



# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Motive von AbsolventInnen für die Bewerbung auf  
inadäquate Stellenangebote“

verfasst von / submitted by

Lea Kaiser, B.Sc.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Master of Science (MSc)

Wien, 2021 / Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft UG2002

Betreut von / Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Blaschke



# Inhalt

Abbildungsverzeichnis .....	iii
Tabellenverzeichnis .....	iv
Abkürzungsverzeichnis .....	v
1. Einleitung .....	1
2. Theorie .....	6
Arbeitsmarkteintritt .....	6
Adäquanz .....	9
Theoriebezug .....	13
Stand der Forschung .....	16
Potenzielle Einflussfaktoren .....	25
Hypothesen .....	35
3. Methoden .....	38
Forschungsdesign .....	39
Datenerhebung .....	40
4. Analyse .....	57
Deskriptive Ergebnisse .....	57
Conjoint Analyse .....	65
5. Interpretation .....	83
Repräsentativität der Stichprobe .....	83
Faktoreinflüsse .....	84
Bewertung der Hypothesen .....	87
Limitierungen der Studie .....	91
6. Zusammenfassung .....	94

7. Fazit.....	96
Weiterer Forschungsbedarf.....	96
Literaturverzeichnis.....	vi
Anhang .....	xi
Abstract Deutsch.....	xi
Abstract English .....	xii
Fragebogen.....	xiii
Kurzfragebogen zum Test der Operationalisierung .....	xxv

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Anforderungsprofil .....	42
Abbildung 2 Faktoren des Unternehmens .....	55
Abbildung 3 Befragung zur Vignette .....	56
Abbildung 4 Verteilung der Befragten in den Altersgruppen aufgeteilt nach Geschlecht .....	59
Abbildung 5 Ausbildungsstand der Befragten nach Geschlecht .....	60
Abbildung 6 Anzahl der Befragten nach Berufserfahrung in Monaten .....	61
Abbildung 7 Adäquanz des Anforderungsprofils .....	62
Abbildung 8 Bewerbungswahrscheinlichkeit der TeilnehmerInnen auf die Stellenanzeigen .....	64
Abbildung 9 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren abgeleitet durch die Antworten zur Bewerbungswahrscheinlichkeit .....	71
Abbildung 10 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren abgeleitet durch die Antworten zur Adäquanz .....	78
Abbildung 11 Online-Fragebogen .....	xxiv
Abbildung 12 Kurzfragebogen zum Test der Operationalisierung .....	xxvii

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Operationalisierung Anforderungsprofil .....	41
Tabelle 2 Operationalisierung Stellenbeschreibung .....	43
Tabelle 3 Kartenliste laut SPSS .....	54
Tabelle 4 Häufigkeiten des Minimums und Maximums der Antworten für die Adäquanz .....	63
Tabelle 5 Häufigkeiten des Minimums und Maximums der Antworten für die Bewerbungswahrscheinlichkeit .....	65
Tabelle 6 Korrelationsmaße der Conjoint Analyse der Bewerbungswahrscheinlichkeit	68
Tabelle 7 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren für die Bewerbungswahrscheinlichkeit in Prozent .....	70
Tabelle 8 Teilnutzenwerte der Faktorausprägungen bei der Bewerbungswahrscheinlichkeit .....	72
Tabelle 9 Vignette mit dem höchsten Gesamtnutzen für die Bewerbungswahrscheinlichkeit .....	75
Tabelle 10 Vignette mit dem niedrigsten Gesamtnutzen für die Bewerbungswahrscheinlichkeit .....	76
Tabelle 11 Korrelationsmaße der Conjoint Analyse der Adäquanz.....	77
Tabelle 12 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren für die Adäquanz in Prozent ....	78
Tabelle 13 Teilnutzenwerte der Faktorausprägungen bei der Adäquanz.....	79
Tabelle 14 Übersicht über die Bewertung der Hypothesen.....	89

# Abkürzungsverzeichnis

Abschn.	-	Abschnitt
Aufl.	-	Auflage
bzw.	-	beziehungsweise
ca.	-	circa
Hg.	-	Herausgeber
HIS	-	Hochschul-Informations-System
IAB	-	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IBM	-	International Business Machines
Max.	-	Maximum
Min.	-	Minimum
MS-Office	-	Microsoft Office
NLE	-	Number-of-Level-Effekt
PhD	-	Doctor of Philosophy
o.ä.	-	oder ähnliches
OECD	-	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
TCA	-	Traditionelle Conjoint Analyse
Sig.	-	Signifikanz
Std.-Fehler	-	Standard-Fehler

# 1. Einleitung

Die Annahme der ersten Arbeitsstelle auf dem Arbeitsmarkt nach Abschluss des Studiums zählt zu den wichtigsten Ereignissen im Leben eines/r HochschulabsolventIn, da die Wahl des ersten Arbeitsplatzes auch über spätere Berufs- und Karrierechancen mitbestimmen wird (Dietrich und Abraham 2018, S. 77).

Obwohl sich der Arbeitsmarkt jahrzehntelang günstig für AkademikerInnen entwickelt hat, stellt sich immer mehr die Frage, inwieweit die während des Studiums erlangten Kenntnisse und Qualifikationen auch im späteren Berufsleben angebracht werden können (Rukwid 2012, S. 2). Zudem führt die zunehmende Akademisierung der Gesellschaft zu einer Sättigung des Arbeitsmarktes und erschwert hochqualifizierten BewerberInnen daher das Finden einer adäquaten Beschäftigung, bei der die Anforderungen der Arbeitsstelle dem Ausbildungsniveau entsprechen (Fabian und Quast 2019, S. 401); (Fehse und Kerst 2007, S.73).

Insgesamt sind HochschulabsolventInnen zwar in der Regel weniger oft arbeitslos als ArbeitnehmerInnen aus anderen Bildungsschichten, jedoch ist dies noch kein Beweis für eine adäquate Beschäftigung und somit eine erfolgreiche Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt (Fabian und Quast 2019, S. 401–402); (Dietrich und Abraham 2018, S. 101). Diese Erstplatzierung ist besonders bedeutend, da sich der Berufseinstieg in einer adäquaten Position größtenteils fördernd auf die Adäquanz der nächsten Arbeitsstellen auswirkt. HochschulabsolventInnen, die bereits in ihrer ersten Stelle adäquat beschäftigt sind, bleiben dies mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit auch für den Rest ihrer Berufslaufbahn (Fabian und Quast 2019, S. 402); (Fehse und Kerst 2007, S. 80–81).

Ist es den HochschulabsolventInnen nicht möglich eine adäquate Beschäftigung zu finden und sie nehmen daher andere nicht adäquate Stellen an, kommt es zur sogenannten Beschäftigungs inadäquanz, bei der die Anforderungen der Arbeitsstelle an den/die ArbeitnehmerIn bzw. die Position von den durch die Ausbildung erworbenen Qualifikationen abweichen (Fehse und Kerst 2007, S. 73). Zu dieser Beschäftigungs inadäquanz kommt es zwar seltener als zu einer adäquaten Beschäftigung, jedoch ist beispielsweise in Deutschland „jeder sechste bis siebte Hochschulabsolvent inadäquat beschäftigt“ (Fehse und Kerst 2007, S. 76). Auch Kühne (2009) thematisiert, dass immer mehr HochschulabsolventInnen trotz ihrer guten Ausbildung inadäquat beschäftigt sind (Kühne 2009, S. 15).



Die Beschäftigungsineffizienz unterteilt sich dabei weiter in Über- und Unterqualifikation. Bei der Unterqualifikation liegen die Qualifikationen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin unter den geforderten. Dieser Zustand existiert in der Praxis jedoch in so geringem Maße, dass er hier nicht weiter betrachtet werden soll (Fehse und Kerst 2007, S. 73–74). Überqualifikation ist in der Praxis jedoch deutlich und zunehmend relevanter: die Anzahl von HochschulabsolventInnen, die für ihre Arbeitsstelle überqualifiziert sind, stieg in Deutschland beispielsweise zwischen 1984 und 2004 von 12,1% auf 19,8% an (Fehse und Kerst 2007, S. 73–74); (Fehse und Kerst 2007, S. 76).

Bei einer Überqualifikation von HochschulabsolventInnen werden jedoch einige der in der Bildungsphase erworbene Qualifikationen oder Fähigkeiten in der tatsächlichen Arbeitsstelle nicht benötigt und demnach nicht genutzt (Fehse und Kerst 2007, S. 73–74); (Kühne 2009, S. 38); (Rukwid 2012, S. 2).

Für den/die ArbeitnehmerIn persönlich bedeutet Überqualifikation in seiner/ihrer Arbeitsstelle vor allem Gehaltseinbußen im Vergleich zu ähnlich qualifizierten ArbeitnehmerInnen in adäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Zudem werden die eigentlich erworbenen Qualifikationen und Kenntnisse mit der Zeit entwertet, da sie in dieser inadäquaten Beschäftigung eben weder genutzt noch erweitert werden können. Zusätzlich birgt langanhaltende Überqualifizierung im Berufsleben die Gefahr der Demotivation im Beruf und unter Umständen führt sie letztlich auch zu einem Rückgang der gesamten Lebenszufriedenheit (Rukwid 2012, S. 3–4).

Dass HochschulabsolventInnen nach ihrer Ausbildung adäquat beschäftigt sind, ist jedoch nicht nur für sie persönlich, sondern auch gesamtwirtschaftlich wichtig. Das in der universitären Ausbildung erworbene Humankapital soll auf dem Arbeitsmarkt möglichst effizient verwertet werden, um etwaigen Wohlfahrtsverlusten vorzubeugen (Fabian und Quast 2019, S. 403). Im Rahmen von mehreren Studien wurde allerdings gezeigt, dass BewerberInnen teilweise bewusst inadäquate Stellen annehmen, sich also auf Stellen bewerben, von denen Ihnen bereits bei der Bewerbung klar ist, dass diese Stelle inadäquat ist (Fabian und Quast 2019, S. 401).

Die Beschäftigungsineffizienz ist auch aus Sicht der ArbeitgeberInnen von Bedeutung. Bei der Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt kommt es zwischen den HochschulabsolventInnen als zukünftigen ArbeitnehmerInnen und den Unternehmen auf der ArbeitgeberInnen Seite zu einem sogenannten Matching-Prozess, bei dem zwischen ArbeitgeberIn und BewerberIn ein sogenanntes Match also eine übereinstimmende Paarung bei der Einstellung entsteht. Der Abschluss der HochschulabsolventInnen stellt hierbei für ArbeitgeberInnen einen Indikator für die Produktivität der Bewerberin bzw. des Bewerbers dar. Diese tatsächliche Produktivität ist jedoch für ArbeitgeberInnen nicht klar erkennbar und kann mit dem Indikator nur indirekt beispielsweise am Niveau oder der Note des Abschlusses beurteilt werden. Durch diese nur indirekte Beurteilungsmöglichkeit kommt es immer wieder zu falschen Matches und die HochschulabsolventInnen sind ineffizient beschäftigt (Dietrich und Abraham 2018, S. 90). Aus Sicht der ArbeitgeberInnen wird Überqualifikation häufig nicht nur mit einer negativen Gesamtarbeitshaltung der MitarbeiterInnen und vermehrten Kündigungsabsichten, sondern auch mit genereller Unzufriedenheit im Berufsleben verknüpft. Überqualifizierung kann also Charakteristika und die Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen beeinflussen und sich so letztlich negativ auf die Effizienz des Unternehmens auswirken (Kulkarni et al. 2015, S. 533). Aber nicht alle mit Überqualifikation einhergehenden Phänomene sind notwendigerweise negativ (Kulkarni et al. 2015, S. 533); (Russell et al. 2016, S. 126). Überqualifizierung kann eine wertvolle personelle Ressource darstellen, die bei richtiger Nutzung einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten kann. Überqualifizierte MitarbeiterInnen sind TrägerInnen von zusätzlichen Fähigkeiten, Wissen und auch Erfahrungen, die nicht nur Teammitgliedern des/der ArbeitnehmerIn helfen können, sondern auch dem Unternehmen selbst (Russell et al. 2016, S. 126). Einige Unternehmen versuchen daher mit Hilfe ihrer Stellenanzeigen bewusst überqualifizierte BewerberInnen anzusprechen (Kulkarni et al. 2015, S. 534). Jedoch existiert aus Perspektive der Personalauswahl und des Bewerbungsprozesses kaum Forschung zu Überqualifikation und damit einhergehenden Chancen oder Risiken (Liu und Wang 2012, S. 32).

Auch für Individuen können durch Überqualifizierung durchaus positive Resultate bestehen. Teilweise zeichnen sich beispielsweise ihre Stellen durch ein höheres Gehalt aus, als wenn sie adäquat beschäftigt wären.

Weiters kann Überqualifizierung und damit einhergehende inadäquate Beschäftigung existieren, um Arbeitslosigkeit zu verhindern. In diesem Fall wäre auch aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive eine Beschäftigung, für die der/die ArbeitnehmerIn überqualifiziert ist, der Arbeitslosigkeit vorzuziehen. Jedoch wird hier wie bereits erwähnt das Humankapital nicht vollständig genutzt, was wiederum negative Auswirkungen hat (Reichelt und Vicari 2014, S. 8).

Laut Fine und Nevo (2011) ist Überqualifizierung von MitarbeiterInnen generell bisher nur wenig erforscht. Die existierenden Studien befassen sich außerdem Großteils mit bereits angestellten ArbeitnehmerInnen und eben nicht mit BewerberInnen (Fine und Nevo 2011, S. 240). Fabian und Quast (2019) bemängeln ebenfalls die Anzahl an Studien im deutschsprachigen Raum, die sich mit dem Thema der Adäquanz von Arbeitsstellen der HochschulabsolventInnen beim Arbeitsmarkteintritt befassen. Zudem erklären diese Studien die Inadäquanz meist mit externen Faktoren, wie dem Bildungsweg oder soziodemographischen Gegebenheiten der AbsolventInnen und nicht mit den persönlichen Präferenzen der BewerberInnen bei der Entscheidungsfindung (Fabian und Quast 2019, S. 405). Auch unterscheidet sich der Betrachtungswinkel der einzelnen Studien häufig. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Ergebnisse der Studien über die Adäquanz teilweise deutlich voneinander abweichen (Kühne 2009, S. 37).

Im Hinblick auf die erläuterte Problematik inadäquater Beschäftigung auf persönlicher Ebene der BewerberInnen, inadäquater Beschäftigung aus gesamtwirtschaftlicher Sicht und zusätzlich aus Sicht der ArbeitgeberInnen sowie der angesprochenen Forschungslücke, stellt sich die Frage vor dem Hintergrund welcher Motive die BewerberInnen sich überhaupt auf Stellen bewerben, für die sie überqualifiziert sind (Fabian und Quast 2019, S. 401). Diese Motive sind daher Gegenstand der vorliegenden Arbeit, in der die möglichen Einflussfaktoren von Arbeitsstellen und den zugehörigen Stellenanzeigen auf die Entscheidung über eine Bewerbung aus Sicht der HochschulabsolventInnen untersucht werden.

Ziel der Arbeit ist die Beantwortung der folgenden Forschungsfrage, die aus den vorangegangenen Überlegungen resultiert:

*Welche Faktoren beeinflussen AbsolventInnen bei der Bewerbung auf Stellen, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen?*

In den nachfolgenden Kapiteln werden zunächst die Schlüsselbegriffe der Untersuchung definiert. Danach wird auf die Theorien, die dem Gegenstand der Arbeit zugrunde liegen sowie den Stand der Forschung eingegangen. Anhand dieser Theorien und Erkenntnisse werden potenzielle Einflussfaktoren für das Entscheidungsverhalten von HochschulabsolventInnen im Bewerbungsprozess identifiziert. Da diese Einflussfaktoren Gegenstand der durchgeführten Studie sind, werden aufgrund dieser die Hypothesen entwickelt. Nachfolgend werden diese Hypothesen im Rahmen eines Fragebogens operationalisiert und die Art der Datenerhebung sowie weitere Parameter der Befragung wie etwa die Zielgruppe oder der Befragungsmodus festgelegt.

Die erhobenen Daten werden daraufhin zunächst deskriptiv und dann analytisch ausgewertet. Hierzu wird in dieser Arbeit die Methode der Conjoint Analyse gewählt. Der deskriptiven Auswertung und der Analyse folgt die inhaltliche Diskussion der Ergebnisse, die in der Bewertung der Hypothesen und der Beantwortung der Forschungsfrage mündet. Die Arbeit schließt nach einer Zusammenfassung mit den Limitierungen der Studie und einem Ausblick auf weitere Forschungsmöglichkeiten, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen.

## 2. Theorie

In diesem Kapitel werden zunächst der Arbeitsmarkteintritt und seine Bedeutung für HochschulabsolventInnen näher betrachtet. Im Anschluss wird der Begriff Adäquanz ausführlich erläutert und die einzelnen Abstufungen dieses Begriffs deutlich gemacht. Im Anschluss folgt die Darstellung zugrundeliegender Arbeitsmarkttheorien. Nach der theoretischen Betrachtung wird ein Überblick über den Stand der Forschung gegeben, welcher die in der Einleitung dargestellte Problematik im Hinblick auf HochschulabsolventInnen, Beschäftigungsadäquanz und den Arbeitsmarkteintritt verdeutlicht. Daraufhin werden im Rahmen der Theorie zur Motivation von MitarbeiterInnen Einflussfaktoren erarbeitet, von denen angenommen werden kann, dass sie die HochschulabsolventInnen bei ihrer Bewerbungsentscheidung beeinflussen. Das Kapitel schließt mit der Aufstellung der zu untersuchenden Hypothesen, welche aus den Theorien und dem Stand der Forschung entwickelt werden.

### **Arbeitsmarkteintritt**

Der Begriff Arbeitsmarkteintritt beschreibt „die berufliche Erstplatzierung nach der Bildungs- und Ausbildungsphase“ (Dietrich und Abraham 2018, S. 78). Laut Dietrich und Abraham (2018) müssen bei diesem Eintritt der Arbeitsmarkt und das Bildungssystem stets gemeinsam betrachtet werden, da diese gerade in den Industrienationen stark verzahnt sind. So wird der Grundstein für eine erfolgreiche Berufslaufbahn nicht unbedingt erst mit dem Arbeitsmarkteintritt gelegt, sondern schon mit der vorangegangenen Ausbildung. Der Wechsel von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt kann auf unterschiedliche Weisen erfolgen. Neben einem direkten Übergang mit Einarbeitungsphase bestimmt das Bild vor allem die klassische Lehre als duale Berufsausbildung, bei der neben der Ausbildung im Betrieb noch eine Berufsschule besucht wird. Abweichend davon ist die universitäre Ausbildung, die in der Regel nicht durch eine betriebliche Ausbildung unterstützt ist. Ausgenommen davon sind sogenannten duale Studiengänge, die die Lehre mit dem Studium verbinden. Während bei der betrieblichen Lehre die Betriebe selbst die Auswahl der Lehrlinge übernehmen, geschieht dies an der Universität durch verschiedene Zugangshürden. Aufgrund dieser Verschiedenheit müssen die Arbeitsmarkteintritte von zukünftigen ArbeitnehmerInnen gesondert betrachtet werden.

Im Folgenden wird aufgrund dieser Tatsache und dem Untersuchungsgegenstand der Fokus auf HochschulabsolventInnen gelegt (Dietrich und Abraham 2018, S. 79–81). Die Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt und ihr Erfolg sind auch für diese Berufsgruppe von besonderer Bedeutung, da die Wahrscheinlichkeit auch im weiteren Berufsverlauf adäquat beschäftigt zu sein, wie in Kapitel 1 bereits erwähnt, sehr viel größer ist, wenn bereits die erste Arbeitsstelle adäquat ist (Fabian und Quast 2019, S. 402); (Fehse und Kerst 2007, S. 80–81). Der Erfolg bzw. die Schnelligkeit des Arbeitsmarkteintritts sind jedoch zusätzlich abhängig von weiteren Faktoren. Zu diesen zählen beispielsweise die Studienrichtung und -dauer sowie soziodemographische Merkmale der AbsolventInnen (Dietrich und Abraham 2018, S. 99). Kühne (2009) stellt zusätzlich die Anzahl der HochschulabsolventInnen, die in einem bestimmten Zeitraum gleichzeitig auf den Arbeitsmarkt drängen, als Determinante des Erfolgs des Arbeitsmarkteintritts dar. Außerdem hat auch die wirtschaftliche Gesamtsituation einen Einfluss auf jenen Erfolg (Kühne 2009, S. 136). Besonders die Dauer zwischen dem Universitätsabschluss und dem Arbeitsmarkteintritt findet auch einzeln Anwendung in Studien. Eine dieser Studien zeigte beispielsweise, dass 95% aller AbsolventInnen in Deutschland innerhalb des ersten Jahres nach dem Abschluss einen Arbeitsplatz finden. Eine andere Studie konnte ermitteln, dass AbsolventInnen in Deutschland im Durchschnitt 5 Monate bis zur Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt benötigen (Dietrich und Abraham 2018, S. 100). Der Eintritt von HochschulabsolventInnen in den Arbeitsmarkt kann nach jedem universitären Abschluss geschehen, jedoch beginnt die Mehrheit der BachelorabsolventInnen spätestens 18 Monate nach dem ersten universitären Abschluss mit einem Masterstudium und vollzieht diesen Ersteintritt somit zunächst nicht. Diese MasterabsolventInnen vollziehen den Arbeitsmarkteintritt häufiger und zudem schneller als BachelorabsolventInnen (Dietrich und Abraham 2018, S. 99–100). Die Grenzen zwischen der universitären Bildungsphase und der Erstplatzierung verschwimmen zusätzlich immer mehr. AbsolventInnen haben bei ihrem Abschluss immer häufiger bereits Berufserfahrung im Rahmen von Praktika, Teilzeitstellen o.ä. gewonnen. Dies führt in der Regel auch zu einem erfolgreicherem Übergang in die Erwerbstätigkeit nach dem Abschluss (Dietrich und Abraham 2018, S. 89); (Dietrich und Abraham 2018, S. 100). Außerdem endet die Bildungsphase aufgrund betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen nicht mehr notwendigerweise mit dem Hochschulabschluss.

Im Kern bleiben die Übergänge jedoch erhalten und sind auch weiterhin Gegenstand empirischer Untersuchungen (Dietrich und Abraham 2018, S. 89). Als weitere Einflussfaktoren gelten zusätzlich das Humankapital der HochschulabsolventInnen und auch die vorherrschende Situation am Arbeitsmarkt (Kühne 2009, S. 166). Diese Situation wird im Folgenden anhand der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in den letzten Jahrzehnten kurz beleuchtet.

### **Veränderungen des Arbeitsmarktes**

In den 1960er Jahren galt ein Hochschulstudium noch als Garant für überdurchschnittliches Einkommen und adäquate Beschäftigung. Teile dieses Privilegs zeigen sich auch heute noch auf dem Arbeitsmarkt, jedoch hat sich innerhalb der letzten 60 Jahre der Ausgangspunkt stark gewandelt. Zwischen 1975 und 2000 hat sich der Anteil an HochschulabsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt circa verdreifacht und Zahlen zum Anteil der HochschulabsolventInnen aus aktuelleren Messungen geben Grund zu der Annahme, dass die Akademisierung des Arbeitsmarktes zunehmend voranschreitet (Kühne 2009, S. 13). Dies zeigt sich auch durch die stetig steigende Zahl von Studierenden: mittlerweile verlassen die Hälfte aller SchülerInnen die Schule mit der Hochschulreife und können so eine tertiäre Hochschulausbildung beginnen (Dietrich und Abraham 2018, S. 88). Viele Arbeitsstellen, die früher keinen Hochschulabschluss erforderten tun dies heute. Diese Akademisierung ist jedoch nicht durch eine Entwertung der Bildungsabschlüsse gekennzeichnet, sondern dadurch dass die Gesellschaft sich zunehmend zu einer „Wissensgesellschaft“ entwickelt (Schinwald 2011, S. 83). Auch Rukwid (2012) skizziert die Akademisierung der Gesellschaft und damit einhergehende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Zudem thematisiert er die Auslagerung von Arbeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen in Schwellen- und Entwicklungsländer, stellt aber klar, dass die Zunahme von Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen nicht gleichbedeutend mit adäquater Beschäftigung für HochschulabsolventInnen ist (Rukwid 2012, S. 1). Es ist also fraglich, ob diese ihre erlernten Kenntnisse und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich nutzen können (Rukwid 2012, S. 2). Die verstärkte Akademisierung macht es für Hochqualifizierte immer schwerer, eine adäquate Beschäftigung zu finden (Fabian und Quast 2019, S. 401); (Fehse und Kerst 2007, S.73).

Zwar ist die Arbeitslosenrate unter AkademikerInnen zumeist geringer als für ArbeitnehmerInnen aus anderen Bildungsschichten, jedoch kann dadurch keine Aussage über die Adäquanz und letztlich über den Erfolg der Erstplatzierung abgeleitet werden (Fabian und Quast 2019, S. 401–402); (Dietrich und Abraham 2018, S. 101).

Dies lässt sich auch an steigenden Zahlen inadäquat Beschäftigter ablesen. Von 1984 bis 2010 stieg in Deutschland der Anteil an AkademikerInnen, die inadäquat beschäftigt waren, von allen inadäquaten beschäftigten ArbeitnehmerInnen erheblich an. Waren 1984 in Deutschland noch rund 8% weniger HochschulabsolventInnen inadäquat beschäftigt als der Durchschnitt über alle qualifizierten Beschäftigten, waren 2010 2% mehr AkademikerInnen inadäquat beschäftigt als der Gesamtdurchschnitt (Rukwid 2012, S. 33–34).

Da diese Studie jedoch nicht vorrangig vom Arbeitsmarkteintritt, sondern von der Adäquanz der Arbeitsstelle und Entscheidungsfaktoren bei der Bewerbung von HochschulabsolventInnen handelt, wird diese im Folgenden erläutert.

## **Adäquanz**

Das Konzept der Adäquanz und Inadäquanz von Arbeitsstellen gilt gerade im Rahmen der Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt als Determinante des Berufserfolgs von HochschulabsolventInnen (Kühne 2009, S. 42). Im Folgenden wird der Begriff der Adäquanz zunächst definiert und die sich daraus ergebenden Teilbereiche von Adäquanz und Inadäquanz näher erläutert. Anschließend wird das in dieser Arbeit betrachtete Konzept der Überqualifizierung gesondert eingehender betrachtet.

## **Definitionen**

Laut dem Duden (2020) beschreibt Adäquanz die „Angemessenheit und Üblichkeit“ von einer Sache oder einem Verhalten (Bibliographisches Institut GmbH - Dudenverlag 2020). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird die Adäquanz im Hinblick auf die Angemessenheit der Arbeitsstelle in Bezug auf die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten betrachtet. Diese Kategorie der Adäquanz wird Beschäftigungs inadäquanz oder auch Ausbildung inadäquanz genannt (Fehse und Kerst 2007, S. 73).

Im Folgenden ist die Nutzung des Begriffes Adäquanz bzw. Inadäquanz daher stets im Kontext der Beschäftigungsadäquanz zu sehen.



Als Synonym für die Inadäquanz gilt vielfach der Term unterwertige Beschäftigung. Dieser ist jedoch nur für die im Folgenden zu definierende vertikale Adäquanz anwendbar, da er impliziert, dass die Arbeitsstelle ein deutlich geringeres Ausbildungsniveau erfordert (Rukwid 2012, S. 3).

Die vertikale Adäquanz bezieht sich auf die Passung zwischen Qualifikations- bzw. Ausbildungsniveau und den Anforderungen der Arbeitsstelle (Kühne 2009, S. 38–39). Vertikale Inadäquanz würde also demnach den Zustand bezeichnen, dass das erlangte Ausbildungsniveau über dem Ausbildungsniveau liegt, welches für die Stelle benötigt wird (Fehse und Kerst 2007, S. 74).

Die vertikale Adäquanz unterteilt sich zusätzlich in die Niveau- und Positionsadäquanz. Bei der Positionsadäquanz wird die Stelle hinsichtlich ihres Status, der für sie vorgesehenen Bezahlung, Entscheidungsfreiheiten sowie der gesellschaftlichen Anerkennung bewertet. Die Niveauadäquanz betrachtet wiederum wie anspruchsvoll die Arbeitsstelle kognitiv ist und welche Möglichkeiten zur Problemlösung bestehen bzw. vorausgesetzt werden (Fehse und Kerst 2007, S. 74).

Neben der vertikalen Adäquanz wird auch die horizontale Adäquanz als Teilbereich unterschieden. Diese bildet die inhaltliche Komponente der Adäquanz ab. Konkret geht es hierbei um die Anwendbarkeit der Inhalte der erworbenen Ausbildung im alltäglichen Arbeitsumfeld (Fehse und Kerst 2007, S. 74); (Kühne 2009, S. 39).

Ist ein/e ArbeitnehmerIn inadäquat beschäftigt, sagt dies jedoch nichts über die Art der Inadäquanz aus. Um dies zu betrachten, wird die Beschäftigungs inadäquanz zusätzlich zur vertikalen und horizontalen Unterscheidung in Unter- und Überqualifikation gruppiert. Unterqualifikation beschreibt dabei den Zustand, dass der/die ArbeitnehmerIn geringere Qualifikationen besitzt, als durch die Arbeitsstelle gefordert werden (Fehse und Kerst 2007, S. 73–74). Reichelt und Vicari (2014) konnten feststellen, dass in Deutschland 2012 22% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren auf formaler Ebene unterqualifiziert waren. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass dieser Zustand durch Berufserfahrung und Weiterbildung ausgeglichen wird. Zudem ist unterqualifizierte Beschäftigung in der Regel weder für den/die Einzelnen noch für die Gesamtwirtschaft nachteilig (Reichelt und Vicari 2014, S. 3). Wie bereits in Kapitel 1 erläutert, wird Unterqualifikation in dieser Arbeit aufgrund der geringen Relevanz auf dem Arbeitsmarkt nicht weiter betrachtet.

Gegenstand der Arbeit ist die in der Praxis zunehmend relevante Überqualifizierung von ArbeitnehmerInnen bzw. HochschulabsolventInnen (Fehse und Kerst 2007, S. 76).

## **Überqualifizierung**

Überqualifizierung setzt sich laut Russel et al. (2016) aus einem Nicht-Passen von Fähigkeiten, Erfahrung und/oder Ausbildungsniveau des/der BewerberIn und der Arbeitsstelle zusammen (Russell et al. 2016, S. 127). Hierbei werden Teile der Qualifikationen und Fähigkeiten, die der/die HochschulabsolventIn während der Bildungsphase erworben hat, demnach weder benötigt noch genutzt (Fehse und Kerst 2007, S. 73–74); (Kühne 2009, S. 38); (Rukwid 2012, S. 2).

Dass Überqualifizierung ein relevantes Thema darstellt, zeigen zahlreiche Studien. Laut Reichelt und Vicari (2014) beläuft sich beispielsweise der von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gemessene weltweite Durchschnitt an Überqualifizierung aller ArbeitnehmerInnen auf 25% (Reichelt und Vicari 2014, S. 2). Im Hinblick auf HochschulabsolventInnen fanden Reichelt und Vicari (2014) zudem heraus, dass ca. 40% aller Personen, die ein mindestens vier Jahre dauerndes Studium abgeschlossen hatten, in Deutschland im Jahr 2012 überqualifiziert für ihre aktuelle Arbeitsstelle waren (Reichelt und Vicari 2014, S. 3). Kühne (2009) konnte generell feststellen, dass HochschulabsolventInnen eher einen höheren Unterschied zwischen erworbenen und benötigten Qualifikationen als Beschäftigte mit niedrigeren Bildungsabschlüssen haben (Kühne 2009, S. 40).

Wie in Kapitel 1 bereits angesprochen geht Überqualifizierung sowohl mit negativen als auch positiven Konsequenzen einher. Diese werden im Abschnitt Stand der Forschung näher erläutert.

Im Folgenden wird der Begriff Adäquanz bzw. Inadäquanz aufgrund der vorangegangenen Ausführungen mit Überqualifizierung gleichgesetzt. Eine inadäquate Beschäftigung beschreibt demnach, dass der/die ArbeitnehmerIn überqualifiziert ist. Um dies beurteilen zu können, müssen jedoch zunächst Messverfahren erläutert werden.

## **Subjektive und objektive Adäquanz**

Bei der Bewertung, ob eine Stelle adäquat ist, kommen sowohl subjektive als auch objektive Ansätze zur Anwendung (Fehse und Kerst 2007, S. 74); (Rukwid 2012, S. 2).

Während bei der objektiven Überqualifizierung meist der für eine Arbeitsstelle benötigte Bildungsabschluss mit dem tatsächlich vom/von der BewerberIn erworbenen nicht übereinstimmt bzw. niedriger ist, beschreibt die subjektive Überqualifikation, dass der/die BewerberIn glaubt, höhere Qualifikationen und Fähigkeiten zu besitzen, als die Stelle erfordert (Debus und Körner 2018, S. 35). Objektive Messansätze nehmen die tatsächliche Situation im Beruf als Indikator. Ein Beispiel für einen objektiven Faktor wäre das Gehalt. Subjektive Ansätze betrachten hingegen die subjektive Wahrnehmung und Bewertung des Berufserfolgs. Hierbei wird beispielsweise die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen abgefragt oder ihre Selbsteinschätzung der Adäquanz ihrer Arbeitsstelle (Kühne 2009, S. 50). Obwohl dies zwei verschiedene Ansätze zur Messung von Überqualifikation sind, gelten sie als überlappende Konstrukte (Liu und Wang 2012, S. 7). Wahrgenommene subjektive Adäquanz bzw. Überqualifizierung kann zwar durch verschiedene Faktoren bedingt sein, jedoch wird es meistens als Folge von objektiver Überqualifizierung angesehen, wobei diese wiederum größtenteils als Überqualifizierung im Kontext von Bildung betrachtet wird (Liu und Wang 2012, S. 7). In zahlreichen Studien findet sich trotzdem das Konzept der subjektiven Adäquanz, da besonders die persönliche Meinung von ArbeitnehmerInnen als ausschlaggebend für die Bewertung der Adäquanz gilt (Kühne 2009, S. 38). Die subjektive Adäquanz gilt im Vergleich zur objektiven als besserer Indikator für Einstellungen und Verhalten von MitarbeiterInnen (Liu und Wang 2012, S. 7).

Aufgrund der angesprochenen Überlappung der beiden Konzepte, werden beide in Teilen vor allem in der Ausgestaltung der empirischen Erhebungsmethode zur Anwendung kommen.

## **Theoriebezug**

Inadäquanz wird zumeist mit Arbeitsmarkttheorien in Bezug gesetzt, welche vorrangig das Entscheidungsverhalten aus Sicht der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Situationen betrachten. Neben einer Teilanwendung der Humankapitaltheorie kommt auch das Job-Competition Modell, welches einen Vorteil in überqualifizierten ArbeitnehmerInnen aufgrund von geringeren Kosten für die Einarbeitung und Weiterbildung sieht, zur Anwendung. Ansätze der Betrachtung verweisen darauf, dass die Wahrscheinlichkeit eine adäquate Beschäftigung zu finden abhängig von den erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten ist (Fabian und Quast 2019, S. 406–409).

Im Bereich der Signaling Theorien gelten zudem „Signale wie gute Noten oder eine kurze Studiendauer“ für ArbeitgeberInnen als Indiz für eine/n produktivere/n MitarbeiterIn (Fehse und Kerst 2007, S.75).

Da in dieser Arbeit die Adäquanz der Arbeitsstelle beim Arbeitsmarkteintritt betrachtet wird, wird zusätzlich der sogenannte Matching Prozess, welcher teilweise auch Annahmen des Signaling Ansatzes nutzt, als Erklärungsgrundlage herangezogen (Dietrich und Abraham 2018, S. 90).

## **Humankapitaltheorie**

Nach der Humankapitaltheorie eignen sich Personen im Rahmen der Ausbildung durch den Erwerb von Fähigkeiten und Wissen Humankapital an. Dieses erworbene Humankapital spiegelt die Produktivität des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin wider und er oder sie wird in ihrer Arbeitsstelle dementsprechend entlohnt. Folglich werden Personen in Ausbildung, nach den Annahmen der Theorie, diese so lange fortführen, bis die Kosten für die Ausbildung den späteren Nutzen übersteigen (Fabian und Quast 2019, S. 406) Jedoch geht die Humankapitaltheorie davon aus, dass der Arbeitsmarkt sich langfristig selbst reguliert. Demnach müssten, wenn stetig zu wenig adäquate Arbeitsstellen verfügbar sind, weniger Personen eine akademische Laufbahn einschlagen. Im Rahmen der Humankapitaltheorie sollte es also auf lange Sicht gar keine inadäquaten Beschäftigungsverhältnisse geben (Fabian und Quast 2019, S. 407). Dass dies nicht der Fall ist, konnte allerdings schon in Kapitel 1 dargestellt werden. Zusätzlich wurde dort und im Abschnitt Überqualifizierung bereits die Problematik der Inadäquanz im Hinblick auf das wirtschaftliche Gesamtwohl vorgestellt.

Wird das durch Bildung generierte Humankapital durch eine inadäquate Beschäftigung im Berufsleben kaum oder zu gering eingesetzt, kann es nicht ausgeschöpft werden. Aufgrund der Tatsache, dass vor allem Hochschulen größtenteils mit Hilfe öffentlicher Gelder finanziert werden, führt die unzureichende Ausschöpfung des Humankapitals in diesem Fall gesamtwirtschaftlich zu negativen Konsequenzen (Rukwid 2012, S. 3–4); (Fabian und Quast 2019, S. 403).

Fabian und Quast (2019) schlagen aufgrund der Annahme über die Selbstregulierung des Arbeitsmarktes vor, Theorien zur Erklärung der Inadäquanz heranzuziehen, die den Arbeitsmarkt als einen nicht vollkommenen Markt ansehen (Fabian und Quast 2019, S. 408). Aus diesem Grund wird nachfolgend das Job-Competition-Modell erläutert.

### **Job-Competition-Modell**

Das Job-Competition-Modell, welches von Lester C. Thurow entwickelt wurde, stellt mit Bezug auf die Arbeitsnachfrage ebenfalls Signale heraus, die Produktivität implizieren. Das Modell nimmt jedoch entgegen der Humankapitaltheorie an, dass ein Ungleichgewicht, welches durch ein höheres Angebot an Arbeitskräften als Arbeitsplätzen entstanden ist, auf dem Arbeitsmarkt auch langfristig bestehen kann. Als Grund wird hierfür genannt, dass trotz steigender Nachfrage nach Arbeit das Angebot an Arbeit wegen starrer, unflexibler Löhne langfristig konstant bleibt. Somit wäre das längere Existieren von Inadäquanz auf dem Arbeitsmarkt durch das Modell erklärbar. Als Signale fungieren auch hier vor allem das Bildungsniveau sowie die Abschlussnote. Personen mit besseren Qualifikationen werden von ArbeitgeberInnen den Arbeitsstellen zugeordnet, die als anspruchsvoller gelten. Besteht nun ein Überhang auf der Nachfrageseite, also drängen mehr hochqualifizierte BewerberInnen auf den Arbeitsmarkt, führt dies dazu, dass einige BewerberInnen aufgrund eines zu geringen Angebots an adäquaten Stellen auf die Annahme inadäquater Stellen umschwenken müssen. Jedoch würde dies hier im Vergleich zur Humankapitaltheorie nicht dazu führen, dass weniger Personen einen akademischen Abschluss anstreben würden, da dieser auch bei geringerer Nachfrage nach HochschulabsolventInnen trotzdem noch ein Signal für höhere Produktivität darstellt und somit von ArbeitgeberInnen als Nutzen generierend betrachtet wird (Fabian und Quast 2019, S. 408–409). Da sowohl im Rahmen der Humankapitaltheorie als auch des Job-Competition-Modells Signale für Produktivität genannt werden, wird im Folgenden die Signaltheorie näher betrachtet.

## **Signaltheorie**

Die Signaltheorie geht im Vergleich zur Humankapitaltheorie nicht mehr davon aus, dass ArbeitgeberInnen vollständige Informationen über den/die BewerberIn vorliegen.

ArbeitgeberInnen können im Rahmen der Signaltheorie nur noch Annahmen über die Produktivität der BewerberInnen treffen, diese aber nicht mehr direkt vom Ausbildungsniveau ableiten. Beim Treffen dieser Annahmen stützen sich die ArbeitgeberInnen demnach auf die Signale, die ein/e BewerberIn aussendet. Der Bildungsabschluss gilt hierbei beispielsweise nur als Indiz für Produktivität und Motivation eines Bewerbers/einer Bewerberin (Fabian und Quast 2019, S. 408).

Fabian und Quast (2019) konnten feststellen, dass AbsolventInnen mit unterdurchschnittlichen Abschlussnoten öfter inadäquat beschäftigt sind als AbsolventInnen mit durchschnittlichen oder überdurchschnittlichen Abschlussnoten (Fabian und Quast 2019, S. 425). Da es in dieser Arbeit allerdings nicht vorrangig um die Sichtweise von ArbeitgeberInnen und Determinanten der Personalentscheidungen geht, wird der Ansatz nicht ausführlicher betrachtet.

## **Matching Prozess**

Zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen findet bei der Erstplatzierung der sogenannte Matching-Prozess statt. Das Humankapital, welches der/die AbsolventIn während ihrer/seiner Ausbildung erworben hat, ist für die ArbeitgeberInnen von großer Bedeutung, da es als Indikator für die Produktivität der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers angesehen wird. AbsolventInnen werden demnach schneller bessere Arbeitsstellen finden, je besser sie für diese qualifiziert sind. Die Einschätzung der Produktivität ist jedoch subjektiver Natur und wird indirekt beispielsweise am Qualifikationsniveau beurteilt. Durch dieses Beurteilungsproblem kommt es vor allem beim ersten Matching nach dem Hochschulabschluss häufiger zu schlechten Paarungen als bei BewerberInnen, die bereits Vorerfahrung auf dem Arbeitsmarkt haben. Dies führt im Zeitverlauf nach der Erstplatzierung häufig zu schnelleren Kündigungen und dem Annehmen anderer Arbeitsstellen (Dietrich und Abraham 2018, S. 90). Bei beruflicher Überqualifizierung wird jedoch nicht nur das Match bewertet, sondern auch die damit einhergehende Fairness bezüglich der Möglichkeit eine gute Leistung zu erbringen. So gehen hochqualifizierte BewerberInnen in der Regel davon aus, dass sie eine Arbeitsstelle verdienen, die zu ihren Qualifikationen und Fähigkeiten passt.

Somit wird Überqualifikation öfter mit Unfairness assoziiert als anders bedingte Fehlpassungen zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem Unternehmen (Liu und Wang 2012, S. 3).

## **Stand der Forschung**

Während Arbeitslosigkeit ein sehr weitreichend erforschtes Thema ist, wurde überqualifizierte Beschäftigung zwar bereits ab 1970 wissenschaftlich betrachtet, jedoch kaum in Form von Studien, sondern eher als wissenschaftliche Überlegungen zur Thematik. Erst ab 1990 untersuchten immer mehr WissenschaftlerInnen diese Thematik empirisch (Rukwid 2012, S. 6). Dass dieses Forschungsfeld aber durchaus relevant ist, konnte bereits in Kapitel 1 einleitend dargestellt werden. Die steigenden Zahlen von HochschulabsolventInnen, die für ihre Arbeitsstelle überqualifiziert sind, verdeutlichen dessen Wichtigkeit zusätzlich (Fehse und Kerst 2007, S. 76).

Laut Fine und Nevo (2011) ist Überqualifizierung von MitarbeiterInnen generell bisher nur wenig erforscht. Die existierenden Studien befassen sich außerdem Großteils mit bereits angestellten ArbeitnehmerInnen und eben nicht mit BewerberInnen (Fine und Nevo 2011, S. 240). Fabian und Quast (2019) bemängeln ebenfalls die Anzahl an Studien im deutschsprachigen Raum, die sich mit dem Thema der Adäquanz von Arbeitsstellen der HochschulabsolventInnen beim Arbeitsmarkteintritt befassen. Einen weiteren Kritikpunkt stellt die Tatsache dar, dass Studien vorrangig Bezug auf externe Faktoren nehmen, die Inadäquanz beeinflussen, und nicht die Präferenzen der BewerberInnen mit einbeziehen (Fabian und Quast 2019, S. 405). Ein Problem von Studien über Inadäquanz ist auch die schwierige Messbarkeit derselben. Inadäquanz und damit einhergehende Diskrepanz zwischen Qualifikationen und Arbeitsstelle besitzen keine klaren Konzepte für die Messung (Rukwid 2012, S. 7). Auch unterscheidet sich der Betrachtungswinkel der einzelnen Studien häufig. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Ergebnisse der Studien teilweise deutlich voneinander abweichen (Kühne 2009, S. 37). Fabian und Quast (2019) untersuchten beispielsweise in ihrer Studie vor allem die Unterschiede inadäquater Beschäftigung von Bachelor- und MasterabsolventInnen auf Basis der durch die AbsolventInnen wahrgenommenen Adäquanz ihrer Arbeitsstelle (Fabian und Quast 2019).

Fehse und Kerst (2007) hingegen fokussierten sich in ihren Untersuchungen vor allem auf die verschiedenen Arten der Inadäquanz, die im Vorherigen bereits erläutert wurden (Fehse und Kerst 2007). Der Ersteintritt in den Arbeitsmarkt ist zwar Teil nahezu jeder durchgeführten Befragung von HochschulabsolventInnen, jedoch werden häufig empirische Untersuchungsstandards sowie Kriterien, die auswertungsrelevant wären, nicht eingehalten. Zudem befassen sich viele AbsolventInnen-Studien vermehrt mit einzelnen Studienfächern und nicht dem Gesamtbild aller HochschulabsolventInnen. Die Analyse der Befragungsergebnisse geschieht meist deskriptiv und multivariate Analysen gelangen kaum zur Anwendung (Kühne 2009, S. 34–35). Auch die Anteilswerte von inadäquat beschäftigten HochschulabsolventInnen unterscheiden sich je nach Studie deutlich, was erneut auf stets unterschiedliche untersuchte Kriterien zurückzuführen ist. Anteilswerte von inadäquat beschäftigten HochschulabsolventInnen reichen hierbei von 8% bis hin zu 40% (Kühne 2009, S. 37–38).

Es besteht daher ein großer Bedarf an weiterer Forschung. Diese sollte vor allem einen Informationsgehalt bezüglich der „individuellen Entscheidung für eine bestimmte Erwerbstätigkeit [...] [von AbsolventInnen und] dem Stellenfindungsprozess“ bieten (Fabian und Quast 2019, S. 430).

Eine der umfassendsten existierenden Studien über Beschäftigungsadäquanz von HochschulabsolventInnen wird vom Deutschen Institut für Hochschulforschung, welches durch das Hochschul-Informationssystem (HIS) unterstützt wird, durchgeführt. Im Rahmen der seit 1989 laufenden HIS-Absolventenbefragung wird jeder vierte Absolventenjahrgang in gewissen Zeitabständen mehrmals schriftlich befragt. Neben rückblickenden Fragen bezüglich des Studiums werden hier der Übergang von Studium in den Beruf sowie der weitere Verlauf in den ersten Jahren thematisiert. Die AbsolventInnen werden hinsichtlich ihrer subjektiven Einschätzung im Hinblick auf die Adäquanz ihrer Beschäftigung befragt (Fehse und Kerst 2007, S. 77). Ziel der HIS-Befragung für den Forschungsbereich der Adäquanz ist die Identifikation von sogenannten Risikofaktoren, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, inadäquat beschäftigt zu sein. Neben soziodemographischen Merkmalen zählen zu diesen Risikofaktoren auch Merkmale der Bildungslaufbahn sowie das Netzwerk der AbsolventInnen und Faktoren wie individuelle Leistungsbereitschaft (Fehse und Kerst 2007, S. 78–79).



Die Ergebnisse der AbsolventInnen-Befragung untermauern auch noch einmal die Wichtigkeit der adäquaten Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt: auch wenn der Großteil der Befragten bereits bei der Erstplatzierung eine adäquate Beschäftigung findet, muss mindestens ein Sechstel aller AbsolventInnen nicht nur bei der Erstplatzierung, sondern auch im weiteren Erwerbsverlauf damit rechnen, unterwertig inadäquat beschäftigt zu sein (Fehse und Kerst 2007, S. 79). Von denen, die anfangs vertikal inadäquat beschäftigt waren, schafften es je nach befragtem Jahrgang nur ca. ein Drittel bzw. 40% innerhalb von 12 Monaten in eine adäquate Beschäftigung zu wechseln. Somit bleibt über die Hälfte der zunächst inadäquat Beschäftigten auch im zeitlichen Verlauf inadäquat beschäftigt. Selbst bei einer weiteren Befragung nach 60 Monaten musste festgestellt werden, dass wiederum nur etwa die Hälfte in eine adäquate Beschäftigung gewechselt war und somit immer noch AbsolventInnen unterwertig beschäftigt waren. Einige vollzogen jedoch auch den Wechsel von einer adäquaten in eine inadäquate Beschäftigung (Fehse und Kerst 2007, S. 80–81). Kühne (2009) untersucht den Ersteintritt in den Arbeitsmarkt wiederum aus Perspektive der Übergangsperiode und fokussiert sich dabei vor allem auf deren Dauer vom Abschluss bis zur ersten Erwerbstätigkeit. Er ermittelt weiters Gründe, wieso sich die Annahme der ersten Arbeitsstelle verzögert. Diese reichen von persönlichen Gründen wie Kinderbetreuung, über längere Reisen und Unklarheit bezüglich des zukünftigen Berufswegs bis hin zur ergebnislosen Stellensuche (Kühne 2009, S. 126–128). WirtschaftswissenschaftlerInnen gelang dabei von allen HochschulabsolventInnen der verschiedenen Fachrichtungen am häufigsten ein direkter Übergang zwischen Studium und Beruf (Kühne 2009, S. 132). Jedoch ist für AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge die Wahrscheinlichkeit, inadäquat beschäftigt zu sein deutlich höher als der Durchschnitt. Hierbei sind FachhochschulabsolventInnen sogar noch häufiger inadäquat beschäftigt als UniversitätsabsolventInnen. Dieses Ergebnis sehen Fehse und Kerst (2007) als überraschend an, da die Inhalte eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums in der Regel relativ gut auf das spätere Berufsfeld zugeschnitten sind. Für eine Erklärung dieses Phänomens wird auf die eventuell undurchsichtigen Anforderungen von Stellen verwiesen, die generell zu einer Besetzung von Stellen mit überqualifizierten BewerberInnen führen könnten.

Zusätzlich können sich zu hohe Erwartungen der AbsolventInnen an den Karriereverlauf in schlechterer Bewertung der Adäquanz der Arbeitsstelle niederschlagen (Fehse und Kerst 2007, S. 89–90). Aufgrund der Besonderheit dieser Fachrichtung bzw. Gruppe von StudentInnen, sollen diese die Zielgruppe der Befragung bilden.

Neben der Betrachtung genereller Merkmale und Gründe für Überqualifikation wird auch die theoretische Grundlage des Themas durch Studien erforscht. Fabian und Quast (2019) konnten im Rahmen ihrer Studie belegen, dass verschiedene Theorien im Bereich des Arbeitsmarktes einen Erklärungsgehalt für den beruflichen Erfolg von HochschulabsolventInnen bieten. Die im Vorherigen vorgestellten Annahmen der Signaltheorie und des Job-Competition-Modells konnten durch Ergebnisse der Studie belegt werden. Auch hier wurden jedoch starke Unterschiede je nach Studienrichtung festgestellt. Zusätzlich zu den klassischen Arbeitsmarkttheorien konnten sich auch Indizien für die Verwertbarkeit von Erklärungsansätzen aus dem Bereich der Psychologie finden. So bestimmen gewisse „berufliche Werthaltungen“ ebenfalls die Wahrscheinlichkeit einer adäquaten Beschäftigung mit (Fabian und Quast 2019, S. 428).

### **Konsequenzen von Überqualifizierung**

Die bisherigen Überlegungen und die bisherige dargestellte Forschung zum Thema Überqualifizierung zeigt mehrfach auf, dass Überqualifizierung mit diversen Konsequenzen einhergeht. Diese sind sowohl für ArbeitnehmerInnen bzw. HochschulabsolventInnen als auch ArbeitgeberInnen von großer Bedeutung und werden daher im Folgenden gesondert betrachtet (Fabian und Quast 2019, S. 403); (Kulkarni et al. 2015, S. 533); (Reichelt und Vicari 2014, S. 8); (Rukwid 2012, S. 3–4); (Russell et al. 2016, S. 126).

#### ***Konsequenzen für HochschulabsolventInnen***

Überqualifizierte ArbeitnehmerInnen verdienen im Durchschnitt ca. 15% weniger als gleichwertig ausgebildete ArbeitnehmerInnen in adäquaten Positionen. Dieser Trend wird umso stärker je mehr der/die ArbeitnehmerIn überqualifiziert ist. So müssen überqualifizierte HochschulabsolventInnen mit den größten Verlusten rechnen (Debus und Körner 2018, S. 36). Studien aus zahlreichen westeuropäischen Ländern konnten zudem sichtbar machen, dass objektiv überqualifizierte ArbeitnehmerInnen seltener eine überdurchschnittliche Gehaltserhöhung verzeichnen konnten als adäquat beschäftigte (Debus und Körner 2018, S. 37).

Jedoch kommt es auch zu dem Fall, dass sich die aktuellen Stellen inadäquat Beschäftigter durch ein höheres Gehalt auszeichnen, als Stellen, in denen sie adäquat beschäftigt wären (Reichelt und Vicari 2014, S. 8). Über den Zeitverlauf einer inadäquaten Beschäftigung kommt es immer mehr zu einer Entwertung der in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen und Kenntnisse, da sie weder vollständig genutzt noch weiterentwickelt werden. Zusätzlich birgt langanhaltende Überqualifizierung im Berufsleben die Gefahr der Demotivation im Beruf. Dies kann dann letztlich ein Zurückgehen der gesamten auch nicht berufsbezogenen Lebenszufriedenheit führen (Rukwid 2012, S. 3–4).

Es zeigte sich in den Studien jedoch immer mehr, dass eine Betrachtung der Adäquanz nur durch objektive Gesichtspunkte nicht den gewünschten Erklärungsgehalt bieten konnten. Daher wurden nach und nach die subjektiven Bewertungen der AbsolventInnen im Hinblick auf die Adäquanz ihrer Arbeitsstelle in Studien integriert (Kühne 2009, S. 38).

Laut Kulkarni et al. (2015) kann demnach vor allem kognitive Überqualifizierung zu Unzufriedenheit im Arbeitsleben führen (Kulkarni et al. 2015, S. 533). Debus und Körner (2018) stellen heraus, dass subjektive Überqualifizierung negative Auswirkungen auf zahlreiche Eigenschaften und Verhaltensweisen der MitarbeiterInnen hat. Fühlen diese sich überqualifiziert, hat dies unter anderem negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, das allgemeine Wohlbefinden und die empfundene Bindung an das Unternehmen. Dies führt letztlich zu kontraproduktivem Benehmen der überqualifizierten MitarbeiterInnen und schlussendlich zum stärkeren Wunsch für einen Stellenwechsel oder bereits zu höherem „Stellensuchverhalten“ (Debus und Körner 2018, S. 36).

Im Kontrast dazu argumentieren Zhang et al. (2016), dass wenn ArbeitnehmerInnen ihre Überqualifikation positiv sehen, ihre Selbsteffizienz steigt und die Personen proaktiver in ihrer Arbeit sind. Selbsteffizienz beschreibt dabei den Glauben an die eigenen Fähigkeiten in einem festgelegten Arbeitsbereich (Zhang et al. 2016, S. 63). Proaktives Verhalten wird dabei als selbständige zukunftsorientierte Handlung definiert, die MitarbeiterInnen ausführen, um sich oder ihr Arbeitsumfeld zu verbessern. Dies können Übernahme von Führungsverantwortung, das Einbringen von Vorschlägen oder das Ausbauen des persönlichen beruflichen Netzwerks sein (Zhang et al. 2016, S. 64).

Überqualifizierung kann sich aber durchaus auch im Verhalten der überqualifizierten ArbeitnehmerInnen hinsichtlich Aktivitäten, die über ihre aktuelle Stelle hinausgehen, widerspiegeln. So suchen sie weniger Rat bezüglich Karrierethemen oder entwickeln weniger oft neue Arbeitsprozeduren (Kulkarni et al. 2015, S. 533).

Bei freiwilliger Wahl einer Überqualifizierung ist es jedoch sogar teilweise der Fall, dass keine negativen Konsequenzen für die ArbeitnehmerInnen auftreten. Hier mag zwar formell eine Überqualifizierung vorliegen, doch decken sich dafür andere Dinge wie nicht-arbeitsbezogene Werte oder Arbeitsbedingungen zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem Unternehmen. Hierbei kommt es dann nicht zwangsläufig zu einem negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung. Diese kann sogar besser sein, da die ArbeitnehmerInnen diese Arbeitsstelle bewusst für sich ausgesucht haben und eine gute Leistung erbringen möchten (Kulkarni et al. 2015, S. 534).

Überqualifikation ist jedoch trotz der genannten möglichen positiven Konsequenzen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen vor allem negativ. Sie wird zusammenfassend meist mit einer negativen Gesamtarbeitshaltung, vermehrten Kündigungsabsichten und Unzufriedenheit sowohl im Berufs- als auch Privatleben assoziiert (Kulkarni et al. 2015, S. 533). Zhang et al. (2016) konnten im Rahmen ihrer Studie jedoch feststellen, dass Überqualifizierung für ArbeitnehmerInnen sehr wohl eine positive Konnotation besitzen und in positivem Verhalten gegenüber dem Unternehmen und den KollegInnen resultieren kann. Hierbei kann das Unternehmen das Humankapital der MitarbeiterInnen als Wettbewerbsvorteil nutzen (Zhang et al. 2016, S. 79).

Da sich durch die Betrachtung persönlicher Konsequenzen von Inadäquanz für HochschulabsolventInnen unweigerlich zeigt, dass diese in einem Zusammenhang mit den Konsequenzen für die ArbeitgeberInnen stehen, werden die Konsequenzen für Unternehmen im Folgenden betrachtet.

## ***Konsequenzen für Unternehmen***

Wie bereits erwähnt, können überqualifizierte ArbeitnehmerInnen durch ihre zusätzlichen Fähigkeiten, ihr zusätzliches Wissen und ihre zusätzliche Erfahrung eine wertvolle personelle Ressource darstellen, die einen positiven Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens hat (Russell et al. 2016, S. 126). Aus diesem Grund versuchen Unternehmen teilweise explizit überqualifizierte BewerberInnen im Rahmen von Stellenausschreibungen anzusprechen (Kulkarni et al. 2015, S. 534).

Diese überqualifizierten BewerberInnen werden beispielsweise mit dem Ziel eingestellt, sie später in anspruchsvollere Stellen zu befördern. Die Einstellung solcher BewerberInnen wird dabei als Einkauf einer Option auf Wissen und Erfahrungen gesehen. Auch wenn diese im aktuellen Berufsumfeld nicht gänzlich genutzt werden, können sie zukünftig zum Beispiel bei nötigen organisationalen Änderungen zum Einsatz kommen (Kulkarni et al. 2015, S. 534); (Debus und Körner 2018, S. 38).

Andere Unternehmen versuchen wiederum die Inadäquanz durch Überqualifizierung gänzlich zu vermeiden und bereits in der Bewerbungsphase festzustellen (Fine und Nevo 2011, S. 240). Während immer mehr BewerberInnen Absagen aufgrund ihrer Überqualifikation erhalten, werden andersherum demnach aber auch überqualifizierte BewerberInnen eingestellt. Aufgrund der vielen Absagen gehen BewerberInnen ebenfalls dazu über, ihr Ausbildungsniveau in ihren Lebensläufen herunterzuschrauben, sich also als weniger qualifiziert auszugeben. Dies stellt jedoch Unternehmen vor die Frage, wie sie mit überqualifizierten BewerberInnen umgehen sollen (Liu und Wang 2012, S. 32).

Diese Thematik und Wege der erfolgreichen Nutzung von Überqualifikation sind jedoch bisher kaum bis gar nicht erforscht (Liu und Wang 2012, S. 32); (Russell et al. 2016, S. 133). Ein Problem bei existierenden Studien ist, dass davon ausgegangen wird, dass kaum Fehleinschätzungen der Adäquanz passieren, wenn diese mit Hilfe objektiver Ansätze betrachtet wird. Laut Debus und Körner (2018) beziehen sich PersonalmanagerInnen nahezu ausschließlich auf die Abweichung zwischen tatsächlichem und geforderten Ausbildungsniveau. Jedoch kann dies nicht pauschal für jede/n ArbeitnehmerIn gelten.

Ist beispielsweise ein/e HochschulabsolventIn mit einer Stelle betraut, deren Anforderungen von ihm/ihr subjektiv als hoch angenommen werden, da er/sie bisher keine oder kaum Berufserfahrung hat, wird er/sie sich nicht unbedingt als überqualifiziert ansehen, nur weil das Ausbildungsniveau dies impliziert (Debus und Körner 2018, S. 39).

Subjektive Überqualifizierung hat jedoch vor allem, wie bei den betrachteten Konsequenzen für HochschulabsolventInnen bereits erläutert, negative Auswirkungen auf zahlreiche Eigenschaften und Verhaltensweisen der MitarbeiterInnen. Zu diesen gehören unter anderem vermehrte Stellenwechsel der HochschulabsolventInnen, welche in höheren Fluktuationsraten resultieren (Debus und Körner 2018, S. 36). Vor allem bei sehr stark überqualifizierten MitarbeiterInnen kommt es häufiger zum Stellenwechsel. Dies könnte allerdings auch auf das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen zurückzuführen sein (Liu und Wang 2012, S. 16–17). Aus Überqualifikation resultieren zusammenfassend häufig Gegebenheiten wie eine negative Gesamtarbeitshaltung, vermehrte Kündigungsabsichten und generelle Unzufriedenheit der MitarbeiterInnen, die sich letztlich negativ auf den Unternehmenserfolg auswirken (Kulkarni et al. 2015, S. 533).

Russel et al. (2016) sowie Kulkarni et al. (2015) kritisieren jedoch die zumeist negativen Betrachtungsweisen von Überqualifikation im Kontext von Unternehmenserfolg (Russell et al. 2016, S. 126); (Kulkarni et al. 2015, S. 533).

So gelten beispielsweise kognitive Fähigkeiten als Indikator für die Arbeitsleistung und Überqualifikation wird unter anderem durch höhere kognitive Fähigkeiten beschrieben. Auch können sich Vorteile ergeben, da Überqualifizierte zusätzliche Fähigkeiten mitbringen, durch die die Ausführung der Arbeit verbessert werden kann. Ebenfalls existieren Studien, die überqualifizierten MitarbeiterInnen eine bessere Gesundheit und einen höheren Fokus auf den Beruf und die Karriere attestieren. Vor diesem Hintergrund zeigt sich klar, dass Überqualifizierung für Unternehmen positive Konsequenzen haben kann (Kulkarni et al. 2015, S. 534). Einigen überqualifizierten MitarbeiterInnen gelingt es zum Beispiel informelle Führungsrollen zu übernehmen und dem Unternehmen durch ihre Fähigkeiten zu helfen, was anderen MitarbeiterInnen in ähnlichen Positionen, die adäquat beschäftigt sind nicht gelingen würde.

Hiervon profitiert jedoch nicht nur das Unternehmen, sondern auch der/die MitarbeiterIn selbst durch beispielsweise höheres Ansehen im Berufsumfeld und höhere Zufriedenheit (Russell et al. 2016, S. 132). Förderung von überqualifizierten MitarbeiterInnen stellt demnach einen Ansatz dar, mit der ansonsten häufig resultierenden Unzufriedenheit umzugehen. Diese Förderung kann auch durch das Übertragen von Aufgaben geschehen, die die MitarbeiterInnen vor eine Herausforderung stellen (Debus und Körner 2018, S. 39). Unternehmen sollten überqualifizierte MitarbeiterInnen demnach aktiv berechtigen und darin bestärken, ihr Potenzial trotz inadäquater Beschäftigung auszuschöpfen (Zhang et al. 2016, S. 80–81). Auch bei Betrachtung der Arbeitsleistung von Überqualifizierten, welche zumeist als geringer angesehen wird, konnte gezeigt werden, dass diese weniger qualifizierte KollegInnen in ähnlichen Positionen durchaus übertrafen (Liu und Wang 2012, S. 13–14). Überqualifizierung wird zudem ein positiver Effekt auf innovationstreibendes Verhalten der MitarbeiterInnen attestiert. So sind überqualifizierte MitarbeiterInnen öfter kreativer als adäquat Beschäftigte (Liu und Wang 2012, S. 15–16).

Konsequenzen der Überqualifizierung können für Unternehmen also entweder positiver oder negativer Natur sein. Abhängig ist dies in großem Maße jedoch von der Fähigkeit des Unternehmens, Überqualifizierung richtig zu nutzen.

Sowohl der Stand der Forschung als auch die zugrundeliegenden Theoriekonzepte zeigen, dass Überqualifizierung und Inadäquanz bedeutend für den Erfolg des Arbeitsmarkteintrittes und den Berufsverlauf von HochschulabsolventInnen, aber auch für die Unternehmen selbst sind. Obwohl Inadäquanz sowohl auf persönlicher Ebene für den/die AbsolventIn als auch für die Gesamtwirtschaft negative Konsequenzen haben kann, konnten in der bisherigen Forschung auch positive Aspekte der Überqualifizierung besonders aus Sicht der Unternehmen gefunden werden. Diese sind jedoch immer an die Bedingung geknüpft, dass die BewerberInnen und das Unternehmen mit der Situation umgehen können und seitens des Unternehmens Maßnahmen zur sinnvollen und erfolgreichen Nutzung von Überqualifikation ergriffen werden. Letztlich ist es jedoch fraglich, ob Unternehmen dies wollen und können. Für einige Unternehmen konnte gezeigt werden, dass diese mit ihren Stellenanzeigen bewusst überqualifizierte BewerberInnen ansprechen möchten.

Für jene Unternehmen soll mit der Beantwortung der in Kapitel 1 gestellten Forschungsfrage

*Welche Faktoren beeinflussen AbsolventInnen bei der Bewerbung auf Stellen, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen?*

ein Einblick in die Wichtigkeit verschiedener Faktoren bei der Ansprache von überqualifizierten HochschulabsolventInnen gegeben werden.

Für den anderen Teil der Unternehmen, die entweder nicht bereit sind, Maßnahmen zur Nutzung von Überqualifikation bereitzustellen oder generell adäquat beschäftigte MitarbeiterInnen vorziehen, soll sowohl die nachfolgende Analyse über die subjektive Adäquanz der BewerberInnen als auch die bereits erwähnte Wichtigkeit der Faktoren einen Anhaltspunkt für künftige Stellenausschreibungen bieten.

Welche Faktoren potenziell einen Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit und die Wahrnehmung der Adäquanz der Arbeitsstelle der HochschulabsolventInnen haben könnten, wird im Folgenden ermittelt. Nach der Wahl der zu untersuchenden Faktoren wird je Faktor eine zu überprüfende Hypothese aufgestellt.

## **Potenzielle Einflussfaktoren**

Während ArbeitnehmerInnen lange Zeit bei der Produktion von Gütern oder dem Angebot von Dienstleistungen nur als Inputfaktor galten, rückten Mitte des letzten Jahrhunderts durch verschiedene Studien andere Ansätze in den Fokus. Führungspersonen und Wissenschaftler verstanden zunehmend die Rolle der Bedürfnisse und Motivation von MitarbeiterInnen als Grundstein für die Produktivität (Lindner 1998, Abschn. 1). Einer der bekanntesten Ansätze, der im Folgenden entstand, ist die Maslowsche Bedürfnispyramide, die die verschiedenen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen in fünf einander untergeordneten Kategorien darstellt. Diese wurde bis heute immer wieder verändert bzw. von anderen Wissenschaftlern um einige Kategorien erweitert (Lindner 1998, Abschn. 2). Die Relevanz dieser Ansätze zeigt sich unter anderem in der Studie von Taormina (2009), in der gezeigt werden konnte, dass MitarbeiterInnen in jenen Unternehmen glücklicher und zufriedener sind, in denen ihre Bedürfnisse berücksichtigt und befriedigt werden (Taormina 2009, S. 651). Jedoch kam nicht nur den Bedürfnissen, sondern auch der Motivation von MitarbeiterInnen zunehmend Bedeutung zu.



Laut Lindner (1998) sind motivierte MitarbeiterInnen der Grundstein für das Fortbestehen eines Unternehmens, denn sie gelten gemeinhin als produktiver und sind somit wertvoller für Unternehmen. Jedoch ist gerade das Motivieren von MitarbeiterInnen aus Sicht des Managements eine sehr schwierige Aufgabe, da Motivationsfaktoren so verschieden sind wie die MitarbeiterInnen selbst und zusätzlich einem stetigen Wandel unterliegen (Lindner 1998, Abschn. 4).

Lindner (1998) befasst sich in seiner Studie mit solchen Motivationsfaktoren von ArbeitnehmerInnen und kam zu dem Ergebnis, dass für ArbeitnehmerInnen bei der Motivation und Arbeitszufriedenheit die Faktoren in folgender Reihenfolge ausschlaggebend sind:

1. Nachgehen einer interessanten Arbeit
2. Gutes Gehalt
3. Anerkennung der Arbeit
4. Sicherheit der Arbeitsstelle
5. Gute Arbeitsbedingungen
6. Aufstiegsmöglichkeiten
7. Gute Einbindung in Geschehnisse
8. Loyalität gegenüber MitarbeiterInnen
9. Angemessene Disziplin
10. Hilfestellung bei persönlichen Problemen

(Lindner 1998, Abschn. 7).

Den Inhalt bzw. die Definition der einzelnen Faktoren gibt Lindner (1998) jedoch nicht zusätzlich an. Die Befragten wurden zudem auch nur angehalten, die einzelnen Faktoren hinsichtlich ihrer subjektiv wahrgenommenen Wichtigkeit zu sortieren (Lindner 1998, Abschn. 6). Dass Motivationsfaktoren keine Allgemeingültigkeit besitzen, zeigen verschiedene Studien, in denen jeweils unterschiedliche Rankings von Faktoren ermittelt wurden. Durch den unterschiedlichen Kontext der Studien und unterschiedliche Befragte konnten also stets andere Ergebnisse der Motivationsfaktoren gefunden werden (Lindner 1998, Abschn. 7).

In der Studie von Fabian und Quast (2019) finden neben klassischen motivationstheoretischen Ansätzen auch Ansätze aus dem Bereich der Psychologie Anwendung. Sie erfassten Haltungen von ArbeitnehmerInnen in Bezug auf berufliche Werte, welche sich in Zielsetzungen im Hinblick auf den Beruf und das gesamte Leben begründen. Es wurden die folgenden fünf verschiedene Faktoren mit zugehörigen Items erarbeitet:

- Faktor 1: „materiell-prestigeorientiert“
- Faktor 2: „sicherheits- und arbeitsumweltorientiert“
- Faktor 3: „intellektuell-kreativ“
- Faktor 4: „autonomie-orientiert“
- Faktor 5: „altruistisch“

(Fabian und Quast 2019, S. 416–417).

Faktor 1 wird abgebildet durch Ausprägungen, die die Bezahlung, das Ansehen der Arbeitsstelle und Aufstiegsmöglichkeiten abbilden. Faktor 2 geht mit Ausprägungen wie gerechte Behandlung durch Vorgesetzte, ein vertrauensvolles Verhältnis zu KollegInnen, Sicherheit der Arbeitsstelle sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie einher. Faktor 3 als intellektuell-kreativer Faktor ist durch Ausprägungen wie Innovationen kreierende Arbeit, Entwicklung neuer Ideen sowie durch ein interessantes und anspruchsvolles Aufgabengebiet gekennzeichnet. Faktor 4 beinhaltet wiederum Ausprägungen wie selbstständige Entscheidungsmöglichkeiten, Selbstorganisation der Arbeit und Führung anderer MitarbeiterInnen. Faktor 5 bildet eine altruistische Wertvorstellung ab, die mit dem Wunsch nach einem sich Einsetzen für andere einhergeht (Fabian und Quast 2019, S. 416–417). Die ersten vier Faktoren werden in Teilen für die Aufstellung potenzieller Entscheidungsfaktoren herangezogen, der fünfte Faktor wird nicht betrachtet, da er im Kontext der vorliegenden Arbeit als nicht relevant betrachtet wird.

Aus Perspektive der Arbeitgeberattraktivität konnten Regnet und Lebrecht (2014) die folgenden Faktoren als ausschlaggebend für ansprechende Stellen ermitteln:

- Sicherheit der Arbeitsstelle
- Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Betriebsklima und Wertschätzung
- Gehalt

(Regnet und Lebrecht 2014, S. 69).

Da HochschulabsolventInnen in ihrer Entscheidung für oder gegen eine Arbeitsstelle durch den Nutzen, den sie sich durch diese versprechen, und individuelle Präferenzen geleitet werden, kann davon ausgegangen werden, dass ihnen dieselben Präferenzfaktoren wichtig sind, wie ArbeitnehmerInnen (Fehse und Kerst 2007, S. 76). Ob eine Arbeitsstelle besetzt werden kann ist zunächst vor allem davon abhängig, ob Arbeitssuchende tatsächlich die Absicht haben, sich für diese zu bewerben. Hierbei spielen die Attraktivität des Unternehmens und die der angebotenen Arbeitsstelle eine bedeutende Rolle. Relevant ist sowohl die subjektive Attraktivität für den/die einzelne/n BewerberIn als auch die generelle Attraktivität des Unternehmens. Studien zu Bewerbungsprozessen und -verhalten gehen oftmals davon aus, dass aus der tatsächlichen Anziehungskraft eines Unternehmens auf BewerberInnen Informationen über die Absichten dieser hervorgehen, sich zu bewerben und letztlich daraus die Stellenwahl abgeleitet werden kann (Chapman et al. 2005, S. 929–930). Im Rahmen der Theorie subjektiver Faktoren wird beispielsweise angenommen, dass BewerberInnen Stellen bzw. Unternehmen suchen, die sie als passend ansehen. Sie interpretieren dabei Charakteristika der ausgeschriebenen Stelle und bewerten sie im Hinblick auf ihre eigenen Anforderungen und Bedürfnisse (Chapman et al. 2005, S. 929). Diese subjektive Bewertung konnte von Chapman et al. als einer der stärksten Indikatoren für die Attraktivität der Stelle aus Sicht der BewerberInnen bewertet werden (Chapman et al. 2005, S. 938).

Als Faktoren stellen Chapman et al. (2005) unter anderem folgende heraus:

- Arbeitsspezifische Faktoren wie Gehalt und die Art der Arbeit
- Unternehmensspezifische Faktoren wie das Ansehen der Firma oder das Arbeitsumfeld

(Chapman et al. 2005, S. 929).

Regnets (2017) Studie über Faktoren, die StudentInnen im Hinblick auf die zukünftige Berufswahl beeinflussen, konnte in folgender Reihenfolge Einflussfaktoren definieren:

1. Interessantes Aufgabenfeld
2. Betriebsklima
3. Work-Life-Balance
4. Gehalt
5. Weiterbildungsmöglichkeiten
6. der/die Vorgesetzte
7. Karrieremöglichkeiten
8. Image des Unternehmens

(Regnet 2017, S. 4).

Fehse und Kerst (2007) konnten als subjektiv wahrgenommene Einflussfaktoren unter anderem die folgenden ermitteln:

- Gehalt
- Sicherheit der Arbeitsstelle
- Belastung
- Anerkennung

(Fehse und Kerst 2007, S. 76).

Bei der Vielzahl der in der Forschung bereits betrachteten Faktoren wird deutlich, warum Mitarbeitermotivation bzw. die Ermittlung von potenziellen Einflussfaktoren auf das Verhalten von BewerberInnen nähere Betrachtung erfordert. ManagerInnen sollten je nach zugrundeliegender Theorie zunächst einen Teil der Faktoren bei ihren Entscheidungen und Handlungen berücksichtigen, bevor sie die anderen adressieren (Lindner 1998, Abschn. 8). Auch in dieser Arbeit finden daher nicht alle ermittelten Faktoren Anwendung, sondern es werden Schlüsselfaktoren, von denen ein Einfluss auf das Bewerbungsverhalten der HochschulabsolventInnen angenommen werden kann, definiert. Dies geschieht auch im Hinblick auf die Befragung der AbsolventInnen durch fiktive Stellenanzeigen, da Lindner-Lohmann et al. (2016) nicht alle diese Faktoren den Merkmalen einer Stellenanzeige zuordnen (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 57).

Da sowohl Lindner (1998) als auch Regnet (2017) ein interessantes Aufgabenfeld als wichtigsten Faktor einschätzen und dieser ebenfalls in der Betrachtung durch Chapman et al. (2005) sowie Fabian und Quast (2019) Anwendung findet, kann der sich daraus ergebende Faktor *Interessante Arbeit* als einer der Schlüsselfaktoren betrachtet werden (Lindner 1998, Abschn. 7-8); (Regnet 2017, S. 4); (Chapman et al. 2005, S. 929); (Fabian und Quast 2019, S. 416). Zudem zählen Aussagen über die Aufgaben, die im Rahmen der Arbeitsstelle erledigt werden müssen, zu den Faktoren, die in einer Stellenanzeige genannt werden (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 57).

Das *Gehalt* ist Teil jeder der in diesem Abschnitt genannten Studien und somit ein weiterer Schlüsselfaktor, der je nach Studie eine unterschiedliche Gewichtung erfährt (Lindner 1998, Abschn. 7-8); (Fabian und Quast 2019, S. 416); (Regnet und Lebrecht 2014, S. 69); (Chapman et al. 2005, S. 929); (Regnet 2017, S. 4); (Fehse und Kerst 2007, S. 76).

Lindner (1998) nennt als drittwichtigsten Faktor die Anerkennung der Arbeit, geht aber wie bereits erläutert nicht weiter auf die Bedeutung des Faktors ein (Lindner 1998, Abschn. 7). Fehse und Kerst (2007) nennen Anerkennung ebenfalls als Faktor (Fehse und Kerst 2007, S. 76). Fabian und Quast (2019) nennen als Teil ihres materiellen und prestigeorientierten Faktors 1 das Ansehen, welches mit der Arbeitsstelle einhergeht, als Ausprägung des Faktors (Fabian und Quast 2019, S. 416). Regnet (2017) reiht das Image des Unternehmens zwar als unwichtigsten Faktor bei der Darstellung seiner Untersuchungsergebnisse ein, jedoch findet der Faktor auch in dieser Studie Beachtung (Regnet 2017, S. 4). Das Ansehen bzw. Image der Firma findet sich auch bei Chapman et al. (2005) als unternehmensspezifischer Faktor wieder (Chapman et al. 2005, S. 929). Da zur Anerkennung der Arbeit bei Lindner (1998) keine weitere Ausführungen existieren und Fabian und Quast (2019) das Ansehen der Arbeitsstelle als Prestigefaktor einordnen, kann auch das von Regnet (2017) untersuchte Image des Unternehmens gemeinsam mit den beiden Faktoren gruppiert werden (Lindner 1998, Abschn. 7); (Fabian und Quast 2019, S. 416); (Regnet 2017, S. 4). Dies gilt ebenso für die Darstellung von Chapman et al. (2005) (Chapman et al. 2005, S. 929).

Daher werden diese vorliegenden Einflussfaktoren im Folgenden als äquivalent betrachtet und ein neuer Faktor definiert. Vor allem beim Konzept der Anerkennung der Arbeit ist fraglich, von wem diese Anerkennung gewünscht ist.

In der vorliegenden Arbeit soll auf Grund der Befragungsmodalitäten Anerkennung von der Gesellschaft und nicht von Einzelpersonen betrachtet werden. Diese Einordnung deckt sich beispielsweise mit jener von Fabian und Quast (2019). Arbeit kann generell als „Tätigkeit für andere im gesellschaftlichen Leistungsaustausch“ betrachtet werden (Sichler 2010, S. 15). Diese Definition legt nahe, dass Arbeit dann auch durch die Gesellschaft bewertet wird. Dies geschieht zunächst vor allem durch die Bewertung der Arbeit im Hinblick auf den von ihr geschaffenen Mehrwert. Dieser enthält jedoch nicht nur die ökonomische Komponente, wie Wirtschaftsleistung oder Entlohnung der Arbeit, sondern auch eine, die auf die Bewertung des nicht monetären Wertes der Arbeit im Hinblick auf den Mehrwert für die Lebensqualität der Gesellschaft abzielt (Sichler 2010, S. 15–16). Normen und Werte stellen hierbei den Grundstein der sozialen bzw. gesellschaftlichen Anerkennung dar (Sichler 2010, S. 26). Aus diesen Überlegungen resultiert der im Folgenden verwendete Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung*.

Die *Sicherheit der Arbeitsstelle* findet sich sowohl als Einflussfaktor in der Studie von Fehse und Kerst (2007), Regnet und Lebreuz (2004), Fabian und Quast (2019) als auch bei Lindner (1998) und kann daher ohne weitere Einschränkungen als Einflussfaktor übernommen werden (Fehse und Kerst 2007, S. 76); (Regnet und Lebreuz 2014, S. 69); (Fabian und Quast 2019, S. 416); (Lindner 1998, Abschn. 7).

Laut Lindners (1998) zuvor betrachteten Studie zu Motivationsfaktoren von ArbeitnehmerInnen, spielt der fünfte Faktor gute Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit und Motivation von ArbeitnehmerInnen (Lindner 1998, Abschn. 7). Da der Begriff Arbeitsbedingungen terminologisch in der Wissenschaft nicht klar definiert ist und häufig lediglich einzelne Punkte der Arbeitsbedingungen betrachtet werden, muss der Begriff Arbeitsbedingungen zur Determinierung des Einflussfaktors zunächst näher erläutert werden (Eichmann et al. 2010, S. 11). Da Lindner (1998) zusätzlich zu den von ihm genannten Arbeitsbedingungen auch Faktoren wie gute Bezahlung und interessante Arbeit als Motivationsfaktoren für ArbeitnehmerInnen nennt, kann davon ausgegangen werden, dass diese nicht zu den hier definierten Arbeitsbedingungen zählen (Lindner 1998, Abschn. 7). Eichmann et al. (2010) nennen beispielsweise sieben Kategorien, in die der Begriff Arbeitsbedingungen unterteilt werden kann.

So nennen sie neben „Beschäftigungsformen; Arbeitszeiten (und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben); Einkommen; Arbeitsorganisation [...]; berufliche Aus- und Weiterbildung“ auch die „Bewertungen zur eigenen Arbeitssituation“ als zugehörig zu dem Begriff Arbeitsbedingungen (Eichmann et al. 2010, S. 11).

Der Begriff Beschäftigungsform befasst sich mit der Art des Arbeitsverhältnisses. Als Normalarbeitsverhältnis gilt dabei ein „unbefristetes sozialversicherungspflichtiges Vollzeitdienstverhältnis“ (Eichmann et al. 2010, S. 21). Da Parameter der Beschäftigungsform, wie Befristung eines Dienstverhältnisses oder Ausmaß der Arbeitsstunden bereits anderweitig durch den Faktor *Sicherheit der Arbeitsstelle* und das Anforderungsprofil der fiktiven Stellenanzeige, in der eine Vollzeitstelle besetzt werden soll, abgebildet werden, soll auch dieser Teil der Arbeitsbedingungen nicht einfließen.

Auch der Faktor Einkommen bzw. *Gehalt* wird bereits als Einzelfaktor betrachtet.

Die Bedeutung der Arbeitszeiten resultiert in der sogenannten Work-Life Balance, die auch von Regnet (2017) sowie Fabian und Quast (2019) als Einflussfaktor genannt wurde (Regnet 2017, S. 4); (Fabian und Quast 2019, S. 416). Die Work-Life-Balance definiert sich dabei als wahrgenommener Ausgleichszustand zwischen der verrichteten Arbeit und dem Privatleben (Steiner 2013, S. 29). Die Wahrnehmung dieses Zustandes unterscheidet sich jedoch je nach ArbeitnehmerIn, da er von vielen unterschiedlichen individuellen Faktoren abhängig ist.

Jedes Individuum wird dieses Gleichgewicht anders empfinden und die gegebenen Arbeitsbedingungen dahingehend anders bewerten (Steiner 2013, S. 30). Aufgrund dieser vielfältigen Faktoren, die in dieser Arbeit nicht im Rahmen der Stellenanzeige oder einem einzelnen Faktor zum Ausdruck gebracht werden können, findet die Work-Life-Balance in dieser Arbeit keine Betrachtung.

Die Kategorie Arbeitsorganisation geht ebenfalls detailliert auf die jeweilige Beschäftigung bzw. Tätigkeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ein (Eichmann et al. 2010, S. 92). Da diese Arbeit jedoch keine detaillierten Erkenntnisse bezüglich der Arbeitsorganisation liefern kann, da dies nicht Gegenstand der Untersuchung ist, wird auch diese Kategorie nicht betrachtet. Somit wird auch der von Fabian und Quast (2019) definierte Faktor 4 mit Ausprägungen wie Selbstorganisation der Arbeit nicht weiter betrachtet (Fabian und Quast 2019, S. 417).

Da Lindner (1998) gute Arbeitsbedingungen als Indikator für Arbeitszufriedenheit und Motivation ansieht und diverse andere Faktoren des Begriffes Arbeitsbedingung bereits in die Befragung einbezogen bzw. aufgrund der Befragungsmodalität ausgeschlossen sind, bezieht sich in dieser Arbeit der Begriff Arbeitsbedingung auf dessen Unterkategorie Arbeitszufriedenheit (Eichmann et al. 2010, S. 166); (Lindner 1998, Abschn. 7). Wie im Begriff Arbeitsbedingung sind auch im Begriff der Arbeitszufriedenheit zahlreiche Faktoren enthalten (Eichmann et al. 2010, S. 166). Da im Rahmen dieser Arbeit letztlich nicht das Bewerbungsverhalten auf eine konkrete Arbeitsstelle untersucht werden soll, sondern auf eine reduzierte fiktive Stellenanzeige, wird in der Befragung aufgrund der nachfolgenden Begriffsabgrenzungen jedoch der Faktor *Betriebsklima* und nicht Arbeitsklima verwendet. Laut Steiner (2013) gilt das Arbeitsklima als kurzfristig beeinflussbare „Stimmung am eigenen, separaten Arbeitsplatz“, welche der Wahrnehmung der durchgeführten Arbeitsprozesse entspringt (Steiner 2013, S. 10). Da diese Stimmung jedoch nicht vor Antreten der Arbeitsstelle von dem/der BewerberIn empfunden oder bewertet werden kann, soll hier nicht weiter auf das Arbeitsklima eingegangen werden. Das stabilere Betriebsklima hingegen bezieht sich eher auf „die sozialen Beziehungen in einem Unternehmen“, ist jedoch auch subjektiv wahrgenommen (Steiner 2013, S. 10). Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass generell keine vollständige Abgrenzung der beiden Begriffe vorgenommen werden kann, da das Betriebsklima das Arbeitsklima beeinflusst und umgekehrt (Steiner 2013, S. 10). Als Einflussfaktor auf das Bewerbungsverhalten wird in diesem Kontext also das *Betriebsklima* genutzt.

*Aufstiegsmöglichkeiten* werden sowohl von Lindner (1998) als auch Fabian und Quast (2019) und Regnet und Lebreuz (2014) als Einflussfaktor genannt und können somit ebenfalls als Schlüsselfaktor bezeichnet werden (Lindner 1998, Abschn. 7); (Fabian und Quast 2019, S. 416); (Regnet und Lebreuz 2014, S. 69). Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zählen hierbei zu den indirekten finanziellen Anreizen im Rahmen der Mitarbeitermotivation (Sass 2019, S. 50). Die von Regnet (2017) und Regnet und Lebreuz (2014) genannten Weiterbildungsmöglichkeiten finden in dieser Arbeit keine weitere Betrachtung (Regnet 2017, S. 4); (Regnet und Lebreuz 2014, S. 69).



Der von Regnet (2017) zusätzlich definierte Faktor der/die Vorgesetzte sowie der von Fehse und Kerst (2007) definierte Faktor Belastung finden in dieser Arbeit ebenfalls keine Verwendung, da wie bereits erwähnt kein vollständiges Stellenprofil in der fiktiven Anzeige abgebildet wird und Angaben zur Arbeitsbelastung und Vorgesetzten nicht zu den Merkmalen einer Stellenanzeige gehören (Regnet 2017, S. 4); (Fehse und Kerst 2007, S. 76); (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 57). Dies gilt auch für die Faktoren 7, 8, 9 und 10 von Lindner (1998) (Lindner 1998, Abschn. 7).

Zusammenfassend werden in dieser Arbeit gemäß den vorherigen Ausführungen die folgenden 6 Faktoren hinsichtlich ihres Einflusses auf das Bewerbungsverhalten von HochschulabsolventInnen untersucht:

- Interessante Arbeit
- Gehalt
- Gesellschaftliche Anerkennung
- Sicherheit der Arbeitsstelle
- Betriebsklima
- Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

Die aufgezählte Reihenfolge der Faktoren impliziert hier jedoch keinesfalls eine Angabe über die Wichtigkeit oder die Höhe des erwarteten Einflusses, da eben dieser Sachverhalt im Rahmen der nachfolgenden Datenerhebung, die mit Hilfe von fiktiven Stellenanzeigen die Bewerbungswahrscheinlichkeit von HochschulabsolventInnen abfragt, und der Datenanalyse herausgefunden werden soll.

Im Folgenden werden für die eben definierten Faktoren Hypothesen erarbeitet.

## Hypothesen

### Interessante Arbeit

Da eine *Interessante Arbeit* in fast allen vorgestellten Studien als Einflussfaktor genannt wird, kann davon ausgegangen werden, dass AbsolventInnen sich eher bewerben, die Entscheidung also positiv beeinflusst wird, wenn die in der Stellenanzeige dargestellte Arbeit für sie interessant ist (Lindner 1998, Abschn. 7-8); (Regnet 2017, S. 4); (Chapman et al. 2005, S. 929); (Fabian und Quast 2019, S. 416).

Dies führt zur Aufstellung der Hypothese H1.

H1: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die dargestellte Arbeit für sie interessant ist.

### Gehalt

Berufserfolg von HochschulabsolventInnen wird oft durch ein hohes bzw. überdurchschnittliches *Gehalt* definiert. Daher ist davon auszugehen, dass diese sich von einer Stelle mit höherem *Gehalt* einen besseren Berufserfolg erwarten und diese somit eher annehmen würden, als eine Stelle, die durchschnittlich oder unterdurchschnittlich bezahlt ist (Kühne 2009, S. 35).

Aus dieser Schlussfolgerung kann demnach die Hypothese H2 abgeleitet werden.

H2: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn das Gehalt überdurchschnittlich ist.

### Gesellschaftliche Anerkennung

Gemäß den Ausführungen zum im vorherigen Abschnitt definierten Einflussfaktor *Gesellschaftliche Anerkennung* kann die Hypothese H3 abgeleitet werden.

H3: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Arbeit gesellschaftlich anerkannt ist.

## **Sicherheit der Arbeitsstelle**

Regnet (2017) fand im Rahmen ihrer Befragung Augsburger StudentInnen heraus, dass zwar ca. die Hälfte aller Befragten ein befristetes Arbeitsverhältnis eventuell in Kauf nehmen würde, eine klare Mehrheit von ihnen jedoch das sicherere unbefristete Arbeitsverhältnis bevorzugen würde (Regnet 2017, S. 5).

Daraus lässt sich die Hypothese H4 ableiten.

H4: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Sicherheit der Arbeitsstelle gegeben ist.

## **Betriebsklima**

Die Arbeiterkammer Österreich führt zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit vierteljährliche Befragungen durch, bei denen unselbstständig Beschäftigte zu Ihrer Arbeitssituation befragt werden und bildet daraus den Arbeitsklimaindex (Eichmann et al. 2010, S. 168–169). Laut dem Arbeitsklimaindex 2020 fühlen sich viele MitarbeiterInnen in ihrem Unternehmen einsam und isoliert. Ein Umstand, den zufriedene ArbeitnehmerInnen in der Befragung nicht angaben (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich 2020, S. 1). Daher kann ein Zusammenhang zwischen den sozialen Beziehungen im Unternehmen und der wahrgenommenen Arbeitszufriedenheit, also per vorangegangener Definition dem *Betriebsklima*, angenommen werden. Darüber hinaus nimmt laut Regnet und Lebrez (2014) die Güte des Betriebsklimas eine zentrale Rolle bei der Arbeitsplatzbewertung hinsichtlich der Attraktivität des Arbeitgebers von UniversitätsabsolventInnen ein (Regnet und Lebrez 2014, S. 65). Daraus lässt sich ableiten, dass AbsolventInnen sich eher auf eine Stelle bewerben würden, bei der das *Betriebsklima* als gut eingeschätzt werden kann, was zur Aufstellung der Hypothese H5 führt.

H5: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Stelle ein gutes Betriebsklima bietet.

## **Aufstiegsmöglichkeiten**

Sass (2019) stellt in seiner Studie die Wichtigkeit von Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten für HochschulabsolventInnen dar und nennt Weiterentwicklung sowie Karriereunterstützung als Bedürfnisse dieser (Sass 2019, S. 43-44). Liu und Wang (2012) konnten zudem zeigen, dass häufige Stellenwechsel unter anderem auf das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten zurückgehen (Liu und Wang 2012, S. 17).

Daraus und aus den vorangegangenen Überlegungen zum Faktor *Aufstiegsmöglichkeiten* ergibt sich die Hypothese H6.

- H6: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn innerhalb der Organisation Aufstiegsmöglichkeiten bestehen.

# 3. Methoden

In diesem Kapitel werden zunächst noch einmal die Forschungsfrage sowie die Hypothesen zusammenfassend dargestellt. Anschließend werden das Forschungsdesign und der Prozess der Datenerhebung erläutert.

Aus der für diese Arbeit herangezogenen Theorie sowie dem Stand der Forschung ergab sich folgende Forschungsfrage:

*Welche Faktoren beeinflussen AbsolventInnen bei der Bewerbung auf Stellen, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen?*

Die für diese Forschungsfrage mit Hilfe der Theorie entwickelten zu untersuchenden Hypothesen lauten wie folgt:

- H1: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die dargestellte Arbeit für sie interessant ist.
- H2: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn das Gehalt überdurchschnittlich ist.
- H3: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Arbeit gesellschaftlich anerkannt ist.
- H4: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Sicherheit der Arbeitsstelle gegeben ist.
- H5: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Stelle ein gutes Betriebsklima bietet.
- H6: AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn innerhalb der Organisation Aufstiegsmöglichkeiten bestehen.

## **Forschungsdesign**

Als Erhebungsinstrument wird in dieser Arbeit das experimentelle Design der faktoriellen Survey bzw. Vignettenanalyse genutzt (Dülmer 2014, S. 721).

Da im Rahmen der Studie untersucht werden soll, welche Faktoren den oder die BewerberIn in ihrer oder seiner Entscheidung, ob er oder sie sich auf die ausgeschriebene Stelle bewerben möchte, beeinflussen, handelt es sich um ein Ursache-Wirkungsprinzip, weshalb sich ein Experiment als Untersuchungsdesign eignet (Stein 2014, S. 139). Der faktorielle Survey wurde gewählt, da mit Hilfe der Vignetten den TeilnehmerInnen eine bestimmte Situation konkreter näher gebracht werden kann als in einer reinen Befragung (Dülmer 2014, S. 721).

Ein weiterer Vorteil ist, dass vor allem bei der Messung von Einstellungen bzw. Meinungen mit Hilfe von Vignetten eine deutlich komplexere Struktur der Abbildung von Faktoren, die die Entscheidung beeinflussen könnten, möglich ist. Zudem vergrößert sich die Menge analysierbarer Daten, da von jedem/r TeilnehmerIn durch die Vorlage mehrerer Vignetten mehrere situationsbezogene Urteile erhoben werden können (Auspurg et al. 2009b, S. 62–63).

Eine Kontrollgruppe wird in dieser Befragung nicht eingeführt, da laut Dülmer (2014) jede Vignette als Kontrollgruppe des gesