

Seminar: Erwerbsbiographien der Zukunft

The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry

Michael B. Arthur (1994)/
Arthur and Sullivan (2006)

Referenten: Luise Knorre, Silvio Schneider

10.12.2007

1

Struktur des Referats

- Kurze Wiederholung
- Grund des Ansatzes
- Die Theorie der boundaryless career
- Diskussion

Überblick

- Beck – Wandel d. Beschäftigungsverhältnisse
- Pongratz – der Arbeitskraftunternehmer
- Hall –proteische Karrieren

Das Motiv

- Fokus der Studien Ende der 80er/ Anfang der 90er lag zu ca.75% interne Strukturen
- subjektive, objektive Betrachtung und Zeit als Dimension enthalten
- Large Firms/ Small Firms/ Mixed Firms (45%/ 12%/ 8%)

empirische Basis

Table 1. Career studies in five interdisciplinary journals, 1980–1989, and 1990–1992*

Theme	1980–1989		1990–1992	
	No.	%	No.	%
<i>Environmental stability</i>	43	93	21	78
<i>Intra-organizational focus</i>	36	78	20	74
<i>Managerial, professional or hierarchical Careers</i>	35	76	22	81
<i>Large firms (> 500 employees)</i>	21	46	12	44
<i>Smaller firms (< 500 employees)</i>	7	17	2	7
<i>Mixed sized firms</i>	2	4	3	11
<i>Occupational/convenience sample</i>	14	30	10	37
<i>Total number of articles</i>	46	100	27	100

*Empirical research published in the *Academy of Management Review*, *Administrative Science Quarterly*, *Journal of Management*, *Journal of Management Studies* and *Journal of Organizational (formerly Occupational) Behavior*.

Das Neue des Ansatzes

- Auflösung der einseitigen Kausalbetrachtung
- Zusammenspiel von Firma und Angestellten (wechselseitige Bedingtheit)
- Perspektive nun inter – und intra – strukturell
- Karrieren wachsen

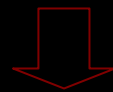
1. Definition „Karriere“

- „Karriere“ entsteht dort, wo Prozesse und Praktiken des Personalmanagements und die gesellschaftlichen Auffassungen von Arbeit mit
- den Ansprüchen der Mitarbeiter an ihren Beruf und ihrem tatsächlichen Wohlbefinden aufeinander treffen.

2. Grenzenlose Karriere (I)

Allgemein:

- Grenzenlose Karriere = Gegenteil von begrenzter bzw. organisationaler Karriere



- Innerhalb dieser allgemeinen Definition:
- sechs mögliche Interpretationen

Grenzenlose Karriere II (phys. Faktoren)

- Karrieren, die sich zwischen den Grenzen verschiedener Arbeitgeber bewegen
- Karrieren, die sich zwischen den Grenzen verschiedener Arbeitgeber bewegen

Grenzenlose Karriere III (psych. Faktoren)

- Karrieren, die ihre Bestätigung/ Marktfähigkeit außerhalb ihres gegenwärtigen Arbeitgebers finden
- Karrieren, die von externen Netzwerken und Informationen aufrecht erhalten werden
- Karrieren, innerhalb deren Chancen aus persönlichen oder familiären Gründen nicht genutzt werden
- Auf Interpretation des „Karrieristen“ gestützte Karrieren. Dieser verspürt möglicherweise trotz struktureller Beschränkungen eine grenzenlose Zukunft

Aussagen des Ansatzes

- Grenzenlose Karriere und Kompetenz
- Entwicklung von phys./ psych. Mobilität
- Gender
- Kultureller auf das Individuum
- Individuelle Faktoren der Entwicklung

Auf einen Blick

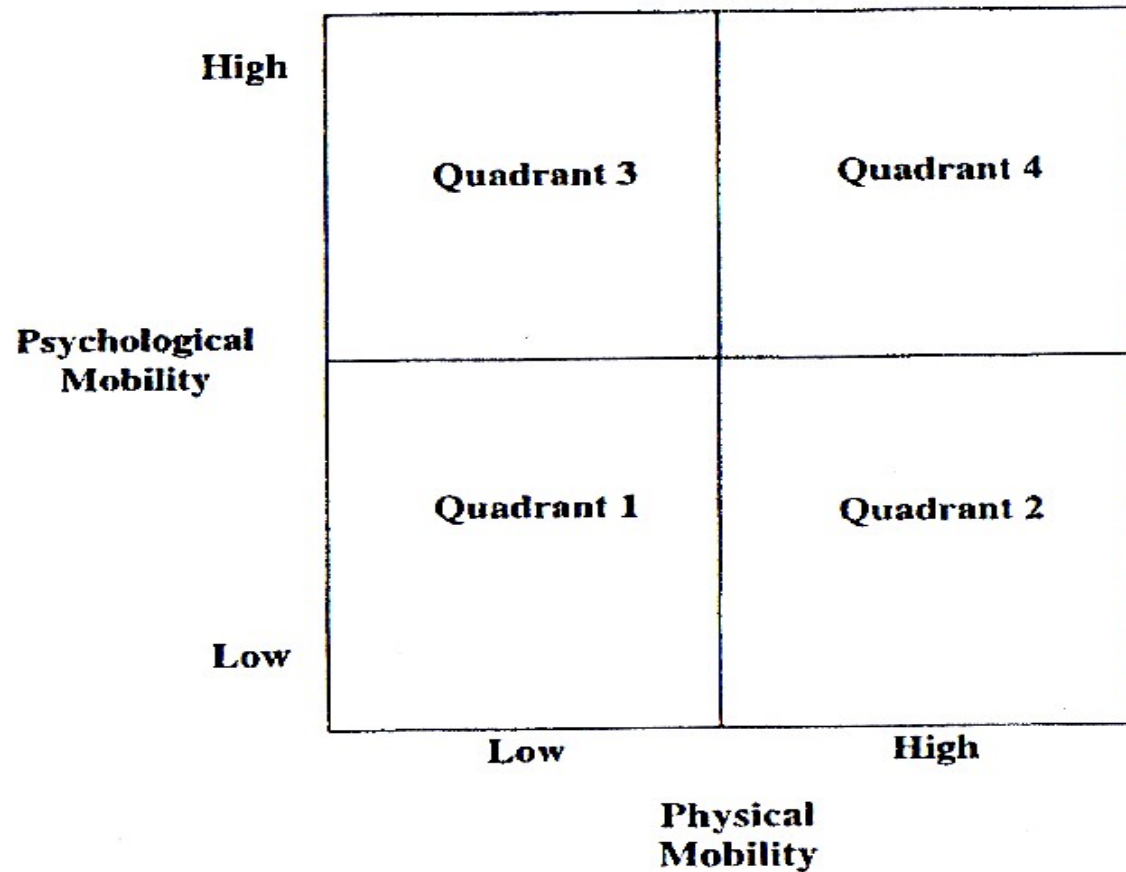


Fig. 1. Two dimensions of boundaryless careers.

Das neue der Theorie

- Das Modell umfasst alle beruflichen Felder (Schaubild 2)
- Neue Herausforderungen zyklisches Lernen, Netzwerkbildung
- Karriere wird als Synthese beider Seiten angesehen
- Karriere ist deshalb grenzenlos, weil sie potenziell offen ist

Kritik

- „the trouble with the boundaryless hypothesis is that it is still just that: a hypothesis.“ - Gunz et al. (2000)
- es mangelt an empirischen Befunden; keine ausreichende Operationalisierung der theoretischen Konzepte statt
- 4:2 Verhältnis psy. vs. phys. Faktoren
- Alte Gender)
- Schemata werden aufgegriffen (

Vielen Dank für eure
Aufmerksamkeit