Berufserfahrung und beruflicher Erfolg

AGBFN-Experten-Workshop

Montag, 5. November 2007

Dipl.Sozw. Eva Geithner & Prof. Dr. Klaus Moser

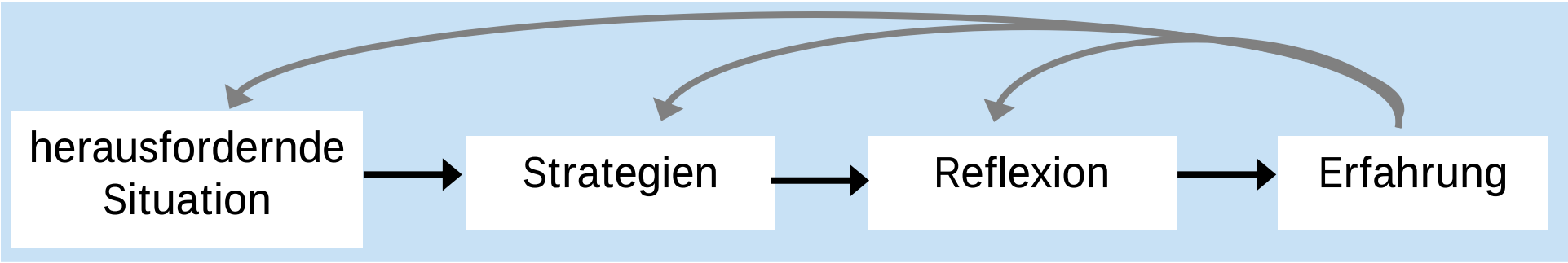
Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie

Berufserfahrung…

- …wird häufig verstanden als zeitbasierte Entwicklung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten (Lance et al., 1989), gleichbedeutend mit Beschäftigungsdauer oder Seniorität (z.B. Schmidt et al., 1986)
- …ist multidimensional → „Modell von Berufserfahrung“ (Quiñones et al., 1995; Tesluk & Jacobs, 1998): Unterscheidung nach Art der Messung (Anzahl, Zeit und Art) und dem Spezifitätsniveau (Organisation, Job und Aufgabe)
- Zusammenhang mit beruflichem Erfolg abhängig vom Meßlevel (Ng et al. 2004), Wichtigkeit von Moderatoren (Sturman, 2003)

Modell zur Entwicklung von Berufserfahrung

Ansatzpunkt ist nicht *wie lange* eine Tätigkeit bereits ausgeführt wurde, sondern *was* getan wurde



Forschungsfrage:

Inwiefern kann Berufserfahrung anhand von herausfordernden Situationen erfasst werden?

Hypothesen

1) Berufserfahrung gemessen anhand von bewältigten Herausforderungen hängt schwach positiv mit zeitlichen Maßen der Berufserfahrung zusammen.

2 a) Die Messung von Berufserfahrung anhand von bewältigten Herausforderungen kann beruflichen Erfolg vorhersagen.

2 b) Diese Messung anhand von Herausforderungen kann einen zusätzlichen Beitrag zu zeitbezogenen Maßen bei der Vorhersage von Berufserfolg leisten.

Studie: „Erfahrungen im Beruf“

- Führungskräfte (mit Budget- und Personalverantwortung): N = 116
- Männeranteil: 72,4 %
- Alter der Befragten: 22 - 64 Jahre (M= 43; SD 10,1)
- Branchen: öffentlicher Dienst
  produzierendes Gewerbe

Skalen

Berufserfahrung:

- Jahre im Erwerbsleben, Beruf, Unternehmen, Position
- Häufigkeit erlebter Herausforderungen (α = .94):

Beispielitems:
„Sie haben vom oberen Management herausfordernde Aufgaben gestellt bekommen.“
„Sie mussten bereits Strategien oder vollständige Geschäftsprozesse neu entwickeln.“

Dimension	Cronbachs α
o Neue Aufgaben intern/extern	.72
o Interne personelle Probleme	.84
o Verantwortung innerhalb Organisation	.81
o Ausgeübter Druck	.73
o Diversity	.88
o Individuelle Rollenfindung	.61

Beruflicher Erfolg:

- Gehalt, subjektiver Leistungs- bzw. Karriereerfolg, Anzahl Beförderungen

Ergebnisse I

	1	2	3	4	5
Herausforderungen (1)		-.19^{+}	.45**	.19^{+}	.18
Jahre im Beruf (2)	-.05		-.08	.02	.16
Gehalt (3)	.46**	.26*		.37**	.42**
Subjektiver Karriereerfolg (4)	.18^{+}	.14	.38**		.39**
Beförderungen (5)	.19^{+}	.33**	.50**	.41**	

Anmerkungen: $^{+}$ p <.10, *p < .05, **p < .01;
unter der Diagonalen bivariate Korrelationen (zweiseitig) (n = 93 - 114);
über der Diagonalen partielle Korrelation mit Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, Anzahl Kinder, Bildungsabschluss, Partnerschaft (n = 76 - 98).

Ergebnisse II

	Vorhersage des Gehalts				
	R^2	*Adj.* R^2	ΔR^2	*beta*	*t*
Modell 1:	.06	.05	.06		
Jahre im Beruf				.25	2.32*
Modell 2:	.30	.28	.24		
Jahre im Beruf				.26	2.79**
Herausforderungen				.49	5.19**

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Zeitliche Maße und Berufserfahrung anhand herausfordernder Situationen korrelieren nicht miteinander - Messung unterschiedlicher Facetten von Erfahrung
- Berufserfahrung anhand von Herausforderungen sagt beruflichen Erfolg besser vorher als zeitliche Maße der Berufserfahrung

→Inkrementelle Validität von Berufserfahrung anhand herausfordernder Situationen

Backup-Folien

Ergebnisse II

	Vorhersage der Beförderungen				
	R^2	*Adj.* R^2	ΔR^2	*beta*	*t*
Modell 1:	.16	.15	.16		
Jahre im Beruf				.40	4.12**
Modell 2:	.20	.18	.04		
Jahre im Beruf				.41	4.36**
Herausforderungen				.20	2.14*

Korrelationen mit „Reflexion“

	1	2	3	4	5	6
Herausforder-ungen (1)		.51**	-.19+	.45**	.19+	.18
Reflexion (2)	.52**		.02	.20+	.25*	.30**
Jahre im Beruf (3)	-.05	.05		-.08	.02	.16
Gehalt (4)	.46**	.20+	.26*		.37**	.42**
Subjektiver Karriereerfolg (5)	.18+	.24*	.14	.38**		.39**
Beförderungen (6)	.19+	.28**	.33**	.50**	.41**	

Anmerkungen: + p <.10, *p < .05, **p < .01; unter der Diagonalen bivariate Korrelationen (zweiseitig) (n = 93 - 114); über der Diagonalen partielle Korrelation mit Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, Anzahl Kinder, Bildungsabschluss, Partnerschaft (n = 76 - 98).

Dimensionen von Herausforderungen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Neue Verantwortung (1)	1	.51**	.59**	.57**	.38**	.44**	.23+	.27*	.40**
Interne personelle Probleme (2)	.53**	1	.53**	.46**	.46**	.36**	-.00	.14	.43**
Verantwortung in Organisation (3)	.60**	.53**	1	.58**	.41**	.38**	.21+	.20	.29*
Ausgeübter Druck (4)	.58**	.46**	.61**	1	.50**	.23+	.29*	.04	.32*
Diversity (5)	.42**	.48**	.44**	.52**	1	.22+	.10	.05	.37**
Individuelle Rollenfindung (6)	.39**	.31**	.38**	.23*	.19*	1	.02	-.00	.16
Karriereerfolg (7)	.21*	.02	.18+	.24*	.09	-.04	1	.37**	.35**
Anzahl Beförderung (8)	.28**	.19+	.20*	.05	.09	-.07	.41**	1	.41**
Gehalt (9)	.42**	.45*	.29**	.31**	.40**	.03	.38**	.50**	1

Anmerkungen: + p ≤ .10; *p < .05; ** p < .01 (zweiseitig), unter der Diagonalen bivariate Korrelationen (*n* = 76 - 116); über der Diagonalen partielle Korrelation mit Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, Anzahl der Kinder, Bildungsabschluss (kein (Fach-)Hochschulabschluss vs. (Fach-)Hochschulabschluss und höher) und Vorhandensein einer Beziehung (allein stehend/geschieden vs. feste Partnerschaft/verheiratet) (n = 64 - 116).