

Merkmalskonfigurationen und -ausprägungen des "Psychologischen Kontrakts" in unterschiedlichen organisationalen Settings

Ulbricht, Sabine (Projekt „Individuelle Kompetenzentwicklung“ im Projektverbund

„Lernkultur und Kompetenzentwicklung“ der ABWF Berlin) & Bernhard, Claudia (University of Stockholm)

Veränderungen in der Arbeitswelt manifestieren sich u.a. in einer zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (z.B. Büssing & Seifert, 1999) sowie der Entstehung atypischer Beschäftigungsformen bzw. dem relativen Bedeutungszuwachs dieser im Vergleich zu traditioneller Vollzeitarbeit (Hoffmann & Walweit, 2000; Schreyer, 2000). Darüber hinaus findet sich eine Vielzahl empirischer Evidenzen dafür, dass mit den wirtschaftlichen Entwicklungen verknüpfte Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wie Arbeitsplatzunsicherheit und Begrenzungen in der Freiheit der Wahl von Arbeitsinhalten sowie Beschäftigungsverhältnissen direkten Einfluss auf psychische Gesundheit und Leistungsbereitschaft haben (Sverke, Gallagher & Hellgreen, 2000; Turnley & Feldman, 2000).

Angesichts dieser Entwicklungen erweist sich der traditionelle Fokus arbeitspsychologischer Forschung auf die Wechselwirkungen zwischen individuellen Leistungsvoraussetzungen und der Qualität der Arbeits- und Organisationsgestaltung als wesentliche Bedingungen für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Individuums als auch für Produktivität und Innovation in unternehmerischen Kontexten als zu eng. In diesem Zusammenhang wird der "Psychologische Kontrakt" als ein Forschungskonzept, das einer Perspektivenerweiterung insbesondere im Rahmen der vergleichenden Bewertung unterschiedlicher Beschäftigungsformen Rechnung trägt, verstärkt thematisiert (z.B. Mc Lean Parks, Kidder & Gallagher, 1998; Rousseau, 1995).

Die Möglichkeiten der - wie in der traditionellen arbeitspsychologischen Forschung etablierten - standardisierten organisationsübergreifenden Analyse des psychologischen Kontraktes werden allerdings kontrovers diskutiert. Rousseau & Tijoriwala (1998) argumentieren, dass jede Veränderung des organisationalen und extraorganisationalen Kontextes auch mit Veränderungen im individuellen psychologischen Kontrakts verbunden sein kann (vgl. Herriot & Pemberton, 1996). Darüber hinaus seien Inhalte und Bewertungen eines Kontrakts immer gebunden an die jeweiligen Besonderheiten des betrachteten organisationalen Settings. So scheint es fraglich, ob ein mit faktorenanalytischen Methoden entwickeltes Verfahren geeignet ist, die Qualität des psychologischen Kontraktes in unterschiedlichen organisationalen Settings zu analysieren.

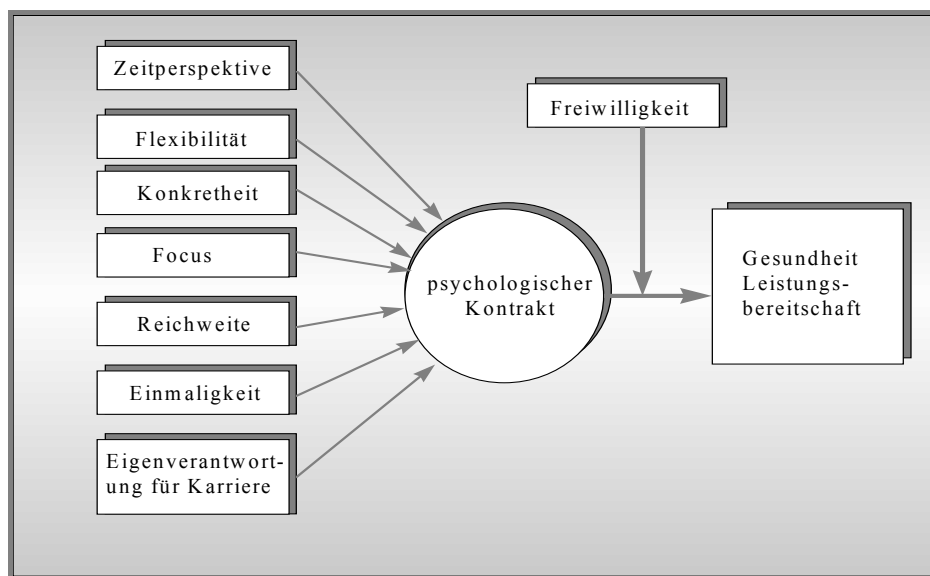


Abbildung 1: Modell des psychologischen Kontrakts (modifiziert nach McLeanParks u.a., 1998)

Diese Diskussion war Ausgangspunkt für die im folgenden berichteten Studien. Auf Grundlage eines erweiterten und spezifizierten Modells der Merkmalsbereiche des psychologischen Kontrakts (Tabelle 1; vgl. Bernhard & Ulbricht, 2001; McLean Parks u.a., 1998) sollte zunächst der Frage nachgegangen werden, ob dieses präskriptive Modell (vgl. Abbildung1) in einem spezifischen organisationalen Setting empirisch bestätigt werden kann (*Studie1*). In einem zweiten Schritt sollte geprüft werden, ob sich ein in diesem Setting überprüftes Modell in einem anderen organisationalen Kontext empirisch replizieren läßt (*Studie 2*). Folgt man der Argumentation von Rousseau & Tijoriwala (1998), so liegt hier die Annahme nahe, dass sich nicht allein die Ausprägungen innerhalb der Merkmalsbereiche des psychologischen Kontrakts in Abhängigkeit von der jeweils betrachteten Organisation sowie dem Unternehmensumfeld unterscheiden, sondern dass sich die Merkmalsbereiche selbst in einer anderen Form konfigurieren.

Tabelle 1: Definition der Merkmalsbereiche des "Psychologischen Kontrakts"

Merkmalsbereich	Definition
Flexibilität	Arbeitsaufgaben, Arbeitszeitregelungen, Entscheidungsbefugnisse etc. sowie deren mögliche Veränderungen über die Beschäftigungszeit werden vertraglich fixiert. Arbeitsverträge können also auf Stabilität oder Flexibilität ausgerichtet sein. Flexibilität beschreibt das Ausmaß der vom Arbeitnehmer wahrgenommenen Veränderbarkeit über die Zeit in (1) Arbeitsaufgaben (2) Arbeitsmitteln und -methoden (3) Leistungskriterien (4) Kooperationsbeziehungen (5) Arbeitszeit (6) Entscheidungsbefugnissen und Verantwortungsbereichen.
Reichweite	Reichweite beschreibt das Ausmaß der vom Arbeitnehmer wahrgenommenen Verpflichtungen sich auch außerhalb seiner Arbeitszeit, gleich in welcher Art und Weise, mit seinen Arbeitsaufgaben zu beschäftigen oder in seine Arbeitstätigkeit involviert zu bleiben.
Konkretheit	Konkretheit beschreibt das Ausmaß, in welchem der Arbeitnehmer die Rechte und Pflichten der Vertragspartner als explizit festgeschrieben und damit kontrollierbar wahrnimmt bzw. das Ausmaß, in dem die Rechte und Pflichten der Vertragspartner als auf impliziten Erwartungen und Zuschreibungen basierend wahrgenommen werden. Konkretheit kann sich beziehen auf (1) Arbeitsaufgaben (2) Leistungskriterien (3) Entscheidungsbefugnisse und Verantwortungsbereiche (4) Karriereperspektiven
Fokus	Fokus beschreibt die vom Arbeitnehmer wahrgenommene Ausrichtung des Arbeitsvertrages auf transaktionale bzw. relationale Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. <u>Transaktionale Beziehungen</u> fokussieren auf den Austausch von Leistung gegen Geld. <u>Relationale Beziehungen</u> fokussieren auf den Austausch von Leistungen gegen sozioemotionale Bindung wie z.B. soziale Unterstützung, Berücksichtigung persönlicher Belange und Loyalität.
Zeitperspektive	Arbeitsverhältnisse können auf unbefristete oder befristete Zeit begründet werden, wobei das Ende des tatsächlichen Beschäftigungsverhältnisses mehr oder weniger präzise festgelegt sein kann. Zeitperspektive beschreibt wie endgültig (Präzision), der Arbeitnehmer eine zeitliche Begrenzung (Dauer) des Beschäftigungsverhältnisses wahrnimmt.
Einmaligkeit	Arbeitsverträge sind auf den Austausch von Leistungen (Ressourcen) gerichtet. Einmaligkeit des Ressourcenaustauschs beschreibt das Ausmaß, in dem der

