
**Arbeits-
mobilität:
micro, meso,
macro**

Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet

Een diagnose op microniveau

In traditionele loopbaanmodellen wordt een loopbaan voorgesteld als een langgerekte leercyclus die strekt tussen een bepaald instap- en een bepaald uitstapmoment (Baird & Kram, 1983). Een succesvol loopbaantraject kenmerkt zich door een gestage klim op de organisatieladder. Interne mobiliteit en verwerving van anciënniteit zijn daartoe de middelen bij uitstek. Dit beeld van een stabiele loopbaan is stilaan afgebrokkeld. Vooral met de herstructureringsgolven van de jaren tachtig en negentig werd het signaal gegeven dat levenslange tewerkstelling binnen één organisatie niet langer gegarandeerd wordt (Cappelli, 1999).

Recente loopbaanperspectieven zoals deze op de *boundaryless career* (Arthur & Rousseau, 1996) en de *protean career* (Hall, 1976; 2004) suggereren meer discontinuïteit in individuele loopbaantrajecten. Ze beklemtonen de toename in transities tussen jobs, werkgevers en werkrollen. Echter, de focus van deze loopbaanperspectieven ligt soms eenzijdig op de veronderstelde baten van arbeidsmobiliteit (Feldman & Ng, 2007). Zo zou mobiliteit de inzetbaarheid van werknemers verruimen (King, Burke & Pemberton, 2005) en gepaard gaan met meer (psychologisch) loopbaansucces (Hall & Kahn, 2002). Vandaag leeft zelfs in brede kring de overtuiging dat *job hopping* het middel bij uitstek is om het loon op te krikken of sneller promotie te maken. In deze bijdrage toetsen we de retoriek aan de realiteit. We baseren ons daarbij op het soms nogal inconsistent empirisch onderzoek naar de kosten en baten van arbeidsmobiliteit voor individuele werknemers.

We stellen de impact van mobiliteit op objectief en subjectief loopbaansucces centraal. De objectieve maatstaven die worden behandeld zijn loon, tewerkstellingskansen, opleidings- en promotiemoge-

lijkheden. De subjectieve indicatoren hebben te maken met arbeids- en loopbaantevredenheid, welzijn bij de arbeid, organisatiebetrokkenheid en jobonzekerheid. Precies omdat het zo moeilijk blijkt voor 'ongebonden' loopbanen normatieve standaarden van loopbaansucces te definiëren (Valcour & Tolbert, 2003) genieten deze subjectieve indicatoren vooral bijval in de meer recente loopbaanperspectieven.

Arbeidsmobiliteit en objectief loopbaansucces

Loonimplicaties

Heel wat onderzoek naar de gevolgen van arbeidsmobiliteit spitst zich toe op het looneffect. De algemene verwachting is dat mobiliteit gunstig is voor de loonevolutie (Lam & Dreher, 2004). Dit gaat doorgaans op voor interne mobiliteit (Dohmen, Kriechel & Pfann, 2004; Murrell, Frieze & Olson, 1996; Valcour & Tolbert, 2003). Dat promotie gepaard gaat met meer loon, ligt voor de hand. Maar diverse studies wijzen ook op een positief effect van horizontale interne mobiliteit. Zo komen Camion, Cheraskin & Stevens (1994) tot de vaststelling dat het aantal jobrotaties een positieve, doch eerder bescheiden impact heeft op de salarisgroei. Daarnaast wordt ook loonwinst verondersteld bij externe mobiliteit. Twee argumenten worden hier frequent aangehaald (Feldman & Ng, 2007). Het *pullargument* is dat werknemers, ceteris paribus, enkel van werkgever zullen veranderen indien ze elders meer kunnen verdienen. Het *pushargument* is dat zij die moeilijk of geen interne promotie kunnen maken, dat pogen te doen bij een andere

werkgever. Met die (externe) promotie gaat dan meestal loonwinst gepaard. Tot zover de veronderstelling. Het empirisch onderzoek wijst echter eerder op een gemiddeld negatief looneffect (Light & McCarry, 1998; Lyness & Thompson, 2000; Hammi-da, 2004; Munasinghe & Sigman, 2004; Valcour & Tolbert, 2003). Het looneffect van externe mobiliteit blijkt overigens niet noemenswaardig te verschillen tussen mannen en vrouwen (Keith & McWilliams, 1997; Fuller, 2008; Valcour & Tolbert, 2003). Kortom, in tegenstelling tot interne mobiliteit, gaat veranderen van werkgever (gemiddeld genomen) gepaard met minder loon, en dit onafhankelijk van individuele (Munasinghe & Sigman, 2004) en jobspecifieke kenmerken (Light, 1998). Het verhaal is echter complexer dan dat. De effecten verschillen namelijk afhankelijk van de frequentie en de aanleiding van mobiliteit, evenals van de loopbaanfase.

Longitudinaal onderzoek van Light (2005) nuanceert de globale vaststelling. Zij stelt geen loonverschil vast tussen niet-mobiele werknemers en werknemers die slechts één tot twee keer van werk zijn veranderd. Het loon van hypermobile werknemers ligt daarentegen wel beduidend lager, wat ook wordt bevestigd door Forrier, Booghman en Sels (2007). Eén mogelijke verklaring is dat hypermobile werknemers gedurende meerdere (lange) periodes in hun loopbaan werkloos zijn geweest (Light, 2005). Dit maakt hen voor werkgevers minder aantrekkelijk en/of verhoogt de bereidheid om financieel in te leveren (Ahn & Garcia-Pérez, 2002).

Dit brengt ons bij een tweede belangrijke nuance, namelijk dat *vrijwillige* externe mobiliteit (i.c. op initiatief van de werknemer) veeleer resulteert in een – weliswaar matig – positief looneffect, terwijl onvrijwillige mobiliteit een duidelijk negatief effect heeft (Bartel & Borjas 1981; Feldman, Leana & Bolino, 2002; Gesthuizen & Dagevos, 2005; Keith & McWilliams, 1999; Mincer 1986). Volgens Keith en McWilliams (1999) is ook het al dan niet werkgerelateerde karakter van het motief relevant. Veranderingen omwille van werkgerelateerde redenen (bijvoorbeeld meer loopbaanmogelijkheden) hebben een grotere positieve impact dan veranderingen om persoonlijke redenen (bijvoorbeeld herstellen work-life balance). Ontslag omwille van persoonlijke redenen (bijvoorbeeld incompetentie) heeft ook meer negatieve loonimplicaties dan ontslag om economische redenen (Bartel & Borjas, 1981).

Ook de loopbaanfase waarin men mobiel is, speelt een rol (Antel, 1986; Jovanovic, 1979). Het negatieve verband tussen externe mobiliteit en loon is sterker voor meer ervaren werknemers (Munasinghe & Sigman, 2004), terwijl voor jonge werknemers zelfs een positief verband tussen externe mobiliteit en loon is vastgesteld (Keith & McWilliams, 1997). In lijn met de human capital theorie kan verondersteld worden dat vooral oudere, meer ervaren werknemers eigenaar zijn van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Door dit bedrijfsspecifieke karakter is hun menselijk kapitaal minder relevant voor andere werkgevers. Jongeren bezitten minder organisatiespecifiek menselijk kapitaal. De verwachting is dat hun menselijk kapitaal eerst stapsgewijs wordt opgebouwd doorheen een aantal initiële jobveranderingen om pas later meer organisatiespecifiek te worden. Kortom, voor werkgevers is de verwachte *return on investment* van het aanwerven van jongeren groter. Ook op basis van signaaltheorieën kan dit type voorspellingen worden ondersteund. Mobile jongeren ‘signaleren’ dat ze op zoek zijn naar een betere *match* (Jovanovic, 1979), mobiele ouderen lopen veeleer het risico om met hun mobiliteit overtolligheid bij de vorige werkgever te signaleren.

Recent onderzoek van Fuller (2008) bevestigt de belangrijkste bevindingen omtrent de relatie tussen externe mobiliteit en loon. Globaal genomen bestaat er een negatief verband tussen externe mobiliteit en loon. Maar onder bepaalde omstandigheden (bijvoorbeeld wanneer niet te wijten aan ontslag, niet gepaard gaande met periodes van werkloosheid of familiegerelateerde loopbaanonderbrekingen) en afhankelijk van de timing (in het begin van de loopbaan), is veranderen van werkgever financieel neutraal of zelfs enigszins rendabel.

Niet alles draait om loon

Loon is een belangrijke, maar niet de enige relevante uitkomst. Ook de impact op tewerkstellingskansen, loopbaan- en opleidingsmogelijkheden is onderzocht, evenwel minder uitgebreid.

Volgens King et al. (2005) zijn de tewerkstellingskansen van extern mobiele werknemers op langere termijn minder gunstig. Zij tonen aan dat de kans dat een kandidaat door een werkgever of selectiebureau op de shortlist voor een vaste betrekking

wordt geplaatst, negatief wordt beïnvloed door het aantal werkgevers waarvoor men heeft gewerkt. Niet alleen de mate van mobiliteit heeft een ongunstig effect, ook veranderen van bedrijfstak gedurende de loopbaan vormt een negatief selectie criterium. De bevindingen van Gesthuizen en Dagevos (2005) liggen in dezelfde lijn. Zowel gedwongen als vrijwillige externe jobveranderingen verhogen de kans dat men een contract voor bepaalde duur of een proeftijd moet aanvaarden. O'Brien (2007) toont aan dat voornamelijk oudere werknemers minder gunstige tewerkstellingskansen hebben, vooral na onvrijwillige mobiliteit.

Externe mobiliteit wordt soms ook in verband gebracht met neerwaartse loopbaan-evolutie. Zo stelden Tomlinson en Miles (1999) vast dat knowledge workers die tussen 1987 en 1992 van werkgever veranderden in 1992 een verhoogde kans hadden op een job van een lager functieniveau. Wat opgaat voor de ene beroepsgroep, geldt echter niet noodzakelijk voor elke andere. Zo kwamen Nicholson en West (1988) tot de conclusie dat managers sneller de top bereiken via externe dan via interne mobiliteit.

De resultaten voor interne mobiliteit zijn overwegend positief. Zo zien we dat het aantal jobrotaties een goede voorspeller is van het aantal promoties (Campion et al., 1994). Ook Carmeli, Shalom en Weisberg (2005) vinden een positief verband tussen het aantal interne jobveranderingen en de promotieperspectieven zoals beoordeeld door een directe chef. Indien de interne mobiliteit vrijwillig is, blijkt ze ook positief gerelateerd aan de tevredenheid met interne promotiemogelijkheden (McElroy, Morrow & Mullen, 1996). Dohman et al. (2004) stellen ook vast dat interne mobiliteit op termijn het objectief risico op gedwongen ontslag verkleint. Soortgelijke verschillen merken we wanneer het gaat om opleidingsmogelijkheden. In vergelijking met intern mobiele laten extern mobiele werknemers een lagere opleidingsparticipatie optekenen (Tomlinson & Miles, 1999). Het zou hier kunnen gaan om een effect van externe mobiliteit op zich. We gaan er dan van uit dat externe mobiliteit een negatief 'signaal' uitstuurt, bijvoorbeeld van geringere bedrijfstrouw en bijgevolg ook een kleinere garantie op een terugverdieneffect van opleidingsinvesteringen. Er zijn echter ook andere verklaringen denkbaar. Zo kan men veronderstellen dat bedrijven bij de keuze tussen interne en externe werving slechts overgaan tot externe werving wan-

neer ze op die manier ervaren en onmiddellijk inzetbare werknemers kunnen rekruteren (Cappelli, 1999). Met andere woorden, werknemers die minder bijkomende opleiding nodig hebben dan kandidaten die via de bedrijfsinterne progressielijn op hogere functies voorbereid moeten worden. Men kan de verklaring ook zoeken in segmentatiemodellen. Indien organisaties bestaan uit meerdere segmenten – denk aan 'kern versus periferie' uit Atkinson's *flexible firm*-model (1984) – dan kan men veronderstellen dat de mobiliteit lager en de investeringsbereidheid hoger is in het kernsegment. Daar mikken bedrijven immers op sterke binding van werknemers die garant moeten staan voor de organisatorische kerncompetenties. Opleiding is een middel dat zowel kan bijdragen tot de binding als tot de opbouw van kerncompetentie.

De subjectieve kosten en baten van arbeidsmobiliteit

De voorlopige conclusie is dat externe mobiliteit gepaard lijkt te gaan met (gemiddeld) minder loon en minder gunstige tewerkstellingskansen, promotie- en opleidingsmogelijkheden. Een tweede conclusie is dat die gemiddelde scores niet altijd evenveel zeggen, en dat ze veelal geduid kunnen worden vanuit zeer diverse en soms onderling tegenstrijdige theoretische kaders. Vooraleer we hierin wat meer lijn proberen te krijgen, gaan we eerst na of de op het eerste zicht negatieve conclusies voor objectief loopbaansucces zich doorzetten in bevindingen in verband met subjectief loopbaansucces.

Objectief loopbaansucces hoeft niet noodzakelijk samen te gaan met subjectief loopbaansucces (Evans & Bartolomé, 1980). Onderzoek van Gesthuizen en Dagevos (2005) illustreert dat objectieve en subjectieve uitkomstindicatoren van mobiliteit niet noodzakelijk in dezelfde richting wijzen. Zo stellen ze vast dat vrijwillig extern mobiele werknemers optimistischer gestemd zijn, ook al is hun loon status quo gebleven. Gedwongen extern mobiele werknemers zien hun loon gemiddeld achteruit gaan, maar schatten hun loopbaanperspectief dan weer beduidend gunstiger in. Waarschijnlijk heeft dit te maken met de (erg) onzekere of onwenselijke toestand waarin men voor de overstap verkeert. Deze vaststellingen gaan overigens niet op voor gedwongen interne mobiliteit (zoals demotie), die gepaard gaat met een minder gunstig

loopbaanperspectief (West, Nicholson & Rees, 1990).

De aspecten die in volgend overzicht aan bod komen, zijn achtereenvolgens de jobtevredenheid, het welzijn op en buiten het werk, de organisatiebetrokkenheid, de verloop(intentie), de leerperceptie en de prestaties.

Arbeidstevredenheid

Meestal komt uit onderzoek naar voor dat mobiliteit met meer arbeidstevredenheid gepaard gaat. Uit de studie van Gesthuizen en Dagevos (2005) blijkt dat in vergelijking met niet-mobiele werknemers, zowel vrijwillig intern mobiele als vrijwillig en gedwongen extern mobiele werknemers meer tevredenheid rapporteren. Enkel gedwongen interne mobiliteit gaat niet gepaard met een toename in jobtevredenheid.

De bevindingen van Gesthuizen en Dagevos (2005) worden deels tegengesproken of genuanceerd door andere studies. Zo vinden Kalleberg en Mastekaasa (2001) geen verband en Feldman et al. (2003) zelfs een negatief verband tussen gedwongen externe mobiliteit en arbeidstevredenheid. Bartel en Borjas (1977) evenals Gottschalk en Maloney (1985) komen dan weer tot de bevinding dat vrijwillige externe mobiliteit gepaard gaat met 'relatief' meer arbeidstevredenheid dan gedwongen externe mobiliteit. De vaststelling dat gedwongen interne mobiliteit onge-relateerd is aan arbeidstevredenheid wordt ook bevestigd door onderzoek van McElroy et al. (1996). Recent Europees onderzoek bevestigt eenduidig het positieve verband tussen vrijwillige externe mobiliteit en arbeidstevredenheid (Fasang, Geerdes, Schömann & Siarov, 2007). Er werden geen verbanden gevonden voor gedwongen, intersectorale, interregionale en beroepsmobiliteit. De literatuur beklemtoont dus voornamelijk het belang van vrijwillige motivering van jobveranderingen (zie ook Vandenberghe et al., 2006). Het motief (vrijwillig of gedwongen) van mobiliteit blijkt aldus relevanter dan het type (interne of externe) mobiliteit.

Kan mobiliteit de arbeidstevredenheid dan niet 'verlagen'? Toch wel, al moet dan veeleer de richting van de jobverandering in rekening worden genomen. Zowel Morris en Villemez (1992), Murrell et al. (1996) als Kalleberg en Mastekaasa (2001) vinden een positief effect op arbeidstevredenheid voor promotie, maar een negatief effect bij ho-

rizontale en neerwaartse mobiliteit. Daarnaast rapporteren werknemers die in hun loopbaan periodes van tewerkstelling afwisselen met meerdere periodes van werkloosheid minder arbeidstevredenheid (Fasang et al., 2007). Vermoedelijk omdat men na periodes van werkloosheid vaak weer een trapje lager moet starten.

Blijft natuurlijk de vraag naar verklaringen voor de sterk uiteenlopende resultaten. Vermoedelijk leiden promotie en vrijwillige externe mobiliteit doorgaans tot een toename in gepercipieerde 'beloningen' (bijvoorbeeld meer loon, zekerheid, plezier). Wanneer de nieuwe job beter scoort op een aantal van deze relevante aspecten, dan zal ook de algemene tevredenheid met de job toenemen. Deze toegenomen beloningen mediëren aldus de impact van mobiliteit op arbeidstevredenheid. Uit het onderzoek van Kalleberg en Mastekaasa (2001) blijkt echter dat het negatieve effect van neerwaartse en horizontale mobiliteit niet zonder meer verklaard kan worden door een afname in gepercipieerde 'beloningen'. Waarschijnlijk sturen 'negatieve' jobveranderingen, zoals demotie, niet zozeer aan op een cognitieve herevaluatie van de gepercipieerde beloningen van de nieuwe job, maar gaan ze gepaard met meer negatieve emotionele implicaties zoals gevoelens van mislukking en schaamte. Het negatieve effect kan dan eerder worden toegeschreven aan deze negatieve emoties.

Tevredenheid over deelaspecten

Een aantal studies gaat in op de tevredenheid met een aantal specifieke jobaspecten. We zetten in wat volgt de belangrijkste bevindingen op een rij.

Kalleberg en Mastekaasa (2001) tonen aan dat werknemers die tussen 1989 en 1993 intern zijn gepromoveerd of vrijwillig van werkgever zijn veranderd, hun job in 1993 interessanter vonden dan de niet-mobiele werknemers. Er werden geen effecten gevonden voor horizontaal of neerwaarts intern mobiele en gedwongen extern mobiele werknemers. De verbanden houden stand na controle voor individuele kenmerken en de mate waarin de vroegere job als interessant werd beoordeeld. In lijn daarmee komen Gesthuizen en Dagevos (2005) tot de bevinding dat de tevredenheid omtrent de jobinhoud van vrijwillig intern en extern mobiele werknemers op twee jaar tijd sterk is gestegen in vergelijking met de tevredenheid van niet-mobiele

werknemers. Een verschilpunt is dat volgens hen ook gedwongen externe mobiliteit tot meer tevredenheid leidt.

Gesthuizen en Dagevos (2005) bekijken voorts ook de tevredenheid omtrent de vaardigheidsbenutting, het loon en de werkuren. Mobiliteit leidt niet tot meer tevredenheid omtrent de mate waarin het werk en de eigen competenties op elkaar aansluiten. Vrijwillige intern en extern mobiele werknemers blijken, na een jobverandering, even tevreden over de eigen vaardigheidsbenutting als niet-mobiele werknemers. Indien jobs gemiddeld genomen reeds goed aansluiten bij de eigen vaardigheden, is de kans klein dat door een jobverandering nog meer afstemming wordt gerealiseerd. Met gedwongen mobiliteit gaat, ongeacht of men binnen of buiten de organisatie van job verandert, minder vaardigheidsbenutting gepaard. Ook Feldman et al. (2003) komen tot deze conclusie.

Wat loonsatisfactie betreft, worden gelijkaardige resultaten bekomen, met dit verschil dat gedwongen interne mobiliteit nu niet gepaard gaat met minder loontevredenheid. Dit heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat werknemers vaak gespaard blijven van loonverlies zelfs bij vormen van interne demotie. De tevredenheid met de werkuren blijkt daarentegen ongerelateerd met arbeidsmobiliteit. De bevindingen zijn dus nogal uiteenlopend. Afhankelijk van het aspect dat wordt beschouwd, is nu eens de motivering van de jobverandering (voor vaardigheidsbenutting) relevant, dan weer de combinatie van type en motivering (voor loon en jobinhoud) en soms geen van beide (voor werkuren).

Welzijn op het werk

Arbeidstevredenheid wordt soms als indicator van welzijn op de arbeidsplaats beschouwd. Toch wijken de bevindingen voor meer specifieke indicatoren van welzijn soms af van de algemene resultaten rond arbeidstevredenheid. We kijken in deze rubriek naar jobonzekerheid, plezier in het werk en burn-outklachten als indicatoren van werkgerelateerd welzijn en algemene mentale gezondheid en subjectief loopbaansucces als indicatoren van niet-werkgerelateerd welzijn.

Jobonzekerheid of de globale bezorgdheid omtrent het voortbestaan van de arbeidsplaats (Van Vuuren, 1990) is een welzijnsaspect dat in de context van mobiliteit relevant is. Immers, het betreft een per-

ceptie van mogelijke discontinuïteit. Onderzoek toont aan dat interne mobiliteit, zowel verticaal als horizontaal, op termijn het objectief risico op gedwongen ontslag verkleint (Dohmen et al., 2004). Maar de objectieve kans en de subjectieve perceptie van die kans hoeven niet noodzakelijk sterk samen te hangen. Dit wordt ook bevestigd door onderzoek van Kalleberg en Mastekaasa (2001). Interne mobiliteit gaat niet gepaard met meer jobzekerheid. Wat externe mobiliteit betreft, toont datzelfde onderzoek aan dat het gepaard gaat met meer jobonzekerheid, dit ongeacht of het gedwongen of vrijwillige transities betreffen. Veranderen van werkgever gaat met andere woorden 'onder alle condities' gepaard met meer onzekerheid (Kalleberg & Mastekaasa, 2001). Of daarvoor ook objectieve redenen zijn kan echter niet worden bevestigd. Evenmin hebben we een antwoord op de vraag of dit verband blijft bestaan als werknemers zich 'inzetbaar' achten. Indien door mobiliteit vaardigheden en kennis worden uitgebreid en geactualiseerd (King et al., 2005), ervaren mobiele werknemers zich mogelijks ook als inzetbaar. En deze gevoelens van *employability* kunnen dan compenseren voor het gebrek aan jobzekerheid.

Onderzoek naar plezier in het werk en burn-outklachten ligt in lijn van de bevindingen omtrent arbeidstevredenheid. Kalleberg en Mastekaasa (2001) stellen vast dat intern gepromoveerden en vrijwillig extern mobiele meer plezier in het werk rapporteren dan niet-mobiele werknemers. Ook rapporteren extern (vrijwillige en gedwongen) mobiele werknemers minder burn-outklachten (Gesthuizen & Dagevos, 2005). Een verlaging van de ervaren werkdruk is tevens typerend voor werknemers die van organisatie zijn veranderd, en dit ongeacht of ze daarvoor zelf hebben gekozen (Gesthuizen & Dagevos, 2005). Een mogelijke verklaring is dat zij die werden gedwongen tot mobiliteit, daartoe werden gedwongen omdat ze de vorige job niet meer aankonden (cf. Peter principle). Een jobverandering kan dan gepaard gaan met een gevoel van *relief* ('de druk van de ketel') en, indien men in de zoektocht naar een nieuwe job ook de ambities wat heeft bijgesteld, met een objectief lagere werkdruk.

Niet alle vormen van mobiliteit gaan echter gepaard met meer welzijn. Interne mobiliteit blijkt geen verandering mee te brengen in burn-outklachten en ervaren werkdruk (Gesthuizen & Dagevos, 2005) en horizontale of neerwaartse interne mobiliteit en ge-

dwongen externe mobiliteit leiden niet tot meer plezier in het werk (Kalleberg en Mastekaasa, 2001).

Welzijn buiten het werk

Heeft mobiliteit ook een impact op welzijn buiten het werk? Op basis van de *spillover theory* (Kornhauser, 1965) is deze veronderstelling plausibel. Immers, een (positieve of negatieve) verandering in een specifiek domein (bijvoorbeeld werk) kan resulteren in een positieve verandering in een ander domein (bijvoorbeeld algemene levenskwaliteit). Met andere woorden, indien mobiliteit werkgerelateerd welzijn verhoogt dan werkt dit positief effect mogelijk door naar niet-werkgerelateerd welzijn (bijvoorbeeld algemene mentale gezondheid).

Er bestaat echter nauwelijks onderzoek naar spillovers in deze context. Uit een longitudinale studie van Wright en Bonett (1992) blijkt evenwel dat werknemers die vrijwillig van job (een andere job binnen dezelfde beroepsgroep) of beroep (een andere beroepsgroep) veranderen, hoger scoren op algemene mentale gezondheid dan in hun vorige werksituatie en een significant betere mentale gezondheid rapporteren dan niet-mobiele werknemers. Hoewel zij die van job of beroep zijn veranderd meer mentale gezondheid rapporteren, rapporteert enkel deze laatste groep ook significant meer arbeidstevredenheid ten opzichte van hun vroegere arbeidssituatie. Dit wijst op een mogelijk spillover-effect, doch impliceert dat meer mentale gezondheid niet noodzakelijk loopt via verhoogde arbeidstevredenheid. Of het effect van mobiliteit op mentale gezondheid ook statistisch wordt gemedieerd door arbeidstevredenheid, wordt in de studie van Wright en Bonett (1992) niet getoetst. De resultaten geven globaal wel aan dat vrijwillige mobiliteit gepaard gaat met meer mentale gezondheid.

Een andere indicator van niet-werkgerelateerd welzijn is psychologisch succes in de loopbaan. De assumptie is dat mobiliteit gepaard gaat met meer psychologisch succes omwille van het intrinsieke potentieel tot verdieping van de identiteit (Mirvis & Hall, 1994). Immers, werknemers kunnen een eigen invulling geven aan hun 'ongebonden' loopbaan. Mobiliteit is dan een middel tot meer autonomie en flexibiliteit, een instrument om arbeid in overeenstemming te brengen met individuele

waarden (Sekaran & Hall, 1989). Echter, volgens Baker en Aldrich (1996) kunnen zich ook negatieve effecten aftekenen. In die mate dat werkgevers 'ongebonden' werknemers als negatief evalueren en werknemers een daaraan congruente opinie aanhouden (gelet op de 'tornooien' op de arbeidsmarkt hebben werknemers er alle belang bij om belangrijk te vinden wat werkgevers belangrijk vinden), dan zal externe mobiliteit met minder psychologisch succes gepaard gaan.

De empirie toont aan dat een positief effect opgaat voor (overigens relatief zelden voorkomende) grote loopbaanwendingen zoals een verandering van beroep (Feldman, 2002; Hall & Chandler, 2005; King et al., 2005). Het is nog maar de vraag of dit positieve effect ook opgaat voor minder drastische vormen van externe mobiliteit. Onderzoek van Valcour en Tolbert (2003) wijst uit dat externe mobiliteit geen effect heeft op ervaren succes. Een positief verband tekent zich wel af voor interne mobiliteit. Mogelijks kan het uitblijven van een effect voor externe mobiliteit worden toegeschreven aan het feit dat er geen onderscheid werd gemaakt in het motief om van werkgever te veranderen, bijvoorbeeld of men van werkgever is veranderd vanuit een toenaderings- (bijvoorbeeld elders een mooie promotie kunnen maken) dan wel vanuit een vermijdingsoriëntatie (bijvoorbeeld ontsnappen aan een stresserende arbeidssituatie) (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Kondratuk, Hausdorf, Korabik & Rosin, 2004).

Ook op dit vlak is het dus niet eenvoudig om consistentie in resultaten te vinden. Of het psychische welzijn positief of negatief wordt beïnvloed, wordt ongetwijfeld sterk bepaald door de aard van de transitie en van de wijze waarop deze transitie verloopt. Ook het precieze meetmoment kan van tel zijn. Stel dat iemand ontslagen wordt, een tijd in werkloosheid terecht komt en na enige zoektijd weer werk vindt. Dan kan men op basis van heel wat onderzoek (voor een overzicht: Schneer, 1993) veronderstellen dat ernstige negatieve welzijnsimplicaties opgemeten zullen worden in de periode van werkloosheid. Het opnieuw vinden van werk zal dan, al was het maar door een gevoel van opluchting, mogelijk positieve welzijnsimplicaties hebben die veel meer uitgesproken zijn dan bij rechtstreekse werk-werk-transities. Het sterke contrasteffect tussen de onzekerheid als werkloze en de herwonnen stabiliteit als werknemer werkt vermoedelijk versterkend. Dit verklaart mede waarom

het gevoel van welzijn na mobiliteit hoger kan zijn, zelfs in situaties waarin de nieuwe job minder loon of minder gunstige perspectieven biedt. Met andere woorden, bij dit type transitie meet men niet rechtstreeks het positieve of negatieve effect van mobiliteit, meer heel wat contrasteffecten ten gevolge van transities tussen meer en minder benijdenswaardige arbeidsmarktposities.

Organisatiebetrokkenheid

Een variabele die in de context van arbeidsmobiliteit erg relevant is, is organisatiebetrokkenheid. Organisatiebetrokkenheid is frequent bestudeerd als antecedent van vrijwillig verloop. Over wat mobiliteit met organisatiebetrokkenheid doet, is veel minder geweten. De veronderstelling is vaak dat mobiliteit gepaard gaat met een zwakkere organisatiebinding en identificatie en minder *organizational citizenship* (Hackett, Bycio & Hausdorf, 1994; Shore & Wayne, 1993). De resultaten zijn echter niet eenduidig. De discussie wordt sterk verhelderd wanneer de precieze invulling van het concept 'organisatiebetrokkenheid' in rekening wordt genomen.

De resultaten met betrekking tot interne mobiliteit zijn verdeeld (Kondratuk et al., 2004). Enerzijds wordt in de literatuur een positief verband tussen promotie en organisatiebetrokkenheid vastgesteld (Kalleberg & Mastekaasa, 2001; Lam & Schaubroeck, 2000), evenals tussen vrijwillige interne mobiliteit en organisatiebetrokkenheid (McElroy et al., 1996). Anderzijds blijkt de mate van interne mobiliteit (i.c. het aantal veranderingen) niet eenduidig gerelateerd aan organisatiebetrokkenheid. Een aantal studies rapporteert een positief verband (Murrell et al., 1996; Schwarzwald; Koslowsky & Shalit, 1992), sommige studies vinden geen verband (bijvoorbeeld Landau & Hammer, 1986; Tomlinson & Miles, 1999). Bovendien gaan interne neerwaartse en horizontale jobveranderingen gepaard met dalende organisatiebetrokkenheid (Kalleberg & Mastekaasa, 2001).

Nog minder eenduidig zijn de resultaten met betrekking tot externe mobiliteit. Uit een onderzoek van Swaen, Kant, van Amelsvoort en Beurskens (2002) blijkt dat na verandering van werkgever de organisatiebetrokkenheid van 'vertrekkers' met een derde is toegenomen, terwijl de betrokkenheid van 'blijvers' gedurende dezelfde periode licht is

gedaald. Echter, Tomlinson en Miles (1999) rapporteren minder organisatiebetrokkenheid voor extern mobiele werknemers. Bovendien blijkt ook de mate van mobiliteit over de volledige loopbaan negatief gerelateerd aan de organisatiebetrokkenheid jegens de huidige werkgever (Murrell et al., 1996). Ook Kalleberg en Mastekaasa (2001) stellen vast dat, na controle voor mogelijke toe- of afnames in 'beloningen' die met verandering gepaard gaan, zowel vrijwillige als gedwongen veranderingen resulteren in minder betrokkenheid ten opzichte van de nieuwe werkgever. Het negatieve effect is vooral sterk voor gedwongen externe mobiliteit. Waarschijnlijk is dit zo omdat werknemers door hun ervaringen sceptisch zijn geworden jegens 'werkgevers'. En hoewel vrijwillige externe mobiliteit doorgaans wel gepaard gaat met een beter 'beloonde' job, is dit effect onvoldoende sterk om het negatieve effect van het opstarten van een nieuwe werkrelatie teniet te doen. De ontwikkeling van een sterke betrokkenheid vergt waarschijnlijk meer tijd dan een verhoging van de arbeidstevredenheid.

De soms tegenstrijdige resultaten kunnen worden verhelderd als het concept 'organisatiebetrokkenheid' wordt opengetrokken. Allen en Meyer (1990) onderscheiden drie subtypes van organisatiebetrokkenheid, namelijk: (1) affectieve betrokkenheid of de emotionele gehechtheid en identificatie met de organisatie, (2) normatieve betrokkenheid of het gevoel van verplichting om voor de organisatie te blijven werken en (3) continuatieve betrokkenheid of het bewustzijn van de kosten die gepaard gaan met het verlaten van de organisatie. Kondratuk et al. (2004) gingen de effecten na van interne en externe mobiliteit op affectieve, normatieve en continuatieve betrokkenheid. Uit hun onderzoek komt naar voor dat zowel intern als extern mobiele werknemers na verandering van job of organisatie meer affectieve betrokkenheid rapporteren. Voor deze mobiele werknemers bleef de normatieve en continuatieve betrokkenheid evenwel stabiel, terwijl voor de niet-mobiele werknemers elke vorm van betrokkenheid stabiel bleef over de tijd. Echter, het aantal veranderingen van werkgever gedurende de loopbaan is negatief gerelateerd aan normatieve betrokkenheid, maar onge-relateerd aan affectieve en continuatieve mobiliteit.

Uit deze bevindingen kan worden geconcludeerd dat mobiliteit niet noodzakelijk gepaard gaat met

minder organisatiebetrokkenheid. Hoewel werknemers met een uitgebreide 'voorgeschiedenis' inzake mobiliteit lager scoren op normatieve betrokkenheid (of *corporate loyalty*), kunnen werknemers die van werkgever veranderen, wel opnieuw affectief gehecht geraken aan hun nieuwe organisatie. Affectieve gehechtheid hangt bovendien niet samen met het aantal keer dat men van werkgever is veranderd. Waarschijnlijk heeft een stijging van affectieve gehechtheid te maken met positieve veranderingen in een aantal belangrijke jobkenmerken (bijvoorbeeld uitdaging, variatie), kenmerken die als antecedenten van affectieve betrokkenheid gelden (Kondratuk et al., 2004).

Eens mobiel, altijd mobiel?

Als bedrijfstrouw (of normatieve betrokkenheid) afneemt met meer mobiliteit, zijn mobiele werknemers dan ook 'effectief' meer geneigd om in hun verdere loopbaan van job of werkgever te veranderen. Anders geformuleerd: leidt mobiliteit tot meer verloop of betreft het een louter selectie-effect? Dit laatste zou impliceren dat (hyper)mobiele werknemers 'intrinsiek' minder betrokken zijn of met andere woorden, steeds onthecht en op zoek naar verandering.

De positieve samenhang tussen mobiliteit en verloop wordt breed aanvaard (Munasinghe & Sigman, 2004). Het meeste onderzoek kijkt hierbij naar de relatie met verloopintentie en komt zo tot de vaststelling dat zowel interne als externe mobiliteit gepaard gaan met een grotere bereidheid om binnen het jaar van werkgever te veranderen (Tomlinson & Miles, 1999). Hoe meer arbeidsmobiel in het verleden, hoe meer men geneigd is om ook in de toekomst van job te veranderen (Vandenbrande et al., 2006).

Ook hier zijn enkele nuances nodig. Ten eerste moet de richting van mobiliteit in rekening gebracht worden. Werknemers die een laterale of neerwaartse jobverandering hebben gemaakt, zijn meer geneigd om de organisatie te verlaten dan werknemers die werden gepromoveerd (Eby & Dematteo, 2000). Ten tweede speelt ook de motivering van mobiliteit een rol. Zo hebben gedwongen intern mobiele werknemers een sterkere verloopintentie dan vrijwillig intern mobiele werknemers (Eby & Dematteo, 2000). Vanuit het standpunt van de werknemer bekeken, kan een laterale, neer-

waartse of gedwongen transfer het psychologisch contract uit evenwicht brengen. Werknemers zijn, met het oog op het herstellen van die balans, geneigd om minder te investeren in hun organisatie en aldus hun intenties (en attitudes) en gedrag bij te stellen.

Van extern mobiele werknemers wordt wel eens verondersteld dat hun 'zwerfgedrag' de sterkere verloopintentie verklaart. Men spreekt van een *bobo syndrome*: "a periodic itch to move from a job in one place to some other job in some other place" (Ghiselli, 1974). Vanuit dit oogpunt is verloop geen gevolg van mobiliteit op zich, maar het correleert van een individuele trek om regelmatig verandering na te streven. De relatie tussen mobiliteit en verloop(intentie) is dan eerder een selectie-effect, te wijten aan de zwerflust van mobiele werknemers. Munasinghe en Sigman (2004) toetsten empirisch of de verschillen in een niet-observeerbare individuele trek verantwoordelijk kunnen zijn voor het effect van mobiliteit op verloop. De onderzoekers vonden een positief verband tussen mobiliteit en toekomstig verloop, terwijl tegelijkertijd werd gecorrigeerd voor de invloed van een individueel effect. Een verklaring in termen van zuivere 'zwerflust' wordt daarmee aldus uitgesloten. Hun resultaten suggereren veeleer een structurele relatie tussen mobiliteit en verloop(intentie).

Vanuit het perspectief van de *job matching theory* beargumenteren Munasinghe en Sigman (2004) dat met name jonge werknemers in mobiliteit een instrument zien in de zoektocht naar een goede match met een organisatie. Maar dit betekent niet dat er bij wat oudere of meer ervaren werknemers geen sterk verband kan zijn tussen mobiliteit en toekomstig verloop. Immers, zij die nog geen 'match' hebben gerealiseerd, gebruiken net als jongeren mobiliteit om er 'vrijwillig' een te vinden, i.c. een werkgever die bereid is om (meer) te investeren in hun menselijk kapitaal. En bovendien lopen oudere werknemers in tegenstelling tot hun jongere collega's veeleer het risico om met mobiliteit een tekort aan menselijk kapitaal te signaleren, wat de kans op toekomstig gedwongen verloop verhoogt. Een 'structurele' verklaring voor het verloop-effect heeft aldus betrekking op de betekenis die enerzijds *job search* en anderzijds investeren in organisatiespecifiek kapitaal vervullen in een loopbaan. Afhankelijk van de loopbaanfase krijgen ze een andere betekenis en worden ze meer of minder optimaal.

De leereffecten

Voorgaande verklaring schept een aantal verwachtingen omtrent de relatie tussen mobiliteit en leren. Bijvoorbeeld in lijn met Jovanovic (1979) zou externe mobiliteit een middel kunnen zijn (althans voor jongeren) om menselijk kapitaal, doorheen een aantal initiële jobveranderingen, stapsgewijs op te bouwen. Vormen van interne mobiliteit (bijvoorbeeld horizontale en opwaartse mobiliteit) kunnen daarentegen het organisatiespecifiek kapitaal versterken. Men kan bijgevolg verwachten dat mobiliteit leereffecten creëert.

De literatuur suggereert dat externe mobiliteit vooral in het begin van de loopbaan heel wat leermogelijkheden biedt. Werknemers leren zichzelf, hun mogelijkheden en beperkingen, evenals de mogelijkheden en opportuniteiten op de arbeidsmarkt beter kennen (Alon & Tienda, 2005; Topel & Ward, 1992). Deze bevindingen zijn consistent met de job matching theory.

Onderzoek naar meer concrete werkgerelateerde vaardigheden en kennis (in plaats van zelf- en arbeidsmarktkennis) is echter zeer schaars en wijst eerder in de richting van een zwak tot matig effect. Tomlinson en Miles (1999) onderzochten of het aantal interne en externe jobveranderingen van invloed is op drie leerindicatoren: een gepercipieerde toename van vaardigheden, kennis en taakvariatie. Zowel het aantal interne als externe jobveranderingen is positief gerelateerd aan de drie leerindicatoren, maar het effect van interne jobveranderingen is beduidend sterker dan dat van externe jobveranderingen. Anciënniteit, gemeten als het aantal jaren in dezelfde job, heeft geen invloed op de drie leerindicatoren, en is aldus niet verantwoordelijk voor het verband tussen interne mobiliteit en leren. Deze bevindingen suggereren voorts dat externe mobiliteit slechts een geringe bijdrage levert aan leren.

Interne mobiliteit lijkt dus een gunstig effect te hebben op leren. Deze vaststelling wordt bevestigd in onderzoek van Campion et al. (1994) waarin het verband tussen jobrotatie en leren wordt onderzocht. Werknemers die vaker tussen jobs roteren percipieerden een verbetering in 17 van de 19 administratieve (bijvoorbeeld plannen en organiseren), technische (bijvoorbeeld financiële kennis) en zakenvaardigheden (bijvoorbeeld kennis over de organisatie en haar omgeving). Jobrotatie bevorderde vooral de perceptie van de technische vaardighe-

den, in mindere mate de zakenvaardigheden en het minst de administratieve vaardigheden. Een beperking van dit type onderzoek is dat niet het leren zelf wordt gemeten, maar slechts de perceptie daarvan. Niettemin is er evidentie dat de perceptie van kennisacquisitie sterk samenhangt met feitelijk leren (Hicks & Klimoski, 1987).

De prestatie-effecten

Al is de empirische basis erg smal, we durven toch besluiten dat leren eerder wordt gefaciliteerd door interne en in beperkte mate door externe mobiliteit. Indien leren wordt versterkt, zou mobiliteit ook individuele prestaties kunnen bevorderen. Al kan dit prestatie-effect ook het gevolg zijn van een verhoogde arbeidstevredenheid die doorgaans met mobiliteit gepaard gaat (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001).

Of mobiliteit tot betere of slechtere prestaties leidt, is op basis van de literatuur nauwelijks te beoordelen. De aangedragen evidentie is vaak *circumstantial*. Er is wel evidentie voor de negatieve impact van stresserende geografische mobiliteit op werkprestaties (Forster, 1990). Daarnaast wordt in de verloopliteratuur uitgebreid de relatie tussen prestatie en verloop (i.c. externe mobiliteit) bestudeerd, maar vanuit de veronderstelling dat lage prestaties een antecedent zijn van verloop. Zo toont nogal wat onderzoek aan dat prestaties en vrijwillig verloop niet lineair, maar curvilineair gerelateerd zijn (Salamin & Hom, 2005; Williams & Livingstone, 1994). Dit impliceert dat zowel 'low' als 'high' performers bereid zijn om vrijwillig van organisatie veranderen, maar om verschillende redenen (Trevor, Hausknecht & Howard, 2007). Hoe deze werknemers presteren in hun nieuwe job blijft daarbij echter onbeantwoord.

Ten slotte wordt de relatie tussen jobprestatie en interne mobiliteit ook in de literatuur inzake *career advancement* bestudeerd, vanuit de veronderstelling dat betere prestaties resulteren in meer horizontale en opwaartse jobveranderingen. Onderzoek van Carmeli et al. (2005) toont bijvoorbeeld aan dat interne mobiliteit (horizontaal en opwaarts) significant positief is gecorreleerd met jobprestaties. De richting van het verband kan omwille van de cross-sectionele opzet echter moeilijk worden geïnterpreteerd. Waarschijnlijk komen *good performers* vaker en sneller in aanmerking voor interne

promotie en rotatie, en mogelijk ook voor externe opportuniteiten. Dit strookt overigens met een andere bevinding uit datzelfde onderzoek, namelijk dat de promotiekansen van werknemers (zoals gepercipieerd door managers) sterk samenhangen met geleverde prestaties. Mogelijk betreft het positieve verband tussen mobiliteit en prestatie dus een selectie-effect.

Kortom, we kunnen voorlopig enkel speculeren omtrent de gevolgen van mobiliteit voor het individueel prestatieniveau. Waarschijnlijk is ook deze relatie niet zuiver lineair en speelt ook hier het motief van mobiliteit een belangrijke rol. Ook het vroegere prestatieniveau moet evident in rekening worden genomen.

Een stand van zaken

Het antwoord op de vraag of meer arbeidsmobiliteit voor individuele werknemers gewenst is, is genuanceerd en deels tentatief omdat het onderzoek een aantal beperkingen kent. We zetten eerst de belangrijkste bevindingen van het mobiliteitsonderzoek op microniveau op een rij. Vervolgens gaan we in op de beperkingen van dit onderzoek.

De wenselijkheid van mobiliteit is vooral afhankelijk van de uitkomstindicator die wordt geëvalueerd. Het onderscheid tussen zogenaamde objectieve en subjectieve gevolgen is daarbij relevant. Daarnaast zijn de effecten vaak afhankelijk van de mate waarin de gemaakte transitie gedwongen of vrijwillig zijn.

Arbidsmobiliteit leidt globaal genomen tot minder gunstige (objectieve) arbeidsvoorwaarden: minder loon, minder opleidings-, tewerkstellings- en promotiekansen. Nader onderzoek nuanceert dit negatieve verband en wijst er op dat conclusies maar mogelijk zijn als ook rekening wordt gehouden met het type mobiliteit, de frequentie van mobiliteit, de redenen voor verandering en de loopbaanfase waarin de veranderingen zijn gesitueerd. Vooral externe hypermobiliteit en gedwongen vormen van jobverandering hebben een negatief effect, en dit geldt vooral voor oudere werknemers. Wat de andere arbeidsvoorwaarden betreft, wijst onderzoek uit dat ze vooral ongunstig worden beïnvloed door externe mobiliteit. Deze laatste bevindingen genieten echter niet dezelfde robuustheid als de bevindingen omtrent het loon-effect.

Ondanks het feit dat een aantal arbeidsvoorwaarden objectief minder gunstig zijn na mobiliteit, kan zowel interne als externe mobiliteit gepaard gaan met een meer optimistische inschatting van het loopbaanperspectief. Bovendien blijkt dat mobiliteit gunstig is voor de arbeidstevredenheid. Al hebben een aantal specifieke jobveranderingen (met name horizontale en neerwaartse mobiliteit) een omgekeerd effect en legt de literatuur voornamelijk de klemtoon op de gunstige invloed van vrijwillige mobiliteit.

Wat betreft de tevredenheid met jobinhoud, loon, vaardigheidsbenutting en werkuren zijn de resultaten sterk uiteenlopend. Afhankelijk van het aspect dat wordt beschouwd, is soms de motivering van de jobverandering (voor vaardigheidsbenutting) relevant, soms de combinatie van type en motivering (voor loon en jobinhoud), of soms geen van beide (voor werkuren). De empirische basis is hier echter te smal om van gevalideerde resultaten te kunnen spreken.

Ook wanneer een aantal relevante welzijnsindicatoren van naderbij worden bekeken, stellen we vast dat de resultaten vaak afhankelijk zijn van de richting (intern of extern), het motief van mobiliteit (vrijwillig of gedwongen) of de interactie tussen beide. Niettemin toont het aangehaalde onderzoek aan dat mobiliteit doorgaans eerder positieve dan negatieve welzijnsimplicaties heeft, althans wat plezier in het werk, burn-out en ervaren werkdruk betreft. Jobonzekerheid neemt daarentegen wel toe met mobiliteit.

