

Heiner Minssen, Pamela Wehling*

Psychologischer Vertrag und Anerkennung. Das Beispiel Expatriates**

In der psychologischen Vertragsforschung wird davon ausgegangen, dass der psychologische Vertrag von Arbeitnehmern einem grundlegenden Wandel unterliegt: Ein eher an Langfristigkeit orientierter relationaler psychologischer Vertrag wird zunehmend abgelöst durch einen eher kurzfristorientierten transaktionalen Vertrag. Im Rahmen einer qualitativ angelegten Studie zeigen wir hingegen am Beispiel von Arbeitnehmern in räumlich hoch flexiblen Arbeitsverhältnissen, den Expatriates, dass diese Entwicklung keineswegs so eindeutig verläuft, sondern dass stattdessen der psychologische Vertrag charakterisiert ist durch ein Nebeneinander von relationalen und transaktionalen Vertragselementen. Aus dieser Koexistenz unterschiedlicher Vertragsbestandteile entstehen neue Widersprüchlichkeiten, die sich in einem von den Expatriates wahrgenommenen Mangel an Anerkennung für ihre im Ausland erbrachten Leistungen ausdrücken. Allerdings führt dies in der Konsequenz nicht zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, da zwar ein Vertragsbruch, jedoch keine – tiefergreifende – Verletzung des psychologischen Vertrages durch die Expatriates wahrgenommen wird.

Psychological Contract and Recognition. The Example of Expatriates

In research on the psychological contract, it is assumed that workers' psychological contracts are undergoing fundamental change: long-term relational contracts are being replaced by shorter transactional contracts. Using the example of expatriates, workers in highly flexible work conditions, we show that this development is not as clear-cut as assumed, but rather that the psychological contract is characterized by the co-existence of relational and transactional elements. We argue that new contradictions arise from this co-existence, which are expressed in expatriates' perceived lack of recognition for their achievements abroad. However, as expatriates regard this as a breach but not a fundamental violation of their psychological contract, this does not lead them to terminate their working relationship.

Key words: **expatriates, psychological contract, recognition**
(JEL: J24, J28, M12, M16)

* Prof. Dr. Heiner Minssen, Jg. 1951, Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, NB 1/30, D – 44780 Bochum. E-Mail: heiner.minssen@rub.de.

Dr. Pamela Wehling, Jg. 1973, Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, NB 1/28, D – 44780 Bochum. E-Mail: pamelawe@rub.de.

** Artikel eingegangen: 26.4.2011
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 11.9.2011.