

Unterschiede in den Ausprägungen von Karriere-Ressourcen, subjektivem Karriereerfolg und Karriereorientierung zwischen zivilen und militärischen Kadern der Schweizer Armee

Kurzfassung der Masterarbeit (Praxisprojekt und schriftliche Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung CCHRM in Laufbahn- und Personalpsychologie zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern und Fribourg.

Problemstellung Die moderne Arbeitswelt erfordert für die Unternehmen einen neuen Ansatz des Talentmanagements. Gemäss der proteischen Karriereorientierung wird die eigene Laufbahn mehr durch die Mitarbeitenden selbst als durch die Organisation gestaltet. Die persönlichen Werte spielen nebst subjektivem Laufbahnerfolg dabei eine zentrale Rolle. Entsprechend müssen die Unternehmen flexible Möglichkeiten zur internen Entwicklung ihrer Mitarbeitenden bieten. Diese Veränderungen betreffen auch die Gruppe Verteidigung (Verwaltung der Schweizer Armee). Der Wunsch nach Selbstbestimmtheit und Freiheit stellt eine Herausforderung dar, insbesondere da die militärischen Karriereverläufe in der Vergangenheit stark vorgegeben waren und nur wenig Möglichkeiten zur Selbstbestimmung boten. Weiter unterscheiden sich zivile und militärische Laufbahnen sehr stark in ihrer Gestaltung. Um die jeweiligen Personalkategorien optimal bei ihrer Laufbahngestaltung unterstützen zu können, ist es für die Gruppe Verteidigung wichtig, diese Unterschiede in laufbahnrelevanten Faktoren und ihre Auswirkungen auf unterschiedliche Aspekte zu identifizieren.

Fragestellungen

1. Unterscheiden sich zivile und militärische Personen in der Kaderentwicklung der Gruppe Verteidigung bezüglich ihrer Karriere-Ressourcen, subjektivem Karriereerfolg und ihrer Karriereorientierung?
2. Stehen die untersuchten Konstrukte in einem Zusammenhang?

Resultate Es wurden signifikante Unterschiede zwischen den Personalkategorien in allen untersuchten Konstrukten gefunden. Zivile Mitarbeitende wiesen sowohl in einigen Dimensionen der Karriere-Ressourcen und des subjektiven Karriereerfolgs als auch in der proteischen und der traditionellen Karriereorientierung signifikant höhere Werte auf als militärische Mitarbeitende. Weiter wurden positive Korrelationen zwischen proteischer Karriereorientierung, subjektivem Laufbahnerfolg und den Karriere-Ressourcen gefunden. Ausserdem zeigte sich eine positive Korrelation zwischen traditioneller Karriereorientierung und subjektivem Karriereerfolg.

Methodik Bei dieser Masterarbeit handelt es sich um eine empirische Arbeit, welche sich sowohl qualitativer (Interviews) als auch quantitativer (Fragebogen) Methoden bedient. Als Grundlage diente eine Studie der Universität Bern zu Laufbahnen in der Gruppe Verteidigung. Die berücksichtigte Stichprobe umfasste 363 Personen.

Theoretischer Hintergrund

1. Proteische Karriereorientierung (Hall, 1976; 1996)
2. Karriere-Ressourcen Modell (Hirschi, 2012)
3. Untersuchte Konstrukte:
 - a. Karriere-Ressourcen Fragebogen (Hirschi et al., 2018)
 - b. Traditional Career Orientation (Universität Bern)
 - c. Protean Career Attitude – Short Form (Porter et al., 2016)
 - d. Subjective Career Success Inventory (Shockley et al., 2016)

Verfasserinnen

Manuela Wüthrich	Maja Stankiewicz
MSc Psychologin	MSc Psychologin
manuela_wuethrich@outlook.com	m.stankiewicz@gmx.net

Die Verfasserinnen stehen für Auskünfte, Anfragen und Bemerkungen zum Inhalt der vorliegenden Publikation zur Verfügung. Die Masterarbeit selbst kann bei den Verfasserinnen angefragt werden.

Copyright

© CCHRM – Kopieren mit Quellenangabe gestattet.