

Severin Hornung, Jürgen Glaser, Denise M. Rousseau*

Interdependence as an I(-)Deal: Enhancing Job Autonomy and Distributive Justice via Individual Negotiation**

Drawing on the concept of idiosyncratic deals (i-deals), the study tests assumptions regarding interdependencies between individuals and organizations in determining work and employment conditions. I-deals are personalized arrangements individual employees negotiate with their employer. We suggest that workers use i-deals to make their jobs more intrinsically and extrinsically rewarding. Ex post negotiation is assumed to have positive effects on autonomy and distributive justice, which should mediate a positive relationship between i-deals and job satisfaction. Cross-sectional (N = 373) and longitudinal (N = 74) survey data support the hypothesized relationships. The potential of i-deals as a means for individualizing organizations and further research needs are discussed.

Interdependenz als I(-)Deal: Tätigkeitsspielraum und Verteilungsgerechtigkeit als Gegenstände individueller Aushandlungsprozesse

Basierend auf dem Konzept der idiosyncratic deals (i-deals) werden wechselseitige Abhängigkeiten zwischen Organisationsmitgliedern und -strukturen in Form individueller Einflussnahme auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen untersucht. I-deals sind personalisierte Bedingungen, die auf individuellen Aushandlungsprozessen und Übereinkünften zwischen einzelnen Beschäftigten und Vertretern der Organisation basieren. Es wird angenommen, dass i-deals von Mitarbeitern initiiert und ausgehandelt werden, um intrinsische und extrinsische Gratifikationspotenziale ihrer Arbeit zu erweitern. Positive Auswirkungen erfolgreicher Nachverhandlung (ex post i-deals) werden auf Autonomie und Verteilungsgerechtigkeit erwartet, von denen angenommen wird, dass sie zwischen i-deals und Arbeitszufriedenheit vermitteln. Hypothesen werden durch quer- (N = 373) und längsschnittliche (N = 74) Fragebogendaten unterstützt. Potenziale und Grenzen individueller Aushandlung als Mittel zur Individualisierung von Organisationen sowie offene Forschungsfragen werden diskutiert.

Key words: idiosyncratic deals, individual bargaining, job autonomy, distributive justice, job satisfaction, cross-lagged panel analysis

* Severin Hornung, The Hong Kong Polytechnic University, Department of Management and Marketing, Hung Hom, Kowloon, Hong Kong. E-mail: mssev@polyu.edu.hk.
Jürgen Glaser, Ludwig-Maximilians-University Munich, Institute and Outpatient Clinic for Occupational, Social, and Environmental Medicine, Ziemssenstr. 1, D – 80336 Munich, Germany. E-mail: juergen.glaser@med.lmu.de.
Denise M. Rousseau, Heinz School of Public Policy and Management and Tepper School of Business, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA, USA.
E-mail: denise@andrew.cmu.edu.

** This research was funded by the H. J. Heinz II Professorship for Organizational Behavior and Public Policy. Correspondence should be addressed to the first author.

Article received: October 26, 2009

Revised version accepted after double blind review: April 9, 2010.