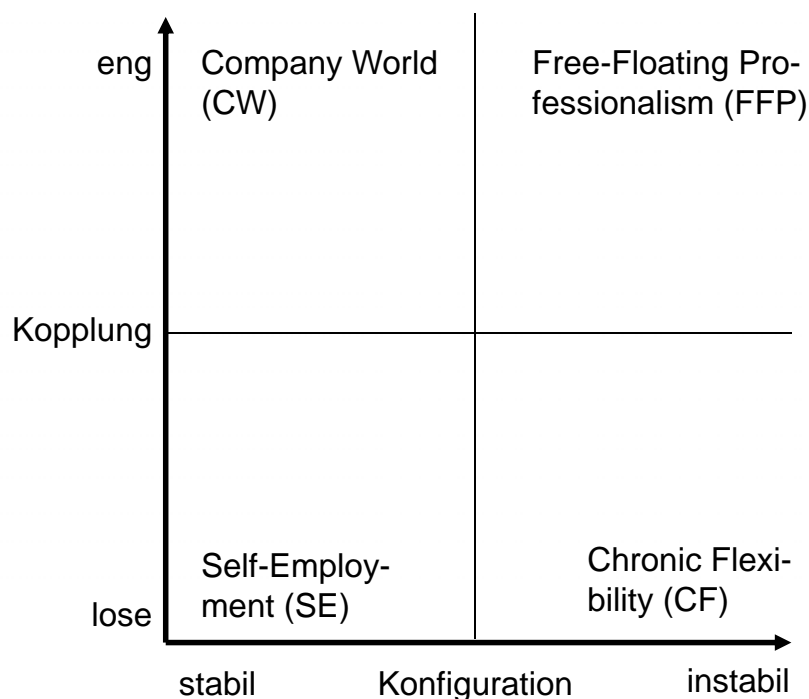


Postorganisationale Karrieren: Nur für die Besten der Besten? Karriereaspirationen und „High Potential“-Absolvent/inn/en

„Insights WU-Karriereforschung“, 14.02.12

Michael Schiffinger

Karrierefelder und -aspirationen



- Karriereaspiration: Messung der Erwünschtheit dieser vier Karrierefelder via Statements mit Ratingskalen
- CW deutlich vom Rest (postorganisationale KAsp) abgegrenzt

- Gibt es Zusammenhänge zwischen den mit „High Potentials“ assoziierten Eigenschaften und Karriereaspirationen?
- Wo unterscheidet bzw. ähnelt sich das diesbezügliche Bild für die 2000er- und 2010er-Kohorte?
- (Woran) lässt sich eine „High Potential“-Persönlichkeit festmachen und wie hängt diese mit einem „High Potential Track Record“ zusammen?

- Im Jahr 2001 bei Procter & Gamble Präsentation zu Zusammenhängen zwischen als vorteilhaft erachteten Persönlichkeitseigenschaften und Karriereaspirationen für die 2000er-Kohorte.

Damaliges Fazit: fast alle bei Top-EinsteigerInnen gewünschten Eigenschaften korrelierten negativ mit dem Wunsch nach einer klassischen Organisationskarriere.