	Arbeitnehmer sich selbst mit seinem Wissen und Können als bedeutsam und für das Unternehmen schwer ersetzbar erlebt sowie das Ausmaß, in dem der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen als einmalig erlebt. Grundlage der Wahrnehmung sind Urteile bezogen auf: (1) <u>eigene Leistungen</u> , wie berufsbezogenes Wissen, Können sowie erlebte Unersetzbarkeit, (2) <u>betriebliche Leistungen</u> , wie die Einmaligkeit von Karrierechancen, finanziellen Leistungen und sozialem Klima im Unternehmen.
Freiwilligkeit	Freiwilligkeit beschreibt das Ausmaß, in dem der Arbeitnehmer den Kontrakt selbst gewählt hat bzw. in dem er gezwungen war, den Vertrag einzugehen. Grundlage der Wahrnehmung sind also Urteile darüber, inwieweit die jeweilige Beschäftigungsform den Wünschen und Vorstellungen der Person entspricht
Eigenverantwortung für die Karriere	Eigenverantwortung für die Karriere beschreibt das Ausmaß in dem der Arbeitnehmer sich im Rahmen des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse selbst für seine Qualifikation und Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich erlebt und inwieweit er Unterstützung seitens des Arbeitgebers durch Weiterbildung sowie Arbeits- und Organisationsgestaltung wahrnimmt.

Stichproben

Studie 1

Die empirische Überprüfung des in Abbildung 1 beschriebenen Modells erfolgte an einer Stichprobe von 275 Beschäftigten aus dem Hochschulbereich im Alter von 22-65 Jahren (MW=44,28; SD=12,16). Alle Befragten waren in ingenieurtechnischen Fachdisziplinen tätig. In unbefristeter Vollzeitarbeit waren 48,7% der Befragten beschäftigt, 51,3 % in befristeter und Teilzeitarbeit. Für alle Beschäftigten waren die Bedingungen des Rahmentarifvertrages des öffentlichen Dienstes gültig.

Studie 2

Der Replikationsuntersuchung liegen Daten von 140 Beschäftigten aus einem mittelständigen Unternehmen im Alter von 20-57 Jahren (MW=35,1; SD=10,32) zugrunde. In unbefristeter Vollzeitarbeit waren 62% der Befragten beschäftigt, 38% waren vorwiegend in Teilzeitarbeit tätig. Das Unternehmen agiert seit mehr als 10 Jahren weltweit erfolgreich im Bereich der Vermarktung und des Vertriebes von Dentalprodukten. Betriebsbedingte Kündigungen gab es in dieser Zeit nicht. Für die Beschäftigten gelten keine Tarifverträge, 30% der Befragten verfügen über keinen für die aktuelle Beschäftigung gültigen Arbeitsvertrag.

Methoden der Datenerhebung

In beiden Studien wurde ein standardisierter Fragebogen mit insgesamt 31 Items zur Analyse der in Abbildung 1 dargestellten Merkmalsbereiche des psychologischen Kontrakts eingesetzt. Die Merkmalsbereiche „Flexibilität“, „Konkretheit“ und „Focus“ wurden durch jeweils 5 Items erfaßt, der Bereich der „Einmaligkeit“ durch 6 Items, die „Zeitperspektive“ durch 4 und der Bereich der „Reichweite“ sowie der „Eigenverantwortung für die Karriere“ durch 3 Items. Bei der Entwicklung des Instruments wurde ein mehrstufiges Verfahren zur Kontentvalidierung (Bernhard & Ulbricht, 2001) realisiert.

