



Doctoral Thesis

Employability: an empirical analysis of its antecedents and its relevance for employees in Switzerland

Author(s):

Wittekind, Anette

Publication Date:

2007

Permanent Link:

<https://doi.org/10.3929/ethz-a-005524115> →

Rights / License:

[In Copyright - Non-Commercial Use Permitted](#) →

This page was generated automatically upon download from the [ETH Zurich Research Collection](#). For more information please consult the [Terms of use](#).

Diss. ETH No. 17537

**EMPLOYABILITY:
AN EMPIRICAL ANALYSIS OF ITS ANTECEDENTS AND
ITS RELEVANCE FOR EMPLOYEES IN SWITZERLAND**

A dissertation submitted to
ETH ZURICH

for the degree of
Doctor of Sciences

presented by
ANETTE WITTEKIND
Dipl.-Psych., Technische Universität Dresden

born February 08, 1978
citizen of Germany

accepted on recommendation by
Prof. Dr. Gudela Grote, examiner
Prof. Dr. Bruno Staffelbach, co-examiner
PD Dr. Sabine Raeder, co-examiner

2007

Abstract

Most career literature assumes that new, independent forms of career characterized by frequent changes of organizations and career self-management are increasing in prevalence. Employability, an individual's employment opportunities on the labor market, is considered to be a key contributor to coping with such independent careers. The increasing attention the concept of employability has received in recent years is largely aroused by the assumed increase in independent careers. Although many academics have discussed the rising importance of employability, there is no consensus in employability research regarding its most important antecedents. Furthermore, systematic information on the prevalence of contemporary career types (i.e. independent) and therewith on the actual relevance of employability in different societies (e. g. Switzerland) is lacking. Consequently, this thesis analyzed the concept of employability with regard to its antecedents and relevance in the Swiss labor context. The aim was twofold: Firstly, this thesis aimed to contribute to the understanding of the most important antecedents of employability. Secondly, it aimed to develop types of career orientation, explore their prevalence in Switzerland, and thereby find out how relevant the promotion of employability is.

Based on an analysis of previous employability models, the assumption was, regarding antecedents, that investments in human capital (education, competence development provided by the employer), current level of job-related skills, willingness to be mobile (with regard to development of competencies and changing of jobs or departments), and knowledge of the labor market (with regard to opportunity awareness, and self-awareness and presentation of one's skills) positively influence perceived employability. Furthermore, it was proposed that current level of job-related skills, willingness to be mobile, and knowledge of the labor market mediate the relationship between investments in human capital and perceived employability. These assumptions were tested with cross-sectional ($N_1 = 381$ Swiss employees from various sectors; $N_2 = 168$ employees from a Swiss insurance company) and longitu-

dinal (employees of four Swiss companies at three points in time, with $N_{\text{time } 1} = 465$) data. Hierarchical regression analysis and multilevel analysis revealed that education, competence development provided by employer, and current level of job-related skills were important and stable antecedents of perceived employability. Moreover, the current level of job-related skills mediated the relationship between education and perceived employability as well as between support for career and skill development and perceived employability. However, willingness to develop competencies, opportunity awareness, as well as self-awareness and presentation failed to predict employability. Thus, findings only partly confirmed common assumptions of previous employability models.

In order to estimate the relevance of employability in Switzerland, types of career orientation were developed and their prevalence was explored. Two national samples of employees ($N_1 = 835$, $N_2 = 716$) were surveyed. With the data from sample 1, four career types - traditional/promotion, traditional/loyalty, independent, disengaged – were identified, applying exploratory latent class analysis. These were confirmed with confirmatory latent class analysis using the data from sample 2. For the 36 per cent who either expressed an independent or a disengaged orientation employability can be regarded as a key issue. On the other hand, for a considerable proportion of traditional oriented employees who accounted for almost two thirds of participants employability was assumed not to be an issue of high priority.

