

“Mit der Firma verheiratet” – einst und heute

Die Auswirkungen objektiver Kopplungscharakteristika auf
subjektive Kopplung im Kohortenvergleich

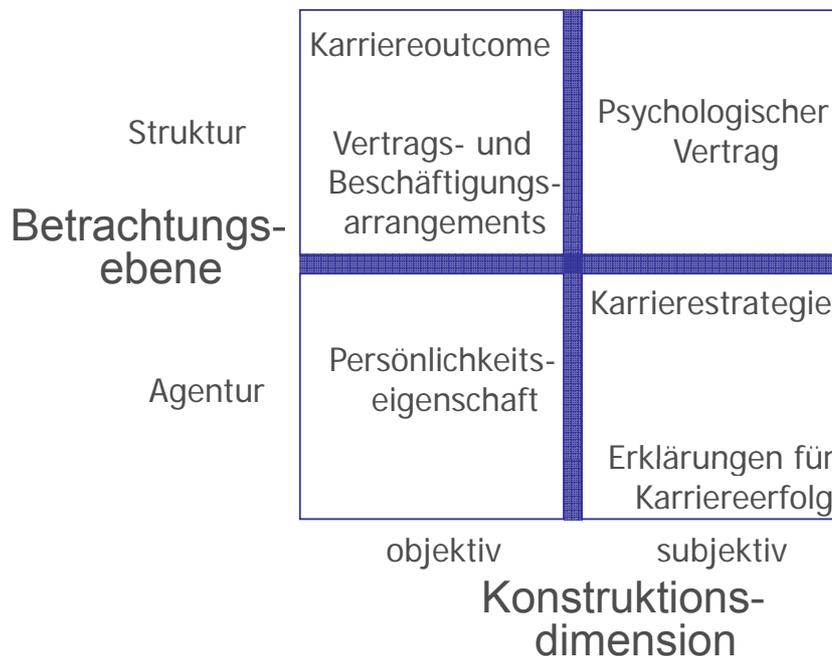


Michael Schiffinger, Thomas M. Schneidhofer, Wolfgang Mayrhofer

Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management (*ivm*),
Wirtschaftsuniversität Wien

7. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (**AKempor**)
20. & 21. November 2009, Bochum

Blickwinkel auf Flexibilität/Kopplung



Flexibilität im psychologischen Vertrag

- Fokus auf Interaktionen
 - Soziale Austauschtheorien (z. B. Shapiro & Conway, 2005)
 - Transaktionale Austauschbeziehungen
 - Theorie der relativen Deprivation (z. B. Ng & Feldman, 2008)
- Fokus auf Relationen
 - Konzept der „losen Kopplung“ (Orton & Weick, 1990)



Kopplung als relationales Konzept

Relationalität erhöht Abstraktionsniveau

- Erlaubt Betrachtung von „Karrierefeldern“ jenseits der klassischen Organisationswelt
- Erfasst das Ineinandergreifen von rationalen und irrationalen Aspekten (Habitus)
- Erleichtert das Verknüpfen von objektiven („Vertragscharakteristika“) und subjektiven Kopplungsaspekten



Subjektive Kopplung: Konzeption

Charakteristika enger Kopplung (Orton & Weick, 1990; Staehle, 1991):

- Hohe Sicherheit
- Hohe Abhängigkeit
- Wenig Jobalternativen



Subjektive Kopplung: Messung

Insgesamt drei Items, für jedes Karrierejahr auf 11-teiliger Ratingskala erfragt.

(Un)Sicherheit:

“Wie sicher bzw. unsicher waren ihrer Einschätzung nach ihre beruflichen Perspektiven?”

(äußerst sicher – äußerst unsicher)



Subjektive Kopplung: Messung

(Un)Abhängigkeit:

“Wie sehr waren ihre beruflichen Chancen, Perspektiven und Möglichkeiten von einzelnen Schlüsselpersonen, Organisationen oder Systemzwängen abhängig?”