Methoden der Datenanalyse

Studie 1

Mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen (KFA) wurde zunächst das in Abbildung 1 dargestellte Modell überprüft. Dabei wurde im Bereich „Focus“ zwischen „sozioemotionalem Focus“ und „transaktionalem Focus“ unterschieden (vgl. z.B. Morrison & Robinson, 1997) Im Falle eines unbefriedigenden Modell-Fits wurde auf Grundlage der Korrelationsmatrizen ein modifiziertes Modell entwickelt und überprüft. Im Anschluß daran wurden ein 1-Faktormodell, ein Null-Modell sowie ein Modell mit dem Bereich „Focus“ als einem Faktor (vgl. McLean Parks u.a., 1998) gegen getestet (vgl. z.B. Bentler, 1980).

Studie 2

Mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen (KFA) wurde zunächst das in Abbildung 1 dargestellte Modell sowie das in Studie 1 empirisch bestätigte Modell überprüft. Im Falle eines unbefriedigenden Modell-Fits

wurde auf Grundlage der Korrelationsmatrizen ein modifiziertes Modell entwickelt, überprüft und wie in Studie 1 beschrieben validiert.

Als befriedigenden Fit-Indices wurden in allen Modellen GFI >.90; AGFI >.90, REMSA <.05 sowie $\chi^2 / df < 2.0$ betrachtet (z.B. Browne & Cudeck, 1993).

Ergebnisse

Studie 1

Im ersten Schritt der empirische Überprüfung der in Abbildung 1 dargestellten Merkmalsbereiche des psychologischen Kontrakts konnte keine befriedigende Approximation der empirischen Datenstruktur an die Modellvorgaben erzielt werden (vgl. Tabelle 2). Die Inspektion der Korrelationsmatrizen ergab Hinweise dafür, dass die Bereiche „Konkretheit“ und „Eigenverantwortung für die Karriere“ in dem spezifischen Setting faktorenanalytisch nicht bestätigt werden können. Für eine 6-Faktorielle Lösung mit den Faktoren „Zeitperspektive“, „Flexibilität“, „sozioemotionaler Fokus“, „transaktionaler Fokus“, „Reichweite“ und „Einmaligkeit“ konnten befriedigende Modellparameter ausgewiesen werden. Zwei Items wurden inhaltlich begründet umgruppiert: Ein Item aus dem Bereich der „Flexibilität“, das sich auf die Arbeitszeit bezieht, wurde dem Bereich „Reichweite“ zugeordnet, ein Item aus dem Bereich der „Eigenverantwortung für die Karriere“, das sich auf die erlebte Unterstützung seitens des Unternehmens bezieht, wurde dem Bereich „sozioemotionaler Fokus“ zugeordnet (vgl. Abbildung 2). Eine Testung dieses Modells gegen Alternativmodelle zeigte, dass die gefundene Faktorenstruktur die befriedigendste Annäherung an das empirische Datenmaterial darstellte (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Modellparameter der mittels KFA getesteten Modelle in Studie 1

	GFI	AGFI	REMSA	χ^2 / df
Gesamtmodell ¹	.820	.780	.078	2,25
6 - Faktoren - Modell	.940	.908	.047	1,61
5 - Faktoren - Modell ²	.927	.897	.052	1,75
1 - Faktor -Modell	.743	.664	.136	6,06
Null-Modell	.611	.559	.169	8,82

¹ vgl. Abbildung 1

² Bereich „Focus“ als ein Faktor

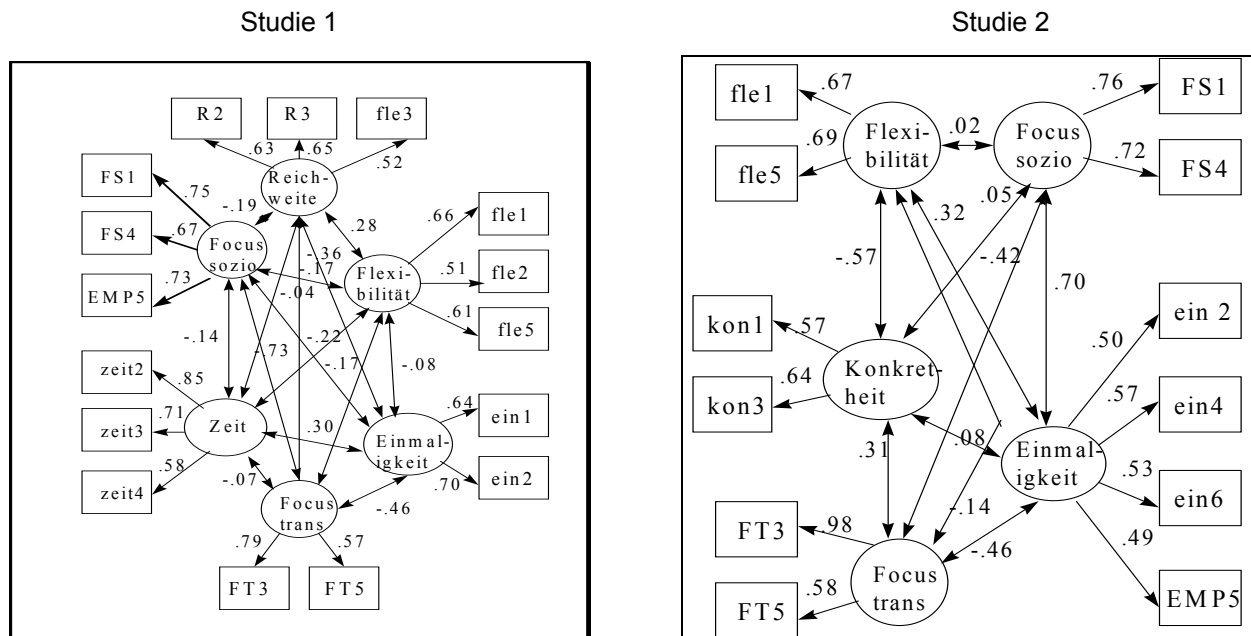


Abbildung 2: AMOS geschätzte Modellstrukturen und Faktor-Ladungen der Dimensionen des psychologischen Kontrakts in Studie 1 und 2

Studie 2

Im ersten Schritt der empirische Überprüfung der in Abbildung 1 dargestellten Merkmalsbereiche des psychologischen Kontrakts sowie des in Studie 1 bestätigten Modells konnte keine Approximation der empirischen Datenstruktur an die Modellvorgaben erzielt werden (vgl. Tabelle 3). Die Inspektion der

Ergebnisse der Modellprüfungen sowie der Korrelationsmatrizen ergab Hinweise dafür, dass die Bereiche „Zeitperspektive“, „Reichweite“ und „Eigenverantwortung für die Karriere“ in dem spezifischen Setting faktorenanalytisch nicht bestätigt werden können. Für eine 5-Faktorielle Lösung mit den Faktoren „Flexibilität“, „Konkretheit“, „sozioemotionaler Focus“, transaktionaler Focus“ und „Einmaligkeit“ konnten im Vergleich zu Alternativmodellen befriedigende Modellparameter ausgewiesen werden (vgl. Tabelle 3). Ein Item aus dem Bereich der „Eigenverantwortung für die Karriere“, das sich auf die erlebte Unterstützung seitens des Unternehmens bezieht, wurde dem Bereich "Einmaligkeit" zugeordnet (vgl. Abbildung2).

Tabelle 3: Modellparameter der mittels KFA getesteten Modelle in Studie 2

	GFI	AGFI	REMSA	chi² / df
Gesamtmodell ¹	Für beide Modelle konnten die Faktorladungen für Items aus den Bereichen "Zeitperspektive" sowie "Reichweite" nicht spezifiziert werden.			
6 - Faktoren - Modell ²				
5 - Faktoren - Modell	.921	.871	.050	1,45
4-Faktoren -Modell ³	.874	.795	.091	1,94
1 - Faktor -Modell	.798	.708	.135	3,06
Null-Modell	.669	.609	.171	4,29

¹ vgl. Abbildung 1

² vgl. Tabelle 1

³ Bereich „Focus“ als ein Faktor

Diskussion

Ausgehend von der kritischen Bewertung der Möglichkeiten, mit etablierten Verfahren zur Konstruktion arbeitspsychologischer Instrumente dynamische Konzepte wie den psychologischen Kontrakt in unterschiedlichen organisationalen und extraorganisationalen Kontexten angemessen zu analysieren (vgl. Rousseau & Tijoriwala, 1998) gingen die berichteten Studien den Fragen nach, ob sich ein präskriptives Modell der Merkmalsbereiche des psychologischen Kontrakts in einem organisationalen Kontext empirisch bestätigen lässt und ob sich ein in diesem Setting gefundenes Modell zur Analyse der Merkmalsbereiche des psychologischen Kontrakts in einem anderen organisationalen Kontext replizieren lässt.

