Oliver Portmann

Fluktuation am Arbeitsmarkt. Strukturgleichungsmodelle zur Vorhersage von freiwilliger Kündigung, internen Stellen- sowie Berufswechseln

Lizentiatsarbeit

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR
WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit,
  Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch -
  weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2010 GRIN Verlag
ISBN: 9783668074286

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/182574

Oliver Portmann

Fluktuation am Arbeitsmarkt. Strukturgleichungsmodelle zur Vorhersage von freiwilliger Kündigung, internen Stellen- sowie Berufswechseln

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Institut für Psychologie
Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie

Fluktuation

Strukturgleichungsmodelle zur Vorhersage von freiwilliger Kündigung, internen Stellen- sowie Berufswechseln durch arbeitsbezogene Einstellungen und Kündigungsabsicht

Eine Lizentiatsarbeit von
Oliver Portmann
April 2010

Abstract

Eine Stichprobe von 401 Personen aus fünf verschiedenen Berufsbereichen wurde über einen Zeitraum von acht Jahren (drei Messzeitwellen; t_3-t_5) hinsichtlich ihres Fluktuationsverhaltens sowie der Unterscheidung von fünf verschiedenen Berufsverläufen mittels deskriptiver Analyse untersucht. Dabei zeigt sich, dass 80% der Kündigungen freiwillig erfolgten, wobei knapp ein Viertel gleichzeitig einen freiwilligen Berufswechsel vollzog. Die Fluktuationsrate lag im Durchschnitt bei 51.4%. Um das freiwillige Kündigungsverhalten vorhersagen zu können, wurden zudem Strukturgleichungsmodelle verwendet. Dabei wurden arbeitsbezogene Einstellungen (Arbeitszufriedenheit und organisationale Verbundenheit) sowie die Kündigungsabsicht als Prädiktoren einbezogen. Wie die Resultate zeigten, erwies sich vor allem in einer früheren Lebensphase eher die organisationale Verbundenheit als zentraler Einflussfaktor, während zwischen den letzten beiden Messzeitwellen die Arbeitszufriedenheit allein die Kündigungsabsicht hoch bedeutsam vorhersagte. Die Kündigungsabsicht wiederum erwies sich als einziger bedeutsamer Prädiktor von Fluktuation. Die Ergebnisse blieben zudem über den Sprachraum, das Geschlecht sowie die verschiedenen Berufsverläufe hinweg invariant, was für eine hohe Generalisierbarkeit spricht. Wie erwartet konnte des Weiteren gezeigt werden, dass sich eine Kündigung vor allem für das einzelne Individuum lohnt. Insgesamt konnten 18.7% bzw. 22.5% der Varianz in der Variable Fluktuation sowie 40% bzw. 60% der Varianz in der Variable Kündigungsabsicht erklärt werden, was in Anbetracht der Forschungsergebnisse sowie des grossen Zeitraums beachtlich ist. Auf mögliche Konsequenzen von Fluktuation und Implikationen für die Praxis sowie die Theorie wird im Verlauf dieser Arbeit näher eingegangen und diskutiert.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis ..... S. 3

1 Einleitung 6

1.1 Problemstellung 7

1.2 Ziele der Untersuchung 9

1.3 Nützlichkeit der Untersuchung 11

1.4 Aufbau der Arbeit 12

2 Theorie und Stand der Forschung 13

2.1 Begriffsbestimmung der Fluktuation 13

2.1.1 Individueller Nutzen von Fluktuation 17

2.2 Prädiktoren von Fluktuation – warum kündigen Menschen? 18

2.2.1 Objektive Faktoren der Umwelt 19

2.2.2 Soziodemographische Faktoren 21

2.2.3 Arbeitsbezogene Einstellungen – Arbeitszufriedenheit und organisationale Verbundenheit 24

2.2.3.1 Arbeitszufriedenheit 25

2.2.3.2 Organisationale Verbundenheit 28

2.2.3.3 Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und organisationaler Verbundenheit – Gemeinsamkeiten und Unterschiede 31

2.2.4 Absichten - Kündigungsabsicht 33

2.3 Theorien/Modelle – wie wird gekündigt? 34

2.3.1 Theoretische Basis – Kündigung als geplante Entscheidung? 34

2.3.2 Das Rahmenmodell von Baillod und Semmer (1993) 37

2.3.3 Die kausale Beziehung zwischen den Einstellungen 39

3 Fragestellungen und Hypothesen 43

3.1 Fragestellung 1: Deskriptive Analyse 43

3.2 Fragestellung 2: Replikation und Erweiterung von Berset (2005) 43
3.3 Fragestellung 3: Moderationsanalyse anhand der Berufsverläufe 45
4 Methoden 47
4.1 Stichprobe 47
4.2 Statistisches Verfahren: Strukturgleichungsmodelle 52
4.2.1 Kriterien zur Evaluation eines Modells 54
4.2.2 Voraussetzungen für Strukturgleichungsmodelle 58
4.3 Variablen 59
4.3.1 Exogene (unabhängige) Variablen 59
4.3.2 Endogene (abhängige) Variablen 59
4.3.3 Endogene sowie exogene Variablen 59
4.3.4 Moderatoren 60
4.4 Instrumente/Operationalisierung der Variablen 60
4.4.1 Demographische Variablen 60
4.4.2 Kündigungsabsicht 60
4.4.3 Arbeitszufriedenheit 61
4.4.4 Organisationale Verbundenheit 61
4.4.5 Fluktuation und Berufsverläufe 61
4.4.6 Zeitliche Operationalisierung 62
5 Resultate 64
5.1 Fragestellung 1: Deskriptive Analyse 64
5.2 Fragestellung 2: Replikation 74
5.2.1 Messmodelle 74
5.2.1.1 Arbeitszufriedenheit 75
5.2.1.2 Organisationale Verbundenheit 76
5.2.1.3 Arbeitszufriedenheit und organisationale Verbundenheit 77

5.2.1.4 Arbeitszufriedenheit, organisationale Verbundenheit, Kündigungsabsicht und Fluktuation 77
5.2.2 Strukturmodelle 78
5.3 Fragestellung 3: Moderationsanalyse anhand der Berufsverläufe 84
6 Diskussion 88
6.1 Diskussion: Fragestellung 1: Deskriptive Analyse 88
6.2 Diskussion: Fragestellung 2: Replikation und Erweiterung des Kernmodells von Berset (2005) 90
6.3 Fragestellung 3: Moderationsanalyse anhand der Berufsverläufe 93
7 Abschliessende Diskussion, Kritik und Ausblick 95
8 Literaturverzeichnis 99
9 Tabellenverzeichnis 114
10 Abbildungsverzeichnis 115
11 Anhang 116

1 Einleitung

Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)[1] wechseln rund 300`000 Angestellte in der Schweiz jährlich die Stelle. Dies bedeutet aus rein rechnerischer Sicht, dass die komplette schweizerische Erwerbsbevölkerung in knapp einem Jahrzehnt einmal ausgetauscht wird (Henneberger & Souza-Posa, 2007[2]). Diese Zahl veranschaulicht sehr schön, dass Fluktuation nach wie vor ein betriebliches Dauerthema ist. Das grosse Interesse an Fluktuation rührt daher, dass vor allem das freiwillige Verlassen eines wertvollen Mitarbeiters mit hohen Kosten sowie Produktivitätseinbussen verbunden ist und mittelfristig den Unternehmenserfolg gefährden kann (Griffeth & Hom, 2001; Tziner & Berati, 1996[3]). Insbesondere in Zeiten des verschärften Wettbewerbs, in welchem das Humankapital eines Betriebs zunehmend einen wichtigen Wettbewerbsvorteil darstellt, rückt die erfolgreiche Bindung der Mitarbeiter an ein Unternehmen ins Zentrum des Interesses. Auch historische und gesellschaftliche Veränderungen wie zum Beispiel der massive Geburtenrückgang – und die damit einhergehende Austrocknung des Arbeitsmarktes an qualifizierten Arbeitskräften – oder der zunehmende Drang nach Selbstverwirklichung, verringern verstärkt die Loyalität zu einer Organisation (Cappelli, 2005; Ito & Brotheridge, 2005).

Auf der Suche nach der Frage, warum Mitarbeitende freiwillig ihre Stelle kündigen, führen Betriebe gelegentlich Austrittsinterviews durch. Diese sind jedoch recht unsystematisch angelegt und mit dem Mangel behaftet, dass die Ursachenzuschreibung nach einer vollzogenen Entscheidung oft sehr verzerrt ist (Baillod, 1992). Hinzu kommt, dass diese zum Teil auch durch den direkten Vorgesetzten durchgeführt werden, was eine ehrliche Antwort des Betroffenen – vor allem wenn der Vorgesetzte selbst das Problem darstellt – verhindert. Spezifische Rückschlüsse hinsichtlich der Wechselmotive sind somit oft ungenau und die abgeleiteten Massnahmen greifen oft zu kurz. So scheint die Identifikation zentraler Variablen,

---

[1] Die SAKE-Erhebungen werden jährlich seit 1992 vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführt, wobei seit 1996 auch die berufliche Mobilität (= Fluktuation) in der Schweiz erfasst wird (Henneberger & Souza-Posa, 2007).

[2] Nach den Autoren umfasst die Definition „Stellenwechsler" alle abhängigen Erwerbstätigen zwischen 20 und 65 Jahren, die mindestens eine Stunde pro Woche arbeiten (folglich ohne Studenten, Selbstständige, Auszubildende sowie Personen, die aus anderen Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind (frühzeitige Pensionierung, Tod oder aus anderen familiären Gründen) und angegeben haben, ihre letzte Stelle freiwillig oder unfreiwillig verlassen zu haben. Dabei kommen sie auf eine Gesamtstichprobe von 3`052`294 Personen (BFS, 2005, zitiert nach Hennerberger & Souza-Posa, 2007) und weichen so stark von der aktuellen Zahl an Arbeitstätigen von 4,280 Millionen ab (BFS, 2009).

[3] Tziner und Berati (1996) beziffern die durchschnittlichen direkten und indirekten Kosten für einen austretenden-den amerikanischen Mitarbeitenden auf 103`434 US-Dollar (vgl. Anhang A-1).

welche vor dem Entscheid erhoben werden und das Fluktuationsverhalten massgeblich vorhersagen, von hoher praktischer Relevanz zu sein (Baillod, 1992). Denn nur so ist das jeweilige Personalmanagement in der Lage, geeignete Interventionsmöglichkeiten zur Reduktion von Fluktuation zu definieren und gezielt (vor dem Austritt des Mitarbeitenden) einzusetzen, um den Unternehmenserfolg nachhaltig zu gewährleisten.

1.1 Problemstellung

Aufgrund dieser hohen praktischen Relevanz ist Fluktuation wohl eins der bedeutendsten Themen der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung und geht insbesondere im angelsächsischen Raum auf eine lange Tradition zurück (Schmidt, 1996). So lag bereits vor knapp 30 Jahren die geschätzte Anzahl einschlägiger Publikationen zum Thema Fluktuation zwischen 1000 und 2000 Titeln (Muchinsky & Morrow, 1980; Steers & Mowday, 1981)[4]. In diesem Zusammenhang erstaunt es kaum, dass die ersten Erklärungsmodelle, was Fluktuation beeinflusst und wie diese zu Stande kommt, aus Nordamerika stammen (Berset, 2005). Ganz im Gegensatz dazu sind im deutschsprachigen Raum nur sehr wenige Studien veröffentlicht worden. Dies bewegte Semmer und Baillod (1993) dazu, die deutschsprachige Fluktuationsforschung als „Stiefkind der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie“ (S. 179) zu bezeichnen und eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema Fluktuation zu postulieren. Denn nach ihnen ist eine direkte Übertragung amerikanischer Ergebnisse in den deutschsprachigen Bereich auf Grund der unterschiedlichen gesellschaftlichen, ökonomischen Bedingungen sowie hinsichtlich theoretischer und methodischer Unterschiede nicht umstandslos möglich, was auch in neueren Untersuchungen bestätigt werden konnte[5]. Diesem Anspruch wurde bis zum heutigen Tag – bis auf wenige Ausnahmen – jedoch kaum Folge geleistet. Während die Studien von Baillod (1992) sowie die auf demselben Datensatz aufbauenden Nachfolgestudien (Semmer & Baillod, 1994; Semmer, Baillod, Stadler, & Gail, 1996; Semmer, Grob, Elfering, & Baillod, in Vorb.) nur ganz bestimmte Segmente des gesamtschweizerischen Arbeitsmarktes untersuchen, stellen andere reine Querschnittsanalysen dar (z.B. Sheldon, 1992; Weller, 2001). Weitere Studien im

[4] In den darauffolgenden Jahren zwischen 1981 und heute erschienen des Weiteren 1783 Veröffentlichungen zum Stichwort *Employee Turnover* (Datenbank PsycINFO, ab 1806 (via OvidSP)).

[5] So konnten Meyer, Stanley, Herscovitsch und Topolnytsky (2002) beispielsweise in Bezug auf die organisationale Verbundenheit zeigen, dass ausserhalb Nordamerikas zum Beispiel die Beziehung zur Arbeitszufriedenheit geringer und zur Kündigungsabsicht höher ausfiel, als dies innerhalb des Landes der Fall war.

deutschsprachigen Raum betrachten des Weiteren nur Zusammenhänge zu spezifischen Bereichen (z.B. Schmidt, 1996; Schmidt & Daume, 1996). Ein erster Versuch zur Erstellung eines repräsentativen Bildes von den Arbeitsplatzwechseln im Schweizer Arbeitsmarkt, wurde anhand der oben erwähnten SAKE-Daten aus einer eher volkswirtschaftlichen Perspektive von Henneberger und Souza-Posa (2002, 2007) unternommen. Jedoch ist auch dieser mit dem Mangel behaftet, dass die Austrittsgründe eher retro- statt prospektiv[6] erfasst wurden. Dies erklärt möglicherweise auch, dass trotz grosser Prädiktorenmenge, ihr Modell nur 13% der Gesamtvarianz (also Fluktuation) erklären konnte (Henneberger & Souza-Posa, 2007).

Einen anderen Anlauf nahm Berset (2005), welcher in seiner Lizentiatsarbeit im Rahmen des Projekts AEQUAS („Arbeitserfahrungen und Lebensqualität in der Schweiz: Arbeit, Stress und Persönlichkeitsentwicklung“) anhand von Strukturgleichungsmodellen die Vorhersage von freiwilliger Kündigung bei über fünf verschiedenen Berufsgruppen und über zwei Messzeitpunkte untersuchte. Dabei schloss er arbeitsbezogene Einstellungen (Arbeitszufriedenheit und organisationale Verbundenheit), Kündigungsabsicht, Arbeitsbedingungen (Job Stressoren, Job Ressourcen, Sozial Stressoren, Wertschätzung) sowie die Big Five-Persönlichkeitsvariablen in seine Modelle mit ein. Anhand der Ergebnisse konnte er zeigen, dass insbesondere das Rahmenmodell mit den arbeitsbezogenen Einstellungen sowie der Kündigungsabsicht in der Lage war, 77.1% der im Unternehmen Verbliebenen und 63.5% der Wechsler richtig vorherzusagen und 18% der Varianz in der Variable Fluktuation zu erklären. Dabei konnten beide Einstellungsmasse unabhängig voneinander einen signifikanten Beitrag zur Erklärung von freiwilliger Fluktuation leisten. Die allgemeine Gültigkeit liess sich zudem über alle Berufsgruppen, Sprachregionen sowie Geschlechter hinweg nachweisen, was für eine hohe Generalisierbarkeit des Modells spricht. Berset (2005) verfolgte dabei ein traditionelles Forschungsdesign, indem er zwischen Wechselnden („Leavers“) und den Verbliebenen („Stayers“) differenzierte.

Nach Semmer und Baillod (1994; vgl. Baillod, 1992) werden jedoch durch diese Dichotomisierung der Fluktuation potentiell sehr unterschiedliche Gruppen miteinander vermischt. So finden sich sowohl unter den „Stayers“ als auch unter den „Leavers“ verschiedene Gruppen von Beschäftigten, die sich hinsichtlich ihrer Einstellung gegenüber der

[6] D.h. auch in dieser Studie wurde der Austrittsgrund (z.B. Arbeitszufriedenheit) nach und nicht vor der vollzogenen Entscheidung erhoben (vgl. Kapitel 1).

Arbeit sowie der Organisation unterscheiden können. Beispielsweise kann ein Arbeitnehmer[7] – der aus traditioneller Organisationsperspektive zu den „Stayers“ gezählt wird – innerhalb desselben Betriebs gewechselt haben. Ein solcher Arbeitnehmer würde somit eher dem Profil eines „Leavers“ entsprechen. Auch bei den „Leavers“ wären unterschiedliche Berufsverläufe denkbar. So könnte beispielsweise ein Arbeitnehmer nicht nur in einen anderen Betrieb, sondern gleichzeitig auch den Beruf (und somit möglicherweise auch gleich in eine andere Branche) wechseln. So konnte zum Beispiel Parry (2008) anhand eines Pfadmodells mit zwei Messzeitpunkten (in einem Zeitraum von sechs Monaten) zeigen, dass sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die organisationale Verbundenheit zwar die Intention, einen zwischenbetrieblichen Stellenwechsel zu vollziehen, direkt zu erklären vermögen, sich bei den beabsichtigten freiwilligen Berufswechseln jedoch nur die organisationale Verbundenheit als direkter signifikanter Prädiktor erwies. Somit scheint das von Berset (2005) untersuchte Rahmenmodell hinsichtlich der verschiedenen Berufsverläufe zu variieren, was dessen Generalisierbarkeit in Frage stellt.

Die vorliegende Arbeit soll nun genau hier anknüpfen, indem das erwähnte Rahmenmodell von Berset (2005), hinsichtlich der verschiedenen Berufsverläufe repliziert werden soll. Um die Aussagekraft des Modells zu erhöhen, wird in einem ersten Schritt eine weitere Messzeitwelle einbezogen, womit insgesamt drei Erhebungen analysiert werden. Das erste Zeitintervall umfasst zwei Jahre (dasselbe wie bei Berset (2005)), während die darauffolgende neueste Messwelle sechs Jahre umfasst. Eine erfolgreiche Replikation dieses Modells über einen solchen Zeitspielraum, sowie die anschliessende Moderationsanalyse hinsichtlich der unterschiedlichen Berufsverläufe, würde dessen Generalisierbarkeit beträchtlich erhöhen.

1.2 Ziele der Untersuchung

(1) Deskriptive Analyse

Um wichtige Hinweise für weitere Forschungsfragen generieren zu können, sollen in einem ersten Schritt die Ergebnisse bzw. das Wechselverhalten der Untersuchungspopulation mittels einer empirisch-deskriptiven Analyse beschrieben werden. Hier interessieren beispielsweise Fragen, wie der prozentuale Anteil an freiwilligen versus unfreiwilligen Kündigungen ausfällt,

[7] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit auf die Nennung der weiblichen Sprachform verzichtet. Dabei gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichwohl für beiderlei Geschlecht, ausser es wird im Text explizit darauf verwiesen.

oder wie häufig Personen gleichzeitig ihren Beruf wechseln. Als Vergleich dienen diejenigen, welche im Unternehmen geblieben sind, d.h. immer noch dieselbe Stelle innehaben oder nur innerhalb der Organisation gewechselt haben. Auch das Fluktuationsverhalten pro Branche, kündigen Köche zum Beispiel eher ihre Stelle als Elektromonteure, soll beschrieben werden.

Ein weiteres Ziel dieser deskriptiven Analyse ist die durchschnittliche Merkmalsstruktur einer Person, welche die Stelle (unfreiwillig oder freiwillig), den Beruf oder intern wechselt, zu skizzieren. Dabei wird beispielsweise auf folgende Fragen eingegangen; Welches Alter ist besonders kritisch für einen Wechsel bzw. Kündigung? Wechseln eher Männer oder Frauen ihre Stelle bzw. Beruf? Wie sieht es mit den familiären Verpflichtungen (Anzahl Kinder, Zivilstand etc.) aus oder über welches Ausbildungsniveau verfügen die Stellen- bzw. Berufswechsler?

(2) Replikation und Erweiterung

Ein weiteres wichtiges Ziel dieser Arbeit ist es, die Ergebnisse von Berset (2005) unter Einbezug der letzten AEQUAS-Welle zu replizieren und zu erweitern. Dabei interessiert insbesonders sein Kernmodell mit arbeitsbezogenen Einstellungen (Arbeitszufriedenheit und organisationale Verbundenheit) sowie Kündigungsabsicht, welches auf das von Baillod (1992) entwickelte und in empirischen Studien bestätigte (Baillod & Semmer, 1994; Semmer et al., 1996; Semmer et al., in Vorb.) Rahmenmodell zurückgeht. Dabei soll untersucht werden, ob sich dieses Kernmodell auch unter Einbezug einer weiteren Erhebungswelle – mit einem Zeitabstand von sechs Jahren – hinsichtlich des Sprachraums und des Geschlechts in der Lage ist, das Fluktuationsverhalten über einen Zeitraum von insgesamt acht Jahren (alle drei Messzeitpunkte) signifikant vorherzusagen. Dabei sollen auch die positiven Konsequenzen des Fluktuationsverhaltens für die Wechselnden repliziert werden.

(3) Fluktuation als Aspekt einer beruflichen Laufbahn bzw. als spezifischer Berufsverlauf

In Anlehnung an die Arbeiten von Baillod (1992) sowie Baillod und Semmer (1993, 1994) soll abschliessend das Kernmodell von Berset (2005) hinsichtlich unterschiedlicher Laufbahnen untersucht und anderen Berufsverläufen gegenübergestellt werden.

Dabei interessiert die Frage, ob die Kernvariablen (Arbeitszufriedenheit und organisationale Verbundenheit) von Berset (2005) auch für andere Berufsverläufe Gültigkeit