zur proteischen Laufbahnorientierung	128
4.1.1.1	Proteische Laufbahnorientierung und spezifische Merkmale	128
4.1.1.2	Anteil proteischer und nicht-proteischer Personen.....	130
4.1.2	Deskriptive Ergebnisse zum beruflichen Erfolg	131
4.1.2.1	Befunde zum objektiven Berufserfolg.....	131
4.1.2.2	Befunde zum subjektiven Berufserfolg	136
4.2	Hypothesengeleitete Ergebnisdarstellung.....	137
4.2.1	Überprüfung der Prämissen der Untersuchung	137
4.2.2	Überprüfung der Hypothesen	139
4.2.2.1	Proteische Laufbahnorientierung und potenzielle Korrelate	139
4.2.2.2	Proteische Laufbahnorientierung und beruflicher Erfolg	153
4.2.2.3	Modellprüfung mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse.....	174
5.	Zusammenfassung und Diskussion	178
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der deskriptiven Ergebnisse....	178

5.2	Zusammenfassung und Interpretation der Hypothesenprüfung	180
5.2.1	Korrelate der proteischen Laufbahnorientierung	180
5.2.2	Proteische Laufbahnorientierung und beruflicher Erfolg	184
5.3	Erkenntnisgewinn und Einschränkungen der Studie	196
5.4	Implikationen der Ergebnisse für die zukünftige Forschung	200
5.5	Implikationen der Ergebnisse für die betriebliche Praxis	205
6.	Ausblick	212
Literatur	214
Anhang	231

Geleitwort

Rosina Gasteiger kleidet ihr Buch in eine Metapher, die ein Sinnbild des Arbeitslebens in unserer Zeit sein kann: die *proteische Laufbahnorientierung*. Sie gibt damit einer Entwicklung Ausdruck, die aus Ungewissheit entsteht und zunächst auch einen ungewissen Ausgang hat. Die Auflösung von Selbstverständlichkeiten, Verlässlichkeiten und damit auch von Bindungen in der Arbeitswelt kann zu Verweigerung, zu willfähriger Anpassung oder zu machiavellistischer Treulosigkeit führen, aber auch zur Stärkung der Selbstverantwortlichkeit und zu selbstbestimmter Lebensplanung.

Proteus ist der Name einer Figur der griechischen Mythologie: ein göttlicher Greis, der zur Prophetie befähigt ist, seine Weissagungen aber nur dem offenbart, der imstande ist, ihn festzuhalten. Um sich diesem Zwang zu entziehen, wechselt er unvermutet seine äußere Gestalt. Proteus kann damit zunächst sogar als Sinnbild für das schillernde Wesen und Treiben der griechischen Götter überhaupt gelten, die, anders als die Gottheiten der „auf heilige Urkunden verpflichteten Religionen“, als „überaus freies Produkt des schauenden Geistes“ (Jacob Burckhardt) stetem Wandel unterzogen waren. Homer, der die in der Volksmythologie seiner Zeit beständig umgeschaffene Götterwelt in verbindlichere Formen gefasst hat, lässt den Proteus nacheinander die Gestalt eines Löwen, des Wassers und anderer Naturserscheinungen annehmen, um sich dem Zugriff des Trojabelagerers Menelaos zu entziehen. Der griechische Held zwingt ihn aber schließlich doch, ihm den rechten Weg in die Heimat zu weisen.

In den heutigen Sprachgebrauch eingegangen ist aus dieser Sage nicht die Facette der Vergeblichkeit aller Verstellung, sondern die der Selbstgestaltung. Auch diese Begriffsentwicklung hat wieder eine Verzweigung erfahren, indem als proteische Persönlichkeit zuweilen jemand bezeichnet wird, der nach Belieben in Rollen schlüpft, sich selbststilisierend um wirkungsvollen, mitunter dramatisierenden Auftritt bemüht und sich hierzu aller Mittel des Networkings und Beziehungsmarketings bedient. Eine Deutungsvariante dieses wetterwendisch-histrionischen Typus in kulturhistorisch gewichtiger Einkleidung ist die des Menschen, der sich am Ende aller Ideologien findet, der dem Gedanken an kontinuierlichen Fortschritt nichts mehr abgewinnen kann und sich deshalb zur Verfolgung seiner hedonistischen Impulse legitimiert sieht.

Anders bei Rosina Gasteiger: proteische Berufsorientierung kennzeichnet bei ihr die Haltung eines Menschen, der wandelbar und fähig zur Anpassung an die Veränderung von Organisationen und Arbeitsbedingungen ist, dabei aber gleichzeitig seine Identität wahrt und selbstverantwortlich an seiner Entwicklung arbeitet. Er bildet ein vertieftes Verständnis seiner selbst aus und kann deshalb seine berufliche Laufbahn so steuern, dass sie seinen Möglichkeiten – definiert durch Fähigkeiten und Interessen, aber auch durch externe Bedingungen – gut entspricht. Dabei ist er lernbereit

und explorativ, was ihn befähigt, diese Möglichkeiten zu erproben und weiter auszu-dehnen. Die Verankerung seiner Orientierung in persönlichen Werten ermöglicht dem proteischen Menschen, sich auf eine ganzheitliche Lebensperspektive auszurichten statt lediglich den augenblicklichen Erfordernissen zu folgen.

Eine freie, positiv-konstruktive Auslegung des proteischen Prinzips haben wir hier vor uns, in der sich Deskriptives mit Normativem mischt. Die proteische Laufbahnorientierung wird auf diesem Wege zum Erfolgskonzept des *Selbstverantwortlichen Laufbahnmanagements* und trägt das Potenzial in sich, Mut gegenüber der abnehmenden Beständigkeit in der Arbeitswelt zu machen und einen wissenschaftlichen Fundus für ein ganzes Forschungsprogramm zu bieten. Die eigene Forschungsarbeit der Verfasserin macht einen vielversprechenden Anfang, indem sie zeigt, dass das Konstrukt *proteische Laufbahnorientierung* bei deutschen Fach- und Führungskräften zuverlässig messbar – also auch mental repräsentiert – ist und sich bei denjenigen Personen in stärkerer Ausprägung findet, die sich an einer Führungslaufbahn orientieren, unternehmerisches Handeln zeigen, lernbereit sind und häufiger den Arbeitsplatz wechseln. Auch kann der erwartete positive Zusammenhang zwischen proteischer Ausrichtung und subjektivem wie objektivem Berufserfolg nachgewiesen werden. Dabei bleibt der potenzielle Zündstoff nicht außer Acht, der darin liegt, Mitarbeitern heutiger Organisationen sowohl hohe Loyalität und Identifikation abzuverlangen, als auch vermehrte Selbstständigkeit und Selbstverantwortlichkeit von ihnen zu erwarten.

Die Verfasserin geht souverän mit dem schwierigen Stoff um. Auch diejenigen Leser, denen weniger an den Details der empirischen Studie gelegen ist, werden von den gehaltvollen theoretischen Darlegungen und der umsichtigen Interpretation der Ergebnisse profitieren. Jeder, der für seine wissenschaftliche und praktische Tätigkeit am Thema interessiert ist oder einfach als teilnehmender Beobachter die Veränderung des Arbeitslebens in unserer Zeit reflektiert, wird Anregung und Gewinn aus diesem Text ziehen. Deshalb bin ich glücklich, dass das Buch von Frau Dr. Gasteiger in der Reihe *Wirtschaftspsychologie* erscheinen kann, und wünsche ihr und ihrem Werk die verdiente Aufmerksamkeit.

Heinz Schuler