Zusammenfassung

In der Karriereliteratur wird angenommen, dass neue, unabhängige Formen von Karriere, die durch häufige Arbeitgeberwechsel und Eigenverantwortung für die Karriereentwicklung gekennzeichnet sind, zunehmend verbreitet sind. Arbeitsmarktfähigkeit, die Chance einer Person auf dem Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden, wird für den erfolgreichen Umgang mit unabhängigen Karriereformen als zentral angesehen. Die verstärkte Aufmerksamkeit die das Konzept der Arbeitsmarktfähigkeit in den letzten Jahren erfahren hat, ist zum grossen Teil in der Annahme begründet, dass unabhängige Karrieren zunehmen. Obwohl die zunehmende Bedeutung von Arbeitsmarktfähigkeit von vielen Wissenschaftlern diskutiert wird, sind sich diese über die wichtigsten Einflussfaktoren uneinig. Auch fehlen systematische Informationen über die Verbreitung unterschiedlicher Karrieretypen und damit über die tatsächliche Bedeutung von Arbeitsmarktfähigkeit in verschiedenen Ländern (z.B. in der Schweiz). In dieser Dissertation wird demzufolge das Konzept der Arbeitsmarktfähigkeit im Hinblick auf Einflussfaktoren und Bedeutung im Schweizer Kontext untersucht. Konkret verfolgt die Arbeit zwei Ziele: Erstens soll ein Beitrag zum besseren Verständnis von wichtigen Einflussfaktoren der Arbeitsmarktfähigkeit geleistet werden. Zweitens sollen Karrieretypen entwickelt und ihre Verbreitung in der Schweiz untersucht werden, um daraus abzuleiten, wie wichtig die Förderung von Arbeitsmarktfähigkeit für Arbeitnehmende in der Schweiz ist.

Betreffend Einflussfaktoren wurde auf Grundlage einer Analyse in der Literatur bestehender Arbeitsmarktfähigkeitsmodelle angenommen, dass Investitionen in Humankapital (Ausbildung, durch den Arbeitgeber geförderte Kompetenzentwicklung), das aktuelle Fähigkeitsniveau, Mobilitätsbereitschaft (hinsichtlich Entwicklung von Kompetenzen und Wechsel von Arbeitsstellen –oder abteilungen) und Kenntnisse des Arbeitsmarktes (hinsichtlich Wissen über alternative Möglichkeiten und Selbstbewusstsein/Fähigkeit eigene Kompetenzen zu präsentieren) wahrgenommene Arbeitsmarktfähigkeit positiv beeinflussen. Weiterhin wurde vermutet, dass der Zu-

sammenhang zwischen Investitionen in Humankapital und wahrgenommener Arbeitsmarktfähigkeit durch das aktuelle Fähigkeitsniveau vermittelt wird. Diese Annahme wurde sowohl anhand von Querschnittsdaten ($N_1 = 381$ Mitarbeitende verschiedener Branchen; $N_2 = 168$ Mitarbeitende eines Schweizer Versicherungsunternehmens) als auch von Längsschnittdaten (Mitarbeitende aus vier Schweizer Unternehmen, die zu drei Messzeitpunkten befragt wurden; $N_{\text{Zeitpunkt 1}} = 465$) überprüft. Ergebnisse aus Regressionsanalyse und Mehrebenenanalyse zeigen, dass Ausbildung, durch den Arbeitgeber geförderte Kompetenzentwicklung und das aktuelle Fähigkeitsniveau wichtige und stabile Einflussfaktoren sind. Weiterhin wurde der Zusammenhang zwischen Ausbildung und wahrgenommener Arbeitsmarktfähigkeit sowie zwischen Kompetenzentwicklung und wahrgenommener Arbeitsmarktfähigkeit durch das aktuelle Fähigkeitsniveau vermittelt. Jedoch waren weder die Bereitschaft zur Kompetenzentwicklung, das Wissen über alternative Möglichkeiten noch Selbstbewusstsein/Fähigkeit eigene Kompetenzen zu präsentieren bedeutsame Einflussfaktoren von Arbeitsmarktfähigkeit. Zentrale Annahmen bisheriger Modelle wurden folglich nur teilweise bestätigt.

Um die Relevanz von Arbeitsmarktfähigkeit für Schweizer Arbeitnehmende abzuschätzen, wurden Typen von Karriereorientierung gebildet und ihre Verbreitung untersucht. Dazu wurden zwei Stichproben von Mitarbeitenden ($N_1 = 835$, $N_2 = 716$) befragt. Mittels explorativer latenter Klassenanalyse (Stichprobe 1) wurden vier Karrieretypen gebildet, die als traditionell/aufstiegsorientiert, traditionell/sicherheitsorientiert, unabhängig und alternativ engagiert bezeichnet wurden. Diese wurden anhand von Daten der zweiten Stichprobe und konfirmatorischer latenter Klassenanalyse bestätigt. Für die 36 Prozent der Befragten, die entweder unabhängig oder alternativ engagiert waren, kann Arbeitsmarktfähigkeit als sehr relevant erachtet werden. Auf der anderen Seite kann angenommen werden, dass für einen Grossteil der traditionell Orientierten, die fast zwei Drittel der Stichprobe ausmachten, Arbeitsmarktfähigkeit derzeit von weniger grosser Bedeutung ist.