Damalige Ergebnisse

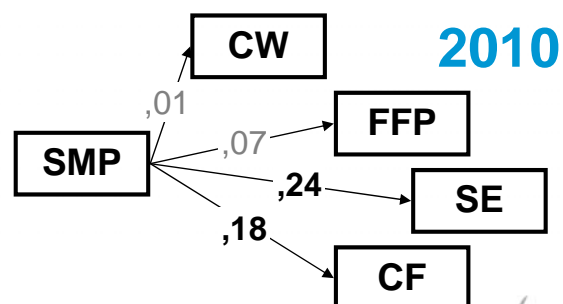
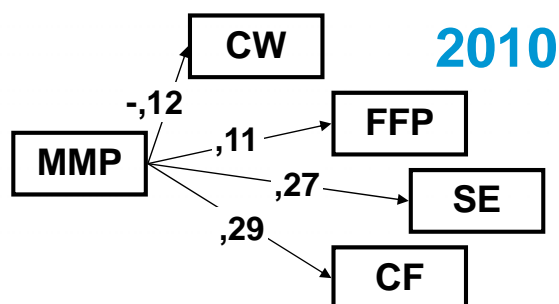
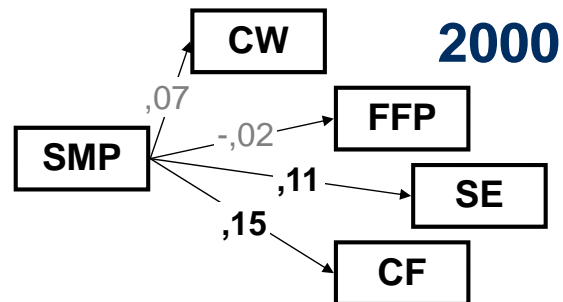
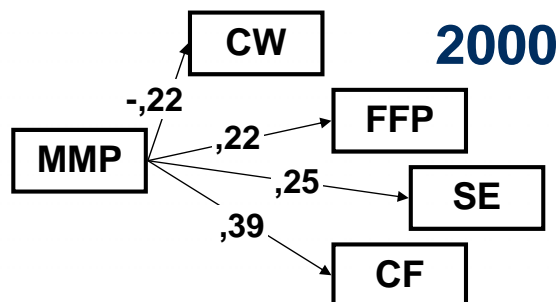
| | Company World (CW) | Free-Floating Prof. (FFP) | Self-Employment (SE) | Chronic Flexibility (CF) |
|-----------------------|--------------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|
| Emotionale Stabilität | -0,14 ** | 0,15 ** | 0,15 ** | 0,21 ** |
| Gewissenhaftigkeit | 0,20 ** | -0,18 ** | -0,07 | -0,08 * |
| Leistungsmotivation | -0,09 * | 0,14 ** | 0,25 ** | 0,30 ** |
| Führungsmotivation | -0,11 ** | 0,06 | 0,28 ** | 0,31 ** |
| Flexibilität | -0,36 ** | 0,41 ** | 0,25 ** | 0,50 ** |
| Kontaktfähigkeit | -0,17 ** | 0,16 ** | 0,21 ** | 0,31 ** |
| Teamorientierung | 0,04 | -0,03 | -0,07 | 0,04 |

* p < 0,05 ** p < 0,01 n = 642

„High-Potential-Persönlichkeit“

- Für weitere Analysen übergeordnete Faktoren statt Einzelbetrachtung aller Persönlichkeitseigenschaften
- Zwei zentrale Dimensionen:
 - **„Managermacherpersönlichkeit“ (MMP):**
Führungsmotivation, Kontaktfähigkeit, Flexibilität, emotionale Stabilität, Teamorientierung (~ „leadership motive pattern“)
 - **„Selbermacherpersönlichkeit“ (SMP):**
Gewissenhaftigkeit und Leistungsmotivation (~ „need for achievement“)

MMP/SMP und Aspirationen im Kohortenvergleich



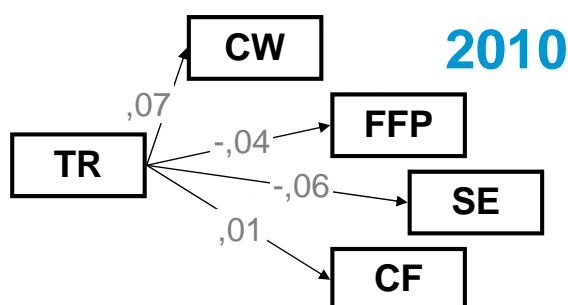
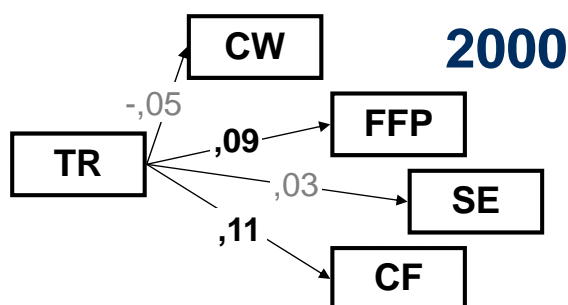
MMP/SMP und Aspirationen im Kohortenvergleich: Fazit

- Ausgeprägte „ManagermacherInnen“ tendieren eher zu postorganisationalen Karrierefeldern
- Ablehnung der CW und Präferenz für FFP/CF in 2010er-Kohorte abgeschwächt
- Ausgeprägte „SelbermacherInnen“ zeigen Tendenz in Richtung loser Kopplung (SE, CF)
- Klassische Selbstständigkeit (SE) bei „SelbermacherInnen“ in 2010er-Kohorte beliebter als in 2000er-Kohorte

„From personality to performance“?