(extrem abhängig – völlig unabhängig)



Subjektive Kopplung: Messung

Jobalternativen:

“Wie leicht hätten sie im Bedarfsfall eine andere ihren Vorstellungen, Qualifikationen und Wünschen entsprechende Tätigkeit gefunden?”

(sehr leicht – überhaupt nicht)



Subj. Kopplung: Theorie vs. Empirie

Kopplungsitems spalten sich in zwei unabhängige Dimensionen auf:

(Meyer et al., 2006)

- **Karrierezuversicht:** empfundene Sicherheit und viele Jobalternativen (PCA-Ladung jeweils 0,8)
- **Abhängigkeit** (single item)



Subjektive Kopplung: Implikationen

Zweifacher Widerspruch zur Theorieannahme:

- 1) Hohe Sicherheit geht mit vielen Jobalternativen einher und umgekehrt
- 2) Karrierezuversicht ("Sicherheit") und Abhängigkeit sind voneinander unabhängige Dimensionen: kein Tauschgeschäft



Objektive und subjektive Kopplung: Leitannahmen

- Objektiv losere Kopplung führt zu geringerer Zuversicht aber weniger empfundener Abhängigkeit
- Im Kohortenvergleich zeigt objektiv losere Kopplung den deutlichsten Effekt in o.g. Richtung bei der 1990er-Kohorte, den geringsten bei der 1970er-Kohorte, 2000er mittendrin



Operationalisierung objektiver und subjektiver Kopplung

Objektive Kopplung:

(ebenfalls für jedes Jahr erfragt):

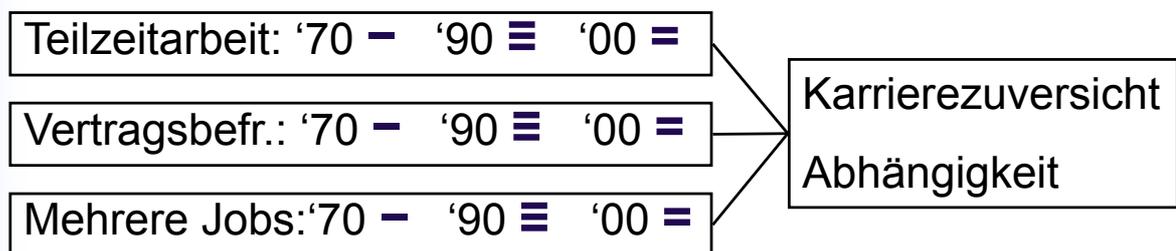
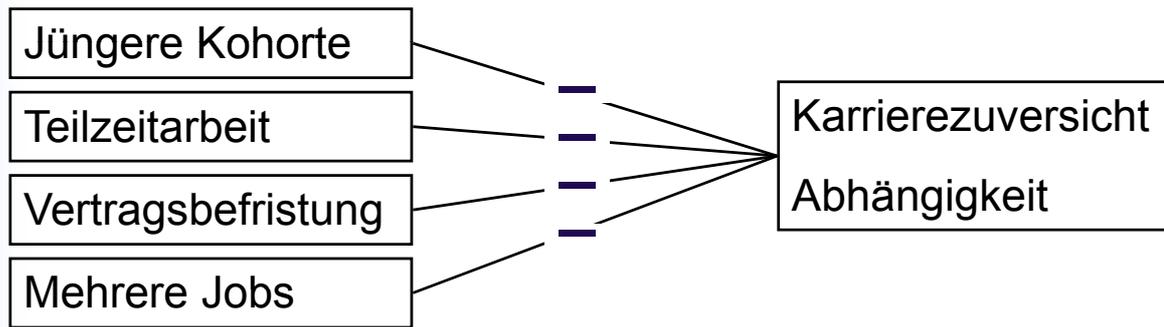
- Vollzeit- oder Teilzeitjob
- befristeter oder unbefristeter Vertrag
- ein oder mehrere Jobs im betreffenden Jahr

