

Wechseln – wann auch immer?

Eine empirische Analyse zum potenziellen Moderatoreinfluss
des Zeitpunkts eines Jobwechsels auf dessen Einkommensrelevanz

Markus Latzke
Michael Schiffinger
Thomas Schneidhofer

*Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich
Orientiertes Management der Wirtschaftsuniversität Wien*

Extended Abstract, eingereicht für die 11. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische
Personal- und Organisationsforschung (AKempor), 7. und 8. November 2013, Ludwig-
Maximilians-Universität München

Fragestellung/Motivation

Während das Zusammenspiel von Jobwechseln und subjektiven Karriereaspekten inkl. subjektivem Karriereerfolg recht eingehend untersucht wurde (z.B. Boswell et al., 2005; Boswell et al., 2009; Breeden, 1993; Donohue, 2007; Fouad & Bynner, 2008; Heppner et al., 1994), sind aktuelle Längsschnittuntersuchungen zu den Auswirkungen von Jobwechseln auf den objektiven Karriereerfolg eher rar (Murrell et al., 1996; für *Berufswechsel* Carless & Arnup, 2011). Diese eher dünne Befundlage gilt in noch stärkerem Ausmaß für Mehrkohortenuntersuchungen (empirisch) bzw. auf inhaltlicher Ebene für die Frage, ob der Zeitpunkt eines Jobwechsels eine Rolle für die Auswirkungen auf den objektiven Karriereerfolg spielt.

In einer Analyse auf Basis des Vienna Career Panel Project (ViCaPP) für WirtschaftsuniabsolventInnen der Jahrgänge 1990 und 1970 (jeweils für die ersten 15 Karrierejahre) zeigten sich nur für eine bestimmte Transitionsart (vertikale Abwärtsbewegung) Unterschiede zwischen den Jahrgängen bezüglich der Auswirkung von Transitionen auf das Einkommen (Chudzikowski, 2012). Einer auf Basis der SOEP-Daten getätigten Analyse zufolge (Schneidhofer et al., 2012) fallen hingegen die Einkommenszuwächse nach einem Jobwechsel im Zeitraum 1985-1994 höher aus als im Vergleichszeitraum 2000-2009, allerdings nur für ältere Personen, während sich für die jüngste Altersgruppe (bis 33 Jahre) kein Unterschied zwischen den beiden Beobachtungszeiträumen zeigte. Auch eine interne Analyse der ViCaPP-Daten für einen Forschungsbericht (Mayrhofer et al., 2005), diesmal mit einem Vergleich der Abschlusskohorten von 1990 und 2000, zeigte keine unterschiedlichen Outcomes bei einem Jobwechsel während der ersten zehn Karrierejahre.

Vor dem Hintergrund dieser nicht ganz einheitlichen Ergebnisse und einem Mangel an Referenzbefunden mit Längsschnittdaten soll im Rahmen dieser Einreichung das Zusammenspiel von Berufserfahrung und Generation (bzw. Geburtsjahr) als Moderatoren des Einflusses von Jobwechseln auf Veränderungen im Einkommen etwas eingehender untersucht werden.

Theorieskizze/Hypothesen

Entsprechend der eher dürftigen Befundlage existiert unseres Wissens derzeit auch keine Leittheorie, die sich bezüglich einer zeitlichen Bedingtheit der Erfolgswirksamkeit von Jobwechseln heranziehen ließe. Ein Ansatz zur unterschiedlichen Erfolgswirksamkeit je nach Kohorte wird in unterschiedlichen Zusammenhängen bei Chudzikowski (2012) genannt: waren Jobwechsel früher noch eher die Ausnahme, so werden sie in den letzten Jahrzehnten zunehmend „part of the game“ und gehen somit mit geringerer monetärer Kompensation einher:

H1: Der Einkommenszuwachs nach einem Jobwechsel ist bei später geborenen Personen geringer.

Bezüglich des Einflusses des Karrierestadiums kann gewissermaßen der umgekehrte Effekt unterstellt werden: im Laufe der Karriere lernt man durch Erfahrung zunehmend, lukrativere von weniger lukrativen Wechseloptionen zu unterscheiden¹ (Greenbank, 2011, S. 253f.):

H2: Der Einkommenszuwachs nach einem Jobwechsel wird mit zunehmender Karrieredauer höher.

¹ Auch wenn finanzielle Erwägungen klarerweise nicht alleine ausschlaggebend sind (z.B. Suutari et al., 2012). Diese Überlegung gilt weiters nur für freiwillige/gewünschte Jobwechsel, die für die hier untersuchten Karriereverläufe allerdings den bei weitem überwiegenden Teil ausmachen: insgesamt wurden weniger als 5% der Jobwechsel als unerwünscht eingestuft.

Methoden/Daten

Der größte Teil der Daten stammt aus dem Vienna Career Panel Project und umfasst AbsolventInnen der Wirtschaftsuniversität Wien der Jahre 1970, 1990 und 2000. Ein weiterer Datensatz besteht aus einem Sample ehemaliger Lehrlinge aus Wien mit Lehrabschlussprüfung um 1990 (altersmäßig eher der 2000er-Kohorte entsprechend, punkto Berufserfahrung in Jahren eher der 1990er-Kohorte der WU), das mit quasi identen Befragungsinstrumenten und Erhebungsdesign (aus Gründen der Verfügbarkeit von Kontaktadressen allerdings durch ein Marktforschungsinstitut im Rahmen einer eigenen Online-Erhebung) befragt wurde. Die für die hier gezeigten Ergebnisse relevanten berufsbezogenen Variablen wurden für die 1970er- und 1990er-Kohorte und das Lehrlingssample retrospektiv erhoben, für die 2000er-Kohorte (und ab 2002 auch für die 1990er-Kohorte) im Rahmen einer jährlichen Befragung (seit 2011 per Internet).

Grundlage für die Kriteriumsvariable ist das angegebene Bruttojahreseinkommen in Euro. Um die Einkommensangaben für unterschiedliche Jahre vergleichbar zu machen, wurden die angeführten nominellen Werte für jedes Kalenderjahr mittels der Angaben der Statistik Austria zum Verbraucherpreisindex auf das Preisniveau von 2013 (auf Basis der Angaben zum ersten Halbjahr) angehoben. Anschließend wurde für jede Person für jedes Jahr die Einkommensveränderung im Vergleich zum Vorjahr berechnet. Zwecks besserer Werteverteilung wurden diese Beträge logarithmiert. Die tatsächliche Kriteriumsvariable „Einkommensveränderung“ ist somit genau gesagt der natürliche Logarithmus der jährlichen Veränderung des indexangepassten Bruttojahreseinkommens. Prädiktoren sind Kohorte, Berufsjahr und ob im betreffenden Jahr oder im Jahr davor ein Jobwechsel stattgefunden hat. Als Kontrollvariable wurde weiters der Beschäftigungsstatus (angestellt, selbständig, Berufsunterbrechung) in die Modelle aufgenommen.

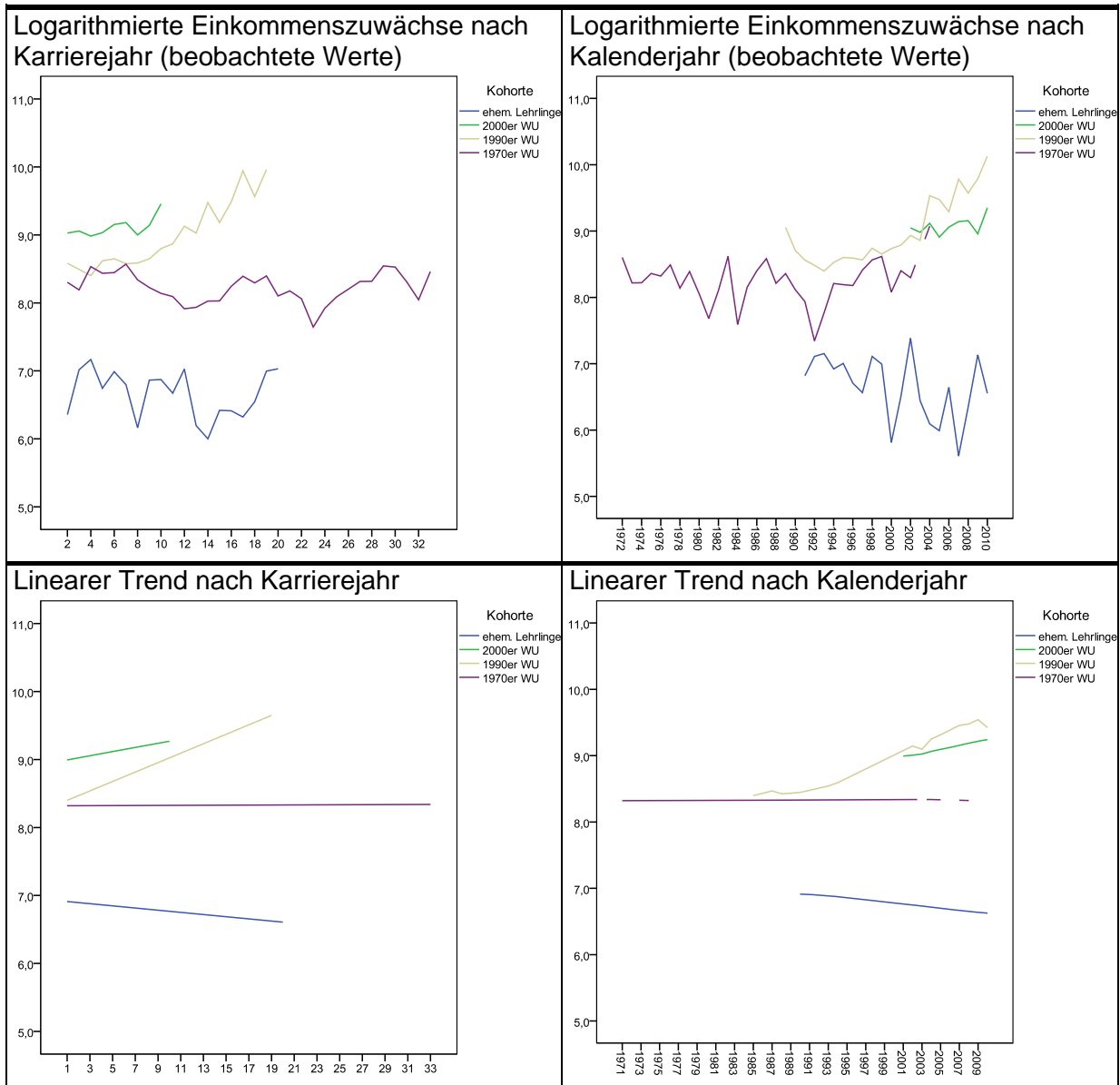
Ergebniszusammenfassung

Die folgende Tabelle gibt n, Geschlechterverhältnis, Durchschnittsalter (Stand 2013) und „Jobwechselhäufigkeit“² für die untersuchten Kohorten an.

	n	Anteil Frauen	Durchschnittsalter	Jobwechselhäufigkeit
Ehemalige Lehrlinge	126	38%	40,3 ($\pm 2,5$)	0,08 ($\pm 0,15$)
2000er WU	414	44%	39,3 ($\pm 3,5$)	0,43 ($\pm 0,34$)
1990er WU	275	38%	48,0 ($\pm 3,5$)	0,35 ($\pm 0,28$)
1970er WU	99	11%	68,0 ($\pm 3,8$)	0,22 ($\pm 0,22$)

Die grafische Übersicht auf der nächsten Seite zeigt deskriptiv den Verlauf der abhängigen Variable (Ordinate ist immer der natürliche Logarithmus der Einkommensdifferenz zum Vorjahr) über die beobachteten Karrierejahre (linke Spalte) bzw. Kalenderjahre (rechte Spalte). Die untere Grafikzeile zeigt zur besseren Illustration der linearen Trends die geschätzten Verläufe bei Berücksichtigung von Karrierejahr, Kohorte und deren Interaktion als Prädiktoren (alle drei auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant).

² Konkret: Anzahl der Jahre mit Jobwechsel im selben oder vorigen Jahr geteilt durch Anzahl der insgesamt erfassten Jahre pro Person. Da auch etwaige Jobwechsel im vorigen Jahr berücksichtigt werden, liegt dieser Wert über der intuitiv vermutlich nachvollziehbarsten Kennzahl „durchschnittliche Anzahl der Jobwechsel pro Jahr“, aber für das zentrale Anliegen des Beitrags – Untersuchung der Auswirkungen von Jobwechseln auf das Einkommen – wäre eine Beschränkung auf dasselbe Jahr u.E. zu restriktiv, da je nach genauem Zeitpunkt des Jobwechsels der Einkommenszuwachs bei der Angabe für das betreffende Jahr u.U. noch nicht in den Daten aufscheint.



Unter der Annahme, dass die 1970er-Kohorte auch bezüglich Einkommensprogression am ehesten die „gute, alte“ (und stabile) Zeit repräsentiert (z.B. Chudzikowski et al., 2007), wirken diese Ergebnisse zumindest dem Augenschein nach nicht unplausibel: die (indexangepassten) Einkommenszuwächse bzw. deren Logarithmus bleiben für diese Kohorte sowohl über den Karriereverlauf als auch in der betrachteten Zeitperiode weitestgehend trendfrei bzw. im o.g. Linearmodell konstant. Die 1990er-Kohorte kann hingegen einen deutlichen Aufwärtstrend verbuchen, mit anderen Worten: ihre Einkommenszuwächse steigen im Karriereverlauf merklich an. In geringerem Ausmaß zeigt sich dieser Effekt auch für die 2000er-Kohorte, bei der zudem das „Startniveau“ der jährlichen Einkommenszuwächse höher ist. Anders bei den ehemaligen Lehrlingen, wo die indexangepassten Einkommenszuwächse nicht nur stagnieren, sondern im Karriereverlauf sogar tendenziell geringer werden.

Vor dem Hintergrund dieses Bildes bezüglich Entwicklung der jährlichen Einkommensveränderung in den vier beobachteten Kohorten nunmehr zur Kernfrage: inwieweit wirken sich Jobwechsel je nach Kohorte und Karrierestadium unterschiedlich aus? Zur Analyse dieser Frage wurde wiederum ein lineares Längsschnittmodell geschätzt, diesmal nicht nur mit Kohorte und Karrierejahr als Prädiktoren, sondern – neben der genannten Kontrollvariable

Beschäftigungsstatus – zusätzlich, ob im selben oder vorigen Jahr ein Jobwechsel stattgefunden hat sowie die Interaktion von Jobwechsel mit Kohorte, Karrierejahr und Kohorte x Karrierejahr.³

Eine Betrachtung dieser Modelle zeigt, dass bei Einbeziehung aller vier Gruppen (ehemalige Lehrlinge, 1970er-, 1990er- und 2000er-Kohorte WU) der Effekt eines Jobwechsels nur als Haupteffekt statistisch signifikant wird (und hier einkommensfördernd wirkt). Demnach hängt die Einkommenswirksamkeit eines Jobwechsels weder vom Karrierestadium (im Sinne bereits „absolvierter“ Karrierejahre) noch von der Kohorte ab.⁴ Um die Ergebnisse auch abseits der eher idiosynkratischen Kohortenvariable zu veranschaulichen und „allgemein-gültigere“ Kriterien heranziehen zu können, wurde in einem zweiten Analyseschritt anstelle der Kohorte die Variable Hochschulabschluss (1/ja für alle WU-Kohorten, 0/nein für die ehemaligen Lehrlinge) und das Geburtsjahr (eine „dynamische“ Altersberechnung würde beinahe völlig mit den Karrierejahren zusammenfallen) und die Interaktion von Jobwechsel mit diesen beiden Variablen herangezogen. Obwohl die Variablen teilweise konfundiert sind (das „Nichthochschulsample“ liegt bspw. punkto Geburtsjahr eher bei der 2000er-Kohorte, punkto Karrierejahr eher bei der 1990er-Kohorte, ohne Entsprechung in der 1970er-Kohorte), erscheinen die Interkorrelationen zwischen den Variablen plausibel (hier ohne Aggregation über die erfassten Jahre gerechnet):

n [4547 .. 11264]	Berufsjahr	Geburtsjahr	Uniabschluss	Jobwechsel
Geburtsjahr	-,53 **			
Uniabschluss (0=n, 1=j)	,02	-,44 **		
Jobwechsel (0=n, 1=j)	-,09 **	,09 **	,23 **	
Logarithm. EK-Veränderung	-,13 **	-,02	,50 **	,31 **

** p < ,01 (zweiseitig)

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des Längsschnittmodells. Wie im zuvor genannten Modell mit Kohorte anstelle von Geburtsjahr und Hochschulabschluss als Prädiktoren ergibt sich somit auch in diesem Modell weder für das Geburtsjahr noch für das Karrierejahr ein signifikanter Interaktionseffekt mit der Variable Jobwechsel.⁵

Effekt (n = 731)	Schätzung (Standardfehler)	p
Konstante	-51,92 (6,91)	**
Angestellt (statt Berufsunterbrechung)	,46 (,19)	*
Selbständig (statt Berufsunterbrechung)	1,06 (0,21)	**
Hochschulabschluss	2,29 (0,09)	**
Karrierejahr	,01 (,01)	*
Geburtsjahr	,03 (,00)	**
Jobwechsel im selben oder vorigen Jahr	3,81 (8,78)	
Jobwechsel x Karrierejahr	,00 (,00)	
Jobwechsel x Geburtsjahr	-,00 (,00)	
Jobwechsel x Hochschulabschluss	-,56 (,16)	**

** p < ,01 * p < ,05 (zweiseitig)

³ Dementsprechend wurde auch der verbleibende Interaktionsterm 1. Ordnung (Kohorte x Karrierejahr) ins Modell eingefügt, aber mangels inhaltlicher Relevanz nicht weiter betrachtet.

⁴ Die Interaktion Kohorte x Jobwechsel war zwar auf dem 10%-Niveau signifikant, aber dies dürfte mehr auf den Unterschied zwischen ehemaligen Lehrlingen und WU-AbsolventInnen (also den Bildungsabschluss, siehe auch folgende Analyse) zurückzuführen sein; wenn nur die WU-Kohorten betrachtet werden (reiner Zeitunterschied bei Konstanthaltung des Bildungsabschlusses), ist der Effekt klar nichtsignifikant.

⁵ Auch das Heranziehen von Karrierestadien (jeweils sieben Jahre) anstelle der stetigen Variable Karrierejahr (und Kohorte anstatt von Geburtsjahr als weitestgehende kategoriale Entsprechung) ändert an diesem Ergebnis nichts.

Die Daten stützen folglich keine der beiden zuvor formulierten Hypothesen. Nur der Bildungsabschluss moderiert den Effekt eines Wechsels auf den Einkommenszuwachs: ceteris paribus zahlt sich demnach ein Jobwechsel für die WU-Kohorten insgesamt weniger aus als für die ehemaligen Lehrlinge (wobei erstere insgesamt deutlich höhere Einkommenszuwächse verzeichnen). Alles in allem deuten diese Ergebnisse somit darauf hin, dass der Zeitpunkt (bezogen auf die Epoche oder das eigene Karrierestadium), zu welchem ein Jobwechsel stattfindet, keine Bedeutung für dessen Einfluss auf den objektiven Karriereerfolg hat.⁶

Im Sinne einer kritischen Hinterfragung dieses Befundes sind zweifelsohne einige Caveats zu berücksichtigen, wie z.B. die undifferenzierte Betrachtung und Operationalisierung von Jobwechseln, die je nach Kohorte leicht unterschiedlichen Erhebungsarten (und Beobachtungszeiträume) oder die Heranziehung des berichteten Einkommens als Kriteriumsvariable (obgleich etwaige „Self-reporting“-Verzerrungen bei dieser Variable nicht nennenswert ins Gewicht fallen sollten; Podsakoff, 1986, S. 532f.; Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001). Angesichts der Lückenhaftigkeit und Widersprüchlichkeit der gesamten Befundlage zu einer etwaigen zeitlichen Bedingtheit der Erfolgswirksamkeit von Karrieretransitionen liegt ein Hauptansatzpunkt für die weitere Forschung u.E. indes in der Entwicklung eines tragfähigen theoretischen Konzepts, das eine fundierte und differenzierte Betrachtung der Effekte von Karrieretransitionen im Zeit- und Karriereverlauf erlaubt, und auf dem künftige empirische Untersuchungen aufbauen können.

⁶ Eine kurze explorative Analyse etwaiger Geschlechtereffekte ergab ebenfalls keine augenfälligen, statistisch signifikanten und/oder klar interpretierbaren Resultate.

Quellenverzeichnis

- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: the honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology*, 90: 882-892
- Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culbertson, S. S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: examining the patterns of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94: 844–858
- Breeden, S. A. (1993). Job and occupational change as a function of occupational correspondence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 43: 30–45
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78: 80-91
- Chudzikowski, K., Schiffinger, M., Mayrhofer, W., Steyrer, J., Demel, B., Reichel, A., & Schneidhofer, T. M. (2007). Universal wiggling? Perceptions of the career field at different points in time – an empirical study. 23rd EGOS (European Group of Organization Studies) Colloquium, Wien, Österreich, 05.07.-08.07.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81: 298-306
- Donohue, R. (2007). Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 70: 259–276
- Fouad, N., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63, 241–251
- Greenbank, P. (2011). Improving the process of career decision making: an action research approach. *Education + Training*, 53: 252-266
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44: 55–74
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48: 485-519
- Mayrhofer, W., Schneidhofer, T. M., Chudzikowski, K., Demel, B., Meyer, M., Reichel, A., Schiffinger, M., Steyrer, J., & Strunk, G. (2005). Change in managerial careers – a longitudinal analysis. *Forschungsförderungsantrag*, eingereicht beim FWF, bewilligt am 6. Oktober 2008
- Murrell, A. J., Frieze, I. H., & Olson, J. E. (1996). Mobility strategies and career outcomes: a longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 324–335
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: problems and prospects. *Journal of Management*, 12: 531-545
- Schneidhofer, T. M., Kattenbach, R., Latzke, M., Lücke, J., Schramm, F., & Mayrhofer, W. (2012). Jump and run or jump and freeze? Transitions and career success over time. 28th EGOS (European Group of Organization Studies) Colloquium, Helsinki, Finland, 02.07.-07.07.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 1-21
- Suutari, V., Tornikoski, C., & Mäkelä, L. (2012). Career decision making of global careerists. *International Journal of Human Resource Management*, 23: 3455-3478