Im Ergebnis der Analysen konnte zunächst gezeigt werden, dass das zugrunde gelegte Modell in keinem der beiden untersuchten organisationalen Kontexte eine angemessene Approximation an die empirische Datenstruktur darstellte. Der Befund, dass die empirische Evidenz der Merkmalsbereiche „Konkretheit“ und „Eigenverantwortung für die Karriere“ sowie „Reichweite“ und „Zeitperspektive“ in den untersuchten organisationalen Einheiten auf der Basis der durchgeführten Modellprüfungen zum Teil nicht belegt werden konnten, spricht jedoch nicht dafür, dass diese Merkmalsbereiche bei den subjektiven Redefinitionen des Arbeitsvertrages der Beschäftigten nicht bedeutsam waren. Vielmehr liegt die Annahme nahe, dass sich die Urteile bezogen auf diese Merkmalsbereiche in Abhängigkeit von den spezifischen Gegebenheiten innerhalb der Organisationen sowie des extraorganisationalen Umfeldes individuell sehr unterschiedlich gestalteten und damit keiner Struktur folgten, die mit den gewählten statistischen Analyseverfahren abbildbar war.

Darüber hinaus sprechen die Ergebnisse der Analysen dafür, dass in unterschiedlichen organisationalen und extraorganisationalen Kontexten unterschiedliche Merkmalsbereiche konsistent beurteilt werden und sich diese Urteile in unterschiedlichen faktoriellen Strukturen widerspiegeln (vgl. Abbildung 2). Diese Konsistenz vs. Inkonsistenz der Urteile in Abhängigkeit vom Kontext bezieht sich aber nicht nur auf die Merkmalsbereiche, sondern auch die den jeweiligen Merkmalsbereichen zugeordneten Inhalte (Items).

Die hier berichteten Ergebnisse können somit einen Beitrag zur Befruchtung der Diskussion darüber leisten, inwieweit standardisierte und damit kontextfreie Analyseinstrumente angemessen sind, die mit den Veränderungen in der Arbeitswelt einhergehenden Differenzierung und Kontextualisierung valide zu analysieren und zu bewerten.

Literatur

- Bentler, P.M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, (31), 419-456
- Bernhard, C. & Ulbricht, S. (2001). Entwicklung eines Verfahrens zur Analyse der Merkmalsbereiche des psychologischen Kontraktes. 48. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Johannes Kepler Universität Linz, Februar.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J.S. Long (Eds.), *Testing structural models* (pp. 136-162) Newbury Park, CA: Sage.

- Büssing, A. & Seifert, H. (1999). Die Stechuhr hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten. Berlin: Edition Sigma.
- Herriot, P. & Pemberton, C. (1996). Applying the contract model in an organization, Paper presented at the Changing Psychological Contracts conference at the University of Tilburg, December.
- Hoffmann, E. & Walweit, U. (2000). Was ist eigentlich noch normal. IAB Kurzbericht, 14.
- McLean Parks, J., Kidder, L.D. & Gallagher, D.G. (1998). Fitting squares pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. Journal of Organizational Behavior, 19, 697-730.
- Morrison, E.W. & Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. Academy of Management Review, 22, 226-256.
- Rousseau, D.M. (1995). Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Newbury Park, CA: Sage.
- Rousseau, D.M. & Tijoriwala, S.A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. Journal of Organizational Behavior, 19, 679-695.
- Schreyer, F. (2000). "Unsichere" Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB Kurzbericht, Nr. 15.
- Sverke, M. Gallagher, D.G. & Hellgren, J. (2000). Alternativ work arrangement: Job stress, well being and work attitudes among employees with different employment contracts. In K. Isaksson, Ch. Hogstedt, Ch. Eriksson & T. Theorell (Eds.), Health effects of the new labour market (pp.145-168). New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers.
- Turnley, W.H. & Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. Journal of Organizational Behavior, 21, 25-42.

© *Zeitschrift für Wirtschaftspsychologie* (2003), 1, S. 112-116