Subjektive Kopplung:

- Karrierezuversicht
- Abhängigkeit



Hypothesen



Stichprobe

Wirtschaftsakademiker/innen aus drei
Abschlussjahrgängen:

- 1970: n = 111 (87% männlich, 64 Jahre ± 3,4)
- 1990: n = 248 (62% männlich, 44 Jahre ± 3,3)
- 2000: n = 476 (52% männlich, 35 Jahre ± 3,8)

Analyse der ersten 15 Karrierejahre für die
1990er- und 1970er-Kohorte, der ersten 7 Jahre
für die 2000er-Kohorte (noch nicht mehr Daten
verfügbar).



Entwicklung objektiver Kopplung

Mittlerer Anteil der Karrierejahre mit Teilzeitjobs, befristeten Verträgen und mehreren Jobs pro Jahr (Wechsel oder Mehrfachjob) für die ersten sieben und die folgenden acht Karrierejahre.

Kohorte	KJ 1-7			KJ 8-15	
	1970	1990	2000	1970	1990
Teilzeit	1,6%	8,5%	7,2%	1,5%	9,0%
Befristete Verträge	8,0%	11,8%	10,4%	5,2%	5,1%
Jahre mit > 1 Job	4,3%	7,2%	16,8%	7,0%	14,2%



Entwicklung subjektiver Kopplung

Über angegebene Zeiträume gemittelte Werte (inkl. Std.abw.) für Karrierezuversicht und Abhängigkeit

Kohorte	KJ 1-7			KJ 8-15	
	1970	1990	2000	1970	1990
Karrierezuversicht	8,7 (1,9)	8,2 (2,0)	8,0 (1,8)	8,6 (1,9)	8,2 (1,9)
Abhängigkeit	7,2 (2,8)	7,7 (2,5)	7,8 (2,3)	7,3 (2,6)	7,5 (2,6)



Effekte objektiver auf subjektive Kopplung: Methode

Gemischte Linearmodelle für Längsschnittdaten;
ähnlich Regression oder ALM, berücksichtigen
aber serielle Abhängigkeit

(McCulloch & Searle, 2001)

Modellgleichung: Karrierezuversicht/Abhängigkeit

=

Kohorte + Teilzeitjob + Vertragsbefristung +
mehrere Jobs

+ Teilzeitjob x Kohorte + Vertragsbefristung x

Kohorte + mehrere Jobs x Kohorte

+ Karrierejahr + KJ x Kohorte + AR(1)-Term



Effekte objektiver auf subjektive Kopplung: Ergebnisse

Karrierezuversicht

(n = 520)

	Schätzwerte			p HE	p IA
Kohorte	1970	1990	2000	*	
Ausgangswert	8,54	8,28	7,50		
Teilzeit	-0,11	-0,83	-0,08	*	**
befristeter Vertrag	-0,27	-0,11	-0,31	*	
Jahr mit > 1 Job	-0,23	-0,14	-0,05	†	
pro Karrierejahr	-0,01	-0,02	0,16	**	**

† p < 0,1 * p < 0,05 ** p < 0,01

ρ = 0,85

HE: Haupteffekt IA: Interaktionseffekt



Effekte objektiver auf subjektive Kopplung: Ergebnisse

Abhängigkeit

(n = 518)

	Schätzwerte			p HE	p IA
Kohorte	1970	1990	2000	**	
Ausgangswert	7,21	7,75	7,65		
Teilzeit	-1,96	-0,20	0,06	**	*
befristeter Vertrag	-0,39	-0,10	-0,86	**	*
Jahr mit > 1 Job	-0,05	0,17	-0,07		
pro Karrierejahr	<0,01	-0,02	0,05		

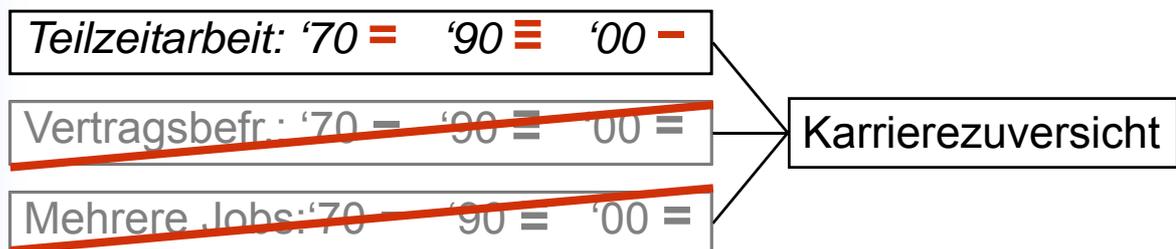
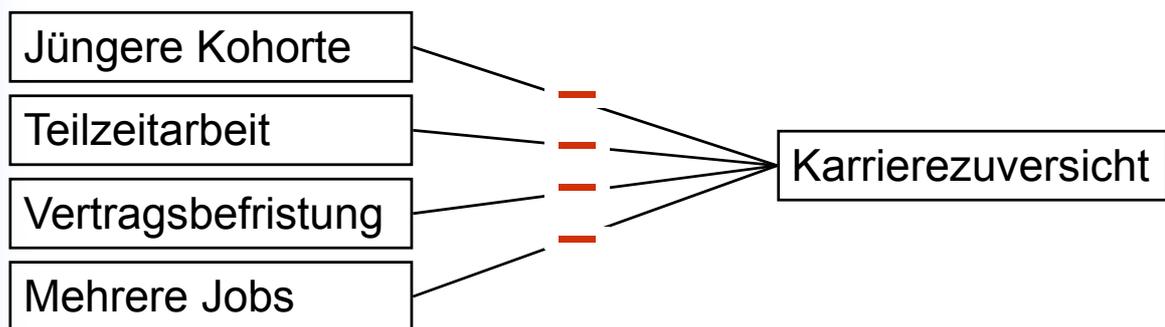
* p < 0,05 ** p < 0,01

ρ = 0,82

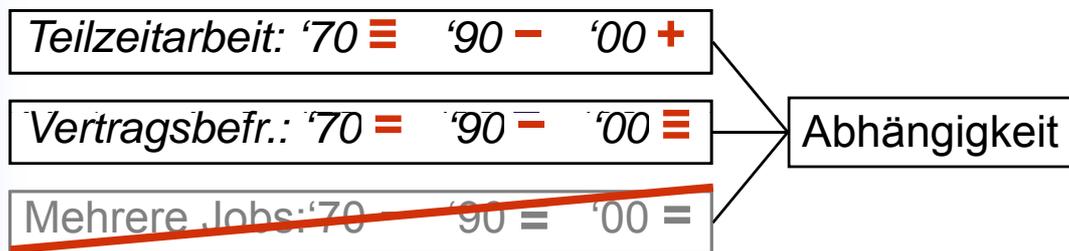
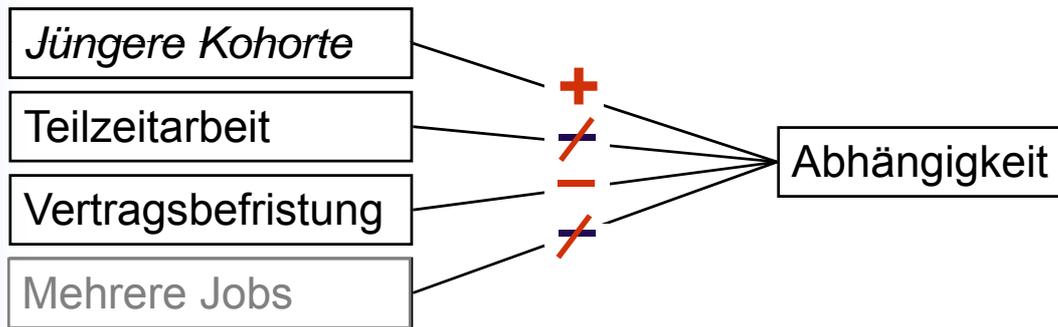
HE: Haupteffekt IA: Interaktionseffekt



Hypothesentests Karrierezuversicht



Hypothesentests Abhängigkeit



In a nutshell

Karrierezuversicht:

- sowohl bei jüngeren Kohorten als auch durch vertragliche Entkopplung verringert
- nur Effekt von Teilzeitarbeit ist zwischen Kohorten unterschiedlich



Abhängigkeit:

- nimmt in jüngeren Kohorten zu statt ab!
- wird durch Teilzeitarbeit und befristete Verträge verringert (je nach Kohorte unterschiedlich), Jobwechsel haben keinen Einfluss

Kernergebnisse

- Relationaler Zugang erleichtert umfassendere Konzeptualisierung von Kopplung
- Karrierezuversicht und Abhängigkeit getrennte Dimensionen statt "Tauschgeschäft"?
- Weniger Karrierezuversicht und mehr empfundene Abhängigkeit bei jüngeren Kohorten
- Losere Kopplung verringert grosso modo sowohl Karrierezuversicht als auch Abhängigkeit; Effekt teilweise je nach Kohorte unterschiedlich



Caveats und Einschränkungen

- Theoretische Konzeption von subjektiver Kopplung?
- Messung von Kopplung nicht ideal
- Homogenes, hochqualifiziertes Sample, meist im Hafen der (Organisations)Ehe
- Retrospektive vs. laufende Erhebung der Variablen (v.a. AV)



Vortrag sende Diskussion



- Bourdieu, Pierre** (1977): *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge, MA, Cambridge University Press.
- Bourdieu, Pierre** (1998): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz/UVK.
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loic J. D.** (1996): *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. Main/Suhrkamp, 1. Aufl.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A. M. & Conway, Neil** (2005): Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4): 774-781
- Martin, Albert & Nienhüser, Werner** (2002): Neue Formen der Beschäftigung – personalpolitische Voraussetzungen und Effekte. In: Albert Martin & Werner Nienhüser (Hrsg.), *Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik*. München und Mering/Hampf: 1-16.
- Mayrhofer, Wolfgang & Meyer, Michael** (2002): "No more shall we part?" Neue Selbstständige und neue Formen der Kopplung zwischen Organisation und ihrem Personal. *Zeitschrift für Personalforschung*, 16(4): 599-614.
- Meyer, Michael, Schmidt, Angelika, & Schiffinger, Michael** (2006): Coupling in transition. The Development of the Relationship between Organisation and their Members. Paper presented at 24th Annual International Labour Process Conference (ILPC), April 10-12.
- McCulloch, Charles E. & Searle, Shayle R.** (2001): *Generalized linear and mixed models*, New York, NY.
- Ng, Thomas W. H. & Feldman, Daniel C.** (2008): Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time. *Journal of Vocational Behavior*, 73: 268-277.
- Özbilgin, Mustafa & Tatli, Ahud** (2005): Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies. *Academy of Management Review*, 30(4): 855-869.
- Orton, J. Douglas & Weick Karl E.** (1990): Loosely Coupled Systems: A Reconceptualisation. *Academy of Management Review*, 15 (2): 203-223.
- Staehele, Wolfgang H.** (1991): Redundanz, Slack und lose Kopplung in Organisationen: Eine Verschwendung on Ressourcen? In Wolfgang H. Staehele & Jörg Sydow, *Managementforschung*, 1, Berlin, New York: DeGruyter, 313-345
- Wilkens, Uta** (2004): *Der psychologische Vertrag hochqualifizierter Arbeitskräfteunternehmer als Herausforderung und Wegweise für die Beschäftigungspolitik wissensintensiver Unternehmen*. Paper presented at 2. Tagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AkEmpor), Mühlheim a. d. R./Germany, 2-3 December.