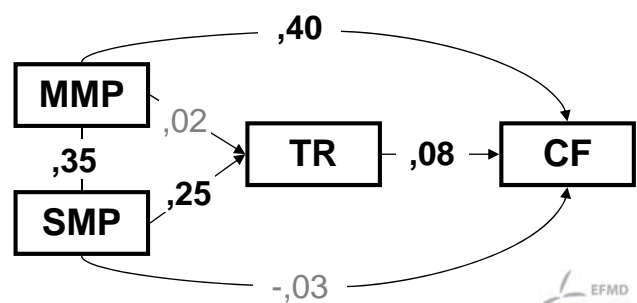
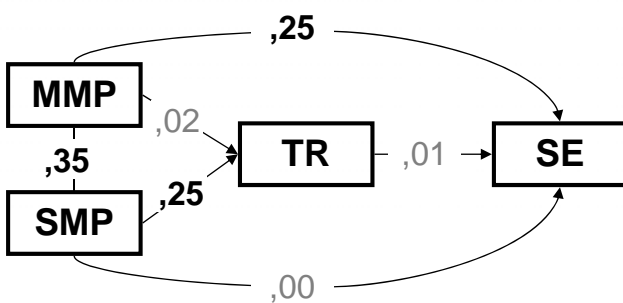
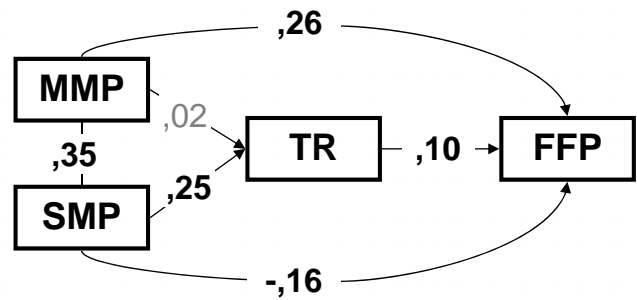
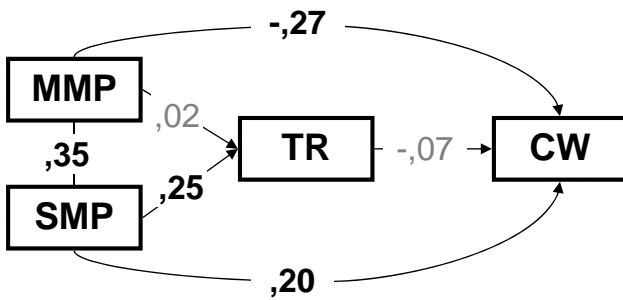
- Keine verbindliche Definition von High Potentials, aber einige Elemente (neben Persönlichkeitseigenschaften) häufig genannt:
 - Berufserfahrung
 - Auslandsaufenthalte
 - Überdurchschnittliche Studienergebnisse (Studiendauer und Noten)
- Befundlage für WU-AbsolventInnen: Top im Studium *oder* im Nebenjob
- „Track record“-Variable (**TR**): Wert umso höher, je mehr Zeit in Berufstätigkeit, je schneller und besser studiert und bei Auslandsaufenthalt

Track Record und Aspirationen 2000er- und 2010er-Kohorte

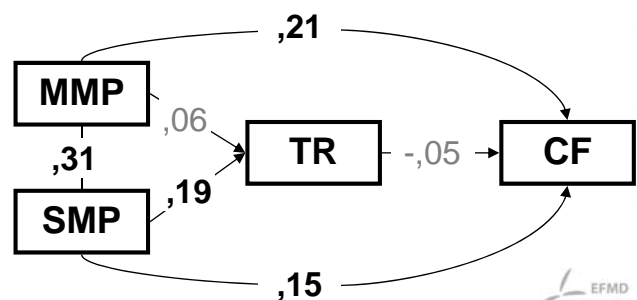
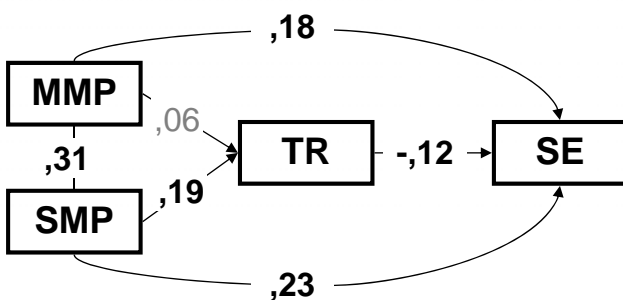
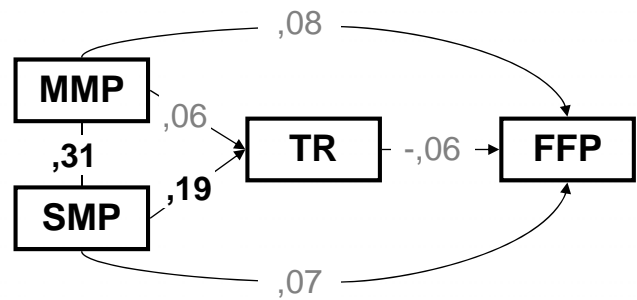
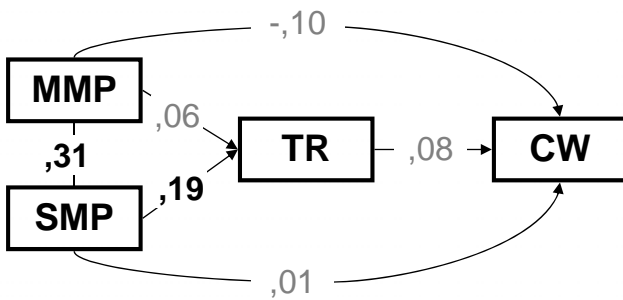


- In 2000er-Kohorte leichter Trend zu Karrierefeldern mit instabiler Konfiguration (FFP und CF)
- In 2010er-Kohorte hingegen am ehesten minimaler Trend zu CW
- Insgesamt nur vergleichsweise schwache Zusammenhänge mit Aspirationen

Pfadmodelle 2000er-Kohorte



Pfadmodelle 2010er-Kohorte



Fazit

- CW in 2000er-Kohorte für ManagermacherInnen unattraktiv, für SelbermacherInnen attraktiv (FFP umgekehrt). Verschwimmt für 2010er-Kohorte.
- Lose gekoppelte Karrierefelder (SE, CF) in 2000er-Kohorte nur mit MMP assoziiert, in 2010er-Kohorte annähernd gleichstark mit MMP und SMP; klassische Selbstständigkeit („*autonom, aber stabil*“) v.a. für 2010er-SelbermacherInnen wieder im Kommen?
- „Track Record“ eher mit Selbermachertum als mit Managermachertum verknüpft (v.a. bezüglich Studienergebnissen)

Caveats

- Erklärungswert von Persönlichkeit und „Track Record“ für Aspirationen insgesamt eher gering (R zwischen ,41 (CF 2000) und ,12 (FFP 2010))
- Theoriebasierte Operationalisierung des „Track Record“ diskussionswürdig (Studiumskennzahlen vs. Berufs- und Auslandserfahrung)
- Unabhängigkeit der vier Karrierefelder bzw. Passung zu Kopplung und Konfiguration als Leitdimensionen spiegelt sich empirisch nur eingeschränkt wider

Potenzielle Praxiskonsequenzen

- Stabilität ist für ausgeprägte „ManagermacherInnen“ der 2010er-Kohorte (trotz abgeschwächten Vorbehalten gegenüber CW) im Vergleich zur 2000er-Kohorte wieder attraktiver
- Ausgeprägte „SelbermacherInnen“ der 2010er-Kohorte können mit Autonomie umworben werden (besonders im Vergleich zu 2000ern)
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Auswirkung von MMP vs. SMP auf gängige Leistungsindikatoren während des Studiums vorteilhaft

Kontakt



PD Dr. Michael Schiffinger
Universitätsassistent
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes
Management
WU Wirtschaftsuniversität Wien
Vienna, Austria, Europe
+43 1 313 36 5038
michael.schiffinger@wu.ac.at