Vrijwillige mobiliteit lijkt ook het welzijn buiten het werk (de algemene mentale gezondheid) te verbeteren. Een spillover effect, via een verhoogde arbeidstevredenheid, kan echter niet worden bewezen. Maar vrijwillige mobiliteit lijkt, op basis van de huidige stand van het onderzoek, geen negatieve welzijnsimplicaties te hebben, althans niet wat psychologisch succes en mentale gezondheid betreft. Dit globaal positieve beeld voor welzijn moet genuanceerd worden. Mogelijk zijn de welzijns-effecten zeer tijdelijk. Bovendien sluiten dergelijke bevindingen niet uit dat bepaalde vormen van gedwongen mobiliteit als erg stresserend worden beleefd, en ook gepaard gaan met mogelijk ernstige welzijnsimplicaties. Dit geldt zeker voor die situaties waarin mobiliteit via (langdurige) jobonzekerheid en/of werkloosheid verloopt. Dergelijke trajecten zijn plausibel gelet op de geringere tewerkstellingskansen van extern mobiele werknemers.

Mobiliteit leidt niet noodzakelijk tot minder organisatiebetrokkenheid. De gevonden effecten zijn vooral afhankelijk van het type betrokkenheid dat wordt geëvalueerd. Externe hypermobiliteit ondermijnt de normatieve betrokkenheid, maar heeft geen ongunstige invloed op de affectieve betrokkenheid. Geen enkele vorm van mobiliteit lijkt de affectieve organisatiebetrokkenheid te bruuskeren. Arbeidsmobile werknemers slagen er doorgaans in om zich emotioneel te hechten aan hun nieuwe werkgever.

Mobiliteit lijkt tenslotte ook een effect te hebben op een aantal relevante gedragingen. Mobiliteit zet in de eerste plaats aan tot meer mobiliteit. Externe mobiliteit gaat gepaard met meer verloop of althans de intentie om de organisatie te verlaten. Deze bevinding kan niet worden verklaard in termen van de 'zwerfvlucht' die kenmerkend zou zijn voor mobiele werknemers. De samenhang geldt ook voor een aantal vormen van interne mobiliteit zoals laterale, neerwaartse en gedwongen interne jobveranderingen. Ten tweede suggereren de beperkte bevindingen dat (de perceptie van) leren wordt bevorderd door mobiliteit, zij het dan voornamelijk door vormen van interne mobiliteit. In welke mate ook feitelijk leren wordt gefaciliteerd, blijft moeilijk te beoordelen. Tenslotte kan het effect van mobiliteit op individuele prestaties niet worden geëvalueerd bij gebrek aan voldoende onderzoek.

Beperkingen van het mobiliteitsonderzoek

In wat volgt, gaan we in op de belangrijkste 'manco's' van het mobiliteitsonderzoek op microniveau en maken we een aantal suggestie voor verder onderzoek.

De bewijskracht

In de eerste plaats moet een aantal conclusies met veel voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Niet alle effecten zijn met eenzelfde diepgang onderzocht. Dit geldt vooral voor de implicaties voor leren en gedrag. Dat is jammer, aangezien net op het vlak van levenslang leren en loopbaanlange inzetbaarheid de gedragseffecten van mobiliteit bijzonder belangrijk zijn. Verder onderzoek op deze do-

meinen is nodig om de tentatieve resultaten te bevestigen of te nuanceren.

Het onderzoeksdesign

Vaak wordt geopteerd voor een cross-sectioneel opzet waardoor oorzaak (mobiliteit) en gevolg (bijvoorbeeld loon) op eenzelfde moment worden gemeten. Het blijft dan ook opletten met causale uitspraken. Een aantal studies opteert wel voor een longitudinaal onderzoeksdesign (Gesthuizen & Dagevos, 2005; Kalleberg & Mastekaasa, 2001; Kondratuk et al., 2004; Munasinghe & Sigman, 2004; Wright & Bonett, 1992), maar het blijven de schaarse uitzonderingen.

De context

De onderzoeksresultaten worden vaak gekleurd door institutionele arrangementen, onder meer het werkloosheidsuitkeringssysteem van het land waar het onderzoek wordt uitgevoerd. We duiden met een concreet voorbeeld. In Scandinavische landen bedraagt de werkloosheidsuitkering een veel hoger percentage van het laatstverdiende loon en wordt ze in de tijd langer gegarandeerd dan bijvoorbeeld in de Verenigde Staten. Dit gegeven impliceert dat werklozen na gedwongen ontslag meer tijd hebben om een kwalitatief betere job te zoeken. Dit kan zich vertalen in meer tevredenheid omtrent de jobinhoud, de vaardigheidsbenutting, enz. In een dergelijke context zijn de 'effecten' van mobiliteit aldus relatief gunstiger. Maar ook binnen eenzelfde institutionele context bestaan er waarschijnlijk verschillen tussen sectoren en beroepsgroepen. Onderzoek moet dus steeds geïnterpreteerd worden in het licht van de institutionele en socio-economische context. Dit bemoeilijkt veralgemeenbare conclusies.

De 'effecten' van mobiliteit

Ook op microniveau spelen processen die afbreuk doen aan de robuustheid van de 'effecten' van mobiliteit. Gesthuizen en Dagevos (2005) hebben aangetoond dat mobiliteit kan worden voorspeld vanuit een lage waardering van een aantal aspecten van de arbeidssituatie (zie ook Fields, Dingman,

Roman en Blum, 2005). De gevolgen van mobiliteit zijn (deels) van dezelfde aard als de antecedenten. De vastgestelde 'effecten' betreffen dus vaak 'relatieve' verbeteringen of verslechtingen ten opzichte van de vroegere arbeidssituatie. Dat 'effecten' kunnen worden opgetekend, is dan misschien niet meer zo verrassend.

Draagwijdte van de effecten

Men kan zich verder de vraag stellen hoe stabiel de effecten van mobiliteit zijn. Er is evidentie dat bijvoorbeeld de omvang van de positieve attitude-effecten afneemt met de tijd (Johnston, Griffith, Surton & Carson, 1993), wat mogelijk te wijten is aan het onbeantwoord blijven van individuele verwachtingen (Porter & Steers, 1973). Zo wijzen Boswell, Boudreau en Tichy (2005) er op dat onmiddellijk na een jobverandering de arbeidstevredenheid toeneemt en na verloop van tijd opnieuw afneemt. Dit fenomeen wordt ook wel eens omschreven als het *honeymoon-bangover* effect. Deze bevinding suggereert een cyclisch patroon. Ervaren discrepanties leiden tot mobiliteit, mobiliteit heft deze discrepanties op, tot na verloop van tijd opnieuw discrepanties opduiken die aanleiding geven tot mobiliteit. Vrijwillige externe mobiliteit lijkt bijgevolg een geschikt middel om proactief de eigen arbeidssituatie te verbeteren, minstens voor een tijdje. Maar een tijdelijke opstoot van arbeidstevredenheid hoeft niet noodzakelijk meer psychologisch loopbaansucces op langere termijn te impliceren. Dit wijst wel op het belang van de timing van metingen in effectonderzoek. Indien de effecten van mobiliteit vooral situationeel (door de arbeidssituatie) worden bepaald, dan kunnen metingen van outputindicatoren kort na de jobverandering erg verschillen van metingen later in de tijd.

Timing is alles

Het voorgaande duidt meteen op het belang van de timing van metingen in effectonderzoek. Indien de effecten van mobiliteit vooral situationeel (door de arbeidssituatie) worden bepaald, dan kunnen metingen van outputindicatoren kort na de jobverandering erg verschillen van metingen later in de tijd. De timing van de meting is niet enkel relevant voor subjectieve, maar ook voor objectieve indicatoren

zoals loon. Dohmen et al. (2004) wijzen er op dat bijvoorbeeld promoties niet steeds of niet onmiddellijk gepaard gaan met meer loon. Immers, loon is niet enkel gekoppeld aan een job maar ook (meer en meer) aan individuele competenties en prestaties. Kortom, stilstaan bij de timing van de metingen kan meer klaarheid scheppen in de soms tegenstrijdige resultaten.

Eén of alles

Een laatste aandachtspunt betreft de operationalisering van mobiliteit. Soms wordt geopteerd om het effect van één jobverandering na te gaan (bijvoorbeeld Gesthuizen & Dagevos, 2005), soms wordt het effect van de *mobility rate* (bijvoorbeeld het aantal jobveranderingen over de ganse loopbaan) in kaart gebracht (bijvoorbeeld Campion et al., 1994, Carmeli et. al, 2005), met daarop alle mogelijke varianten (intern, extern, vrijwillig, gedwongen, enz.). Al deze operationalisering zijn relevant bij het in kaart brengen van de gevolgen van mobiliteit, maar het verdient aanbeveling om ze niet als onderling uitwisselbare maten voor mobiliteit te beschouwen. Er treden immers grote verschillen op afhankelijk van de meetwijze. Er is dan ook meer onderzoek nodig waarin vormen van mobiliteit op eenzelfde consequente wijze worden geoperationaliseerd en gelinkt worden aan verschillende *outcomes*. Een dergelijke aanpak zou de interpretatie van de mobiliteitseffecten vereenvoudigen.

Uitdaging 'nummer 1': het meetbaar maken van mobiliteit

Om het onderzoek naar de effecten van arbeidsmobiliteit op een hoger niveau te tillen, is in eerste instantie een eenduidige conceptualisering van arbeidsmobiliteit nodig. In deze afsluitende rubriek geven we een eerste aanzet.

Uit het literatuuronderzoek komt naar voor dat de effecten doorgaans afhankelijk zijn van het type, het motief en de richting van mobiliteit. In wat volgt werken we een typologie van mobiliteitsvarianten uit, die opgebouwd is rond een aantal centrale dimensies: beweging, richting, rol, doelinhoud en doelmotief. Het perspectief op mobiliteit

dat daarbij wordt ingenomen is dat van de individuele werknemer.

Een eerste dimensie is *beweging*. Deze verwijst naar het onderscheid tussen interne (binnen dezelfde organisatie) en externe (veranderen van organisatie) mobiliteit. Uit het literatuuroverzicht is uitgebreid naar voor gekomen dat de effecten sterk kunnen verschillen naargelang mobiliteit intern of extern verloopt.

Niet alleen de beweging van mobiliteit genereert differentiële effecten, maar ook de *richting* van die beweging zorgt voor variatie in uitkomsten. 'Richting' verwijst naar het functieniveau van de nieuwe job, meer bepaald of dit gelijkaardig (horizontaal), hoger (opwaarts) of lager (neerwaarts) is in vergelijking met het vroegere functieniveau (Nicholson & West, 1988; Ng, Sorensen, Eby & Feldman, 2007). Een beperking van voorgaande dimensies is dat ze enkel toelaten om veranderingen van job naar job te duiden. Vanuit het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt is er nood aan bijkomende criteria. In die optiek is het onderscheid tussen *intra-* en *interroltransities* interessant (Louis, 1980). Interroltransities impliceren het opnemen van een nieuwe rol die duidelijk verschilt van de vorige. Denk aan de intrede of herintrede op de arbeidsmarkt, aan het opnemen van een nieuwe job binnen dezelfde of een andere organisatie, aan verandering van beroep of aan uittrede uit de arbeidsmarkt. Bij intraroltransities krijgt een bestaande rol een nieuwe oriëntatie. Denk hier aan herdefiniëring van de rol in de huidige job, aan veranderingen in andere rollen (gezin, werk, enz.) die bijstelling van de huidige werkkrol nodig maken, aan veranderingen in loopbaan- of levensfase. Een belangrijk aandachtspunt inzake roltransities is om ook de levenssferen waartussen die transitie lopen in rekening te nemen. In principe zijn er twee globale sferen, namelijk werk en niet-werk. Roltransities kunnen dan ook lopen van werk naar werk (bijvoorbeeld een nieuwe baan bij een andere werkgever), van werk naar niet-werk (bijvoorbeeld loopbaanonderbreking), van niet-werk naar werk (bijvoorbeeld terug aan de slag na werkloosheid) en van niet-werk naar niet-werk (bijvoorbeeld een loopbaanonderbreking die uitmondt in inactiviteit). We kunnen verwachten dat de effecten van mobiliteit verschillen naargelang de 'sferen' waartussen de transitie loopt.

De vierde en vijfde dimensie hebben te maken met de 'redenen' voor de jobverandering. Zoals reeds

eerder gesteld, wordt in de literatuur enerzijds het onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en gedwongen mobiliteit en anderzijds aandacht besteed aan de specifieke redenen waarom individuen van job veranderen. De assumptie daarbij is dat vrijwillige mobiliteit of veranderingen omwille van werkgerelateerde redenen positieve effecten genereren. Dit hoeft echter niet noodzakelijk zo te zijn gezien de invulling ervan vanuit een motivatiepsychologisch standpunt soms wat arbitrair is.

Een eerste vaststelling is dat de specifieke redenen (bijvoorbeeld meer loon, interessanter werk) vaak op arbitraire wijze worden geïnventariseerd. Elke reden is een categorie op zich. Maar ook het onderscheid tussen werkgerelateerde (bijvoorbeeld meer loon) en niet-werkgerelateerde redenen (bijvoorbeeld zorg kunnen dragen voor gezinsleden) is vanuit motivatiepsychologisch oogpunt ontoereikend om gevolgen van mobiliteit te kunnen verklaren. De reden daarvoor is dat het lang niet eenduidig aansluit bij het onderscheid tussen *intrinsieke* en *extrinsieke* doelen dat centraal staat in motivatietheorieën. In de zelf-determinatietheorie wordt hieraan gerefereerd (Deci & Ryan, 2000) met de term 'doelinhoud' of het *what*-aspect van motivatie, namelijk datgene wat mensen motiveert. Een doel (bijvoorbeeld geld verdienen, anderen helpen, zelfontplooiing) is in deze benadering een 'motivator', een drijfveer die mensen in beweging zet. Intrinsieke doelen hebben betrekking op zelfontwikkeling, verbondenheid, gezondheid en samenlevingsbijdrage, extrinsieke doelen zijn gericht op financieel succes, status en uiterlijk.

Onderzoek toont aan dat het nastreven van intrinsieke doelen in vergelijking met extrinsieke doelen beter is voor het welzijn, functioneren en presteren omdat daarmee de bevrediging van de basisnoden aan autonomie, competentie en verbondenheid wordt gefaciliteerd (Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006). Het punt is dat sommige werkgerelateerde redenen extrinsiek (bijvoorbeeld loon) en sommige niet-werkgerelateerde redenen intrinsiek (bijvoorbeeld zelfontwikkeling) van aard zijn. Met andere woorden, afhankelijk van de wijze waarop types van mobiliteit worden geconceptualiseerd, kunnen we heel verschillende resultaten verwachten, zeker voor recente loopbanen waarin de aandacht verschuift naar meer subjectieve evaluatiecriteria.

Een tweede vaststelling is dat de wijze waarop in onderzoek het onderscheid wordt gemaakt tussen

vrijwillige en gedwongen vormen van mobiliteit niet steeds spoort met het onderscheid dat vaak wordt gemaakt in recente motivatietheorieën, namelijk het onderscheid tussen *autonome* en *gecontroleerde* motivatie. In de zelfdeterminatietheorie wordt hieraan gerefereerd (Deci & Ryan, 2000) met het doelmotief of het *why*-aspect van motivatie, namelijk de redenen waarom mensen zich bepaalde (intrinsieke en/of extrinsieke) doelen stellen. Dit aspect van motivatie gaat over de regulatiestijl: hoe reguleren mensen zich in het nastreven van doelen? We kunnen een onderscheid maken tussen twee regulatiestijlen in functie van de causaliteitslocus van de redenen, namelijk of de doelen van onszelf komen (autonoom) of van buitenaf worden opgelegd (gecontroleerd). Een autonome regulatiestijl impliceert dat een doel wordt nagestreefd omdat het op zich boeiend (intrinsieke motivatie), interessant of persoonlijk zinvol (geïdentificeerde en geïntegreerde regulatie) wordt ervaren. Bij een gecontroleerde regulatie wordt een doel nagestreefd om tegemoet te komen aan een externe (externe regulatie) of een zichzelf opgelegde verplichting (geïntrojecteerde regulatie). Ook op dit domein toont onderzoek aan dat een autonome regulatiestijl in vergelijking met een gecontroleerde regulatiestijl beter is voor het welzijn, functioneren en presteren (Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste, Lens & Deci, 2006). Echter, het punt is dat heel wat vormen van zogenaamde 'vrijwillige' mobiliteit niet autonoom maar gecontroleerd van aard zijn. Denk aan loopbaantransities die worden 'onderhandeld' binnen partnerrelaties, of aan individuen die geneigd zijn te conformeren aan verwachtingen en beperkingen die hun omgeving hen stelt of oplegt.

Afhankelijk van de wijze waarop mobiliteit wordt geconceptualiseerd, kunnen we heel verschillende resultaten verwachten. Een dergelijke alternatieve conceptualisering van de mobiliteitsmotieven van individuen kan verklaringen aanreiken voor de soms tegenstrijdige resultaten omdat ook de 'kwaliteit' van de motivatie in rekening wordt genomen. Daarmee wordt ook afstand genomen van benaderingen die transities eenzijdig begrijpen als gedecontextualiseerde individuele keuzes, een boodschap die ook weerklinkt in recent werk van Fuller (2008).

In ieder geval verdient het aanbeveling om steeds oog te hebben voor de verschillende conglomeraties van mobiliteit die kunnen worden gevormd uit

de dimensies beweging, richting, rol en motief (doelinhoud en doelmotief) en ze ook te behandelen als gericht op een eigen finaliteit en gegrond in een onderscheiden dynamiek. Aansluitend kan een methodologische en een inhoudelijke aanbeveling geformuleerd worden. Methodologisch is het van belang om, indien in de toekomst geïnvesteerd wordt in een Vlaams loopbaanpanel, deze dimensies te gebruiken om diverse mobiliteitsvarianten empirisch te onderscheiden en op hun differentiële effecten te evalueren. Inhoudelijk is het van belang om niet langer als doel voorop te stellen dat 'mobiliteit gestimuleerd moet worden'. Een hervorming van het arbeidsmarktbeleid en arbeidsrecht moet veeleer gericht zijn op het wegnemen van drempels voor autonoom gestuurde en intrinsiek gemotiveerde mobiliteitsaspiraties.

Dave Stynen¹

Luc Sels

Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie, FEB,
K.U.Leuven

Noot

1. Deze bijdrage werd mede mogelijk gemaakt door de financiering van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (onderzoeksproject G.0086.08).

Bibliografie

- Ahn, N. & García-Pérez, J.I. 2002. Unemployment duration and workers' wage aspirations in Spain. *Spanish Economic Review*, 4: 103-118.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Alon, S. & Tienda, M. 2005. Job mobility and early career wage growth of white, African-American, and Hispanic women. *Social Science Quarterly*, 86: 1198-1217.
- Antel, J. 1986. Human capital investment specialization and the wage effects of voluntary labor mobility. *Review of Economics and Statistics*, 68: 477-483.
- Arthur, J.B. 1994. Effects of human resource management systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal*, 37: 670-687.
- Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. 1996. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

- Arthur, M.B., DeFillippi, R.J. & Jones, C. 2002. Project-based learning as the interplay of career and company non-financial capital. *Management Learning*, 32: 99-117.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N., & Wilderom, C.P.M. 2005. Career success in a boundaryless world. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177-202.
- Atkinson, J. 1984. Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 28-31.
- Baker, T. & Aldrich, H.E. 1996. Prometheus stretches: Building identity and cumulative knowledge in multi-employer careers. In M. Arthur & D. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career*. Oxford: Oxford University Press.
- Bartel, A., & Borjas, G. 1977. Middle-age job mobility: Its determinants and consequences. In S. Wolfbein (Ed.) *Men in the Pre-Retirement Years*, Philadelphia: Temple University Press.
- Bartel, A. & Borjas, G. 1981. Wage growth and job turnover: An empirical analysis. In S. Rosen (Ed.). *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G.S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 9-49.
- 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.
- Briscoe, J.P. & Hall, D.T. 2006. The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 4-18.
- Campion, M., Cheraskin, L. & Stevens, M. 1994. Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal*, 37(6): 1518-1542.
- Cappelli, P. 1999. Career jobs are dead. *California Management Review*, 42(1): 146-167.
- Carmeli, A., Shalom, R. & Weisberg, J. 2005. Considerations in organizational career advancement: what really matters. *Personnel Review*, 36 (2): 190-205.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000. The "what" and the "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11: 227-268.
- Dohmen, T.J., Kriechel, B. & Pfann, G.A. 2004. Monkey bars and ladders: the importance of lateral and vertical movements in internal labor market careers. *Journal of Population Economics*, 17: 193-228.
- Eby, L. & Dematteo, J. 2000. When the type of move matters: Employee outcomes under various relocation situations. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6): 677-687.
- Evans, P. & Bartolomé, F. 1980. *Must Success Cost So Much?* London: Grant McIntyre.
- Fasang, A., Geerdes, S., Schömann, K. & Siarov, L. 2007. *Job satisfaction and labour market mobility*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Feldman, D.C. 2002. Stability in the midst of change: A developmental perspective on the study of careers. In D. C. Feldman (Ed.). *Work careers: A developmental perspective*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Feldman, D.C., Leana, C.R. & Bolino, M.C. 2002. Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 453-471.
- Feldman, D. & Ng, T. 2007. Careers: mobility, embeddedness and success. *Journal of Management*, 33: 350-377.
- Fields, D., Dingman, M.E., Roman, P.M. & Blum, T.C. 2005. Exploring predictors of alternative job changes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 63-82.
- Forrier A., Booghmans M. & Sels, L. 2007. Hypermobility on the Belgian labour market. A blessing or a curse? *XIIIth European Congress of Work and Organizational Psychology*, May 2007, Stockholm.
- Forster, N.S. 1990. Employee job mobility and relocation. *Personnel Review*, 19(6): 18-24.
- Fuller, S. 2008. Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73(1): 158-183.
- Gesthuizen, M. & Dagevos, J. 2005. *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Ghiselli, E.E. 1974. Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 80-87.
- Gottschalk, P. & Maloney, T. 1985. Involuntary terminations, unemployment, and job matching: A test of job search theory. *Journal of Labor Economics*, 3(2): 109-123.
- Hackett, R.D., Bycio, P. & Hausdorf, P.A. 1994. Further assessments of Meyer and Allen's (1991) model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79: 15-23.
- Hall, D. 1976. *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- Hall, D. & Kahn, W.A. 2002. Developmental relationships at work: a learning perspective. In C.L. Cooper & R.J., Burke (Eds.). *The New World of Work: Challenges and Opportunities*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Hall, D. 2004. The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 1-13.
- Hall, D.T., & Chandler, D.E. 2005. Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 155-176.
- Hammida, M. 2004. Job mobility and hourly wages: Is there a relationship? *Monthly Labor Review*, 127: 23-30.
- Hicks, W.D., & Klimoski, R.J. 1987. The process of entering training programs and its effect on training out-

- comes. *Academy of Management Journal*, 30(3): 542-552.
- Johnston, M.W., Griffith, R.W., Surton, S., & Carson, P. P. 1993. An exploratory investigation into the relationships between promotion and turnover. *Journal of Management*, 19: 33-49.
- Jovanovic, B. 1979. Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87: 972-990.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. 2001. The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 127: 376-407.
- Kalleberg, A.L., & Mastekaasa, A. 2001. Satisfied movers, committed stayers: the impact of job mobility on work attitudes in Norway. *Work and Occupations*, 28: 183-209.
- Keith, K., & McWilliams, A. 1999. The returns to mobility and job search by gender. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3): 460-475.
- Keith, K., & McWilliams, A. 1997. Job mobility and gender-based wage growth differentials. *Economic Inquiry*, 35: 320-334.
- King, Z., Burke, S., & Pemberton, J. 2005. The bounded career: An empirical study of human capital, career mobility, and employment outcomes in a mediated labour market. *Human Relations*, 58: 981-1007.
- Kondratuk, T.B., Hausdorf, P.A., Korabik, K. & Rosin, H.M. 2004. Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment? *Journal of Vocational Behavior*, 65: 332-349.
- Kornhauser, A. 1965. *Mental health of the industrial worker: A Detroit study*. New York: John Wiley & Sons.
- Lam, S.S.K. & Schaubroeck, J. 2000. The role of locus of control in reactions to being promoted and to being passed over: A quasi-experiment. *Academy of Management Journal*, 43: 66-78.
- Lam, S. S. K., & Dreher, G. F. 2004. Gender, extra-firm mobility, and compensation attainment in the United States and Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 791-805.
- Landau, J. & Hammer, T.H. 1986. Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29: 385-404.
- Light, A. & McGarry, K. 1998. Job change patterns and the wages of young men. *The Review of Economics and Statistics*, 80: 276-286.
- Light, A. 2005. Job mobility and wage growth: evidence from NLSY79. *Monthly Labor Review*, 128: 33-39.
- Louis, M. 1980. Career transition: varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3): 329-340.
- Lyness, K.S. & Thompson, D.E. 2000. Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85: 749-773.
- McElroy, J.C., Morrow, P.C., & Mullen, E.J. 1996. Intra-organizational mobility and work related attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 17: 363-375.
- Mincer, J. 1986. Wage changes in job changes. *Research in Labor Economics*, 8A: 171-197.
- Mirvis, P.H. & Hall, D.T. 1994. Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Vocational Behavior*, 15: 365-380.
- Morris, J.M., & Villemez, W.J. 1992. Mobility potential and job satisfaction: Mixing dispositional and situational explanations. *Work and Occupations*, 19: 35-58.
- Munasinghe, L. & Sigman, K. 2004. A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover. *Labour Economics*, 11: 191-218.
- 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.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L., Eby, L.T. & Feldman, D.C. 2007. Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: 363-386.
- Nicholson, N. & West, M. 1988. *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- O'Brien, M. J. 2007. Older male workers and job mobility in Australia. *International Journal of Employment Studies*, 15 (2): 1-26.
- Porter, L.W. & Steers, R.M. 1973. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80: 151-176.
- Salamin, A., & Hom, P.W. 2005. In search of the elusive U-shaped performance-turnover relationship: Are high performing Swiss bankers more liable to quit? *Journal of Applied Psychology*, 90: 1204-1216.
- Schmid, G. 1998. *Transitional Labour Markets: a New European Employment Strategy*. Discussion Paper (FSD), (WZB, Berlin), 98-206.
- Schneer, J.A. 1993. Involuntary turnover and its psychological consequences: A theoretical model. *Human Resource Management Review*, 3(1): 29-47.
- Schwarzwald, J., Koslowsky, M., & Shalit, B. 1992. A field study of employee's attitudes and behaviors after promotion decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77: 511-514.
- Sekaran, U., Hall, D.T. 1989. Asynchronism in dual-career and family linkages. In M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Eds.). *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shore, L.M. & Wayne, S.J. 1993. Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78: 774-780.
- Swaen, G., Kant, I., van Amelsvoort, L. & Beurskens, A. 2002. Job mobility, its determinants, and its effects: longitudinal data from the Maastricht Cohort Study.

- Journal of Occupational Health Psychology*, 7(27): 121-29.
- Tomlinson, M. & Miles, I. 1999. The career trajectories of knowledge workers. In *Mobilising human resources for innovation: Proceedings from the OECD workshop on science and technology labour markets*, DSTI/STP/TIP(99)2/FINAL, OECD: Paris.
- Topel, R.H. & Ward, M.P. 1992. Job Mobility and the careers of young men. *Quarterly Journal of Economics*, 107: 439-480.
- Trevor, C.O., Gerhart, B., & Boudreau, J. W. 1997. Voluntary turnover and job performance: Curvilinearity and the moderating influences of salary growth and promotions. *Journal of Applied Psychology*, 82: 44-61.
- Trevor, C.O., Hausknecht, J.P., & Howard, M. J. 2007. *Why high and low performers leave and what they find elsewhere: Job performance effects on employment transitions* (CAHRS Working Paper #07-11). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Vansteenkiste, M., Lens, W. & Deci, E.L. 2006. Intrinsic versus extrinsic goal contents in Self-Determination Theory: another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41(1): 19-31.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D. & Hartley, J. 1991. Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: coping with jobs at risk*. Londen: Sage.
- Valcour, P.M. & Tolbert, P.S. 2003. Gender, family, and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and interorganizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5): 768-787.
- Vandenbrande, T., Coppin, L., Ester, P., Fasang, A., Fouarge, D., Geerdes, S., Schömann, K. & van der Hallen, P. 2006. *Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- West, M., Nicholson, N. & Rees, A. 1990. The outcomes of downward managerial mobility. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 119-134.
- Williams, C.R., & Livingstone, L.P. 1994. Another look at the relationship between performance and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 37: 269-298.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. 1992. The effect of turnover on work satisfaction and mental health: Support for a situational perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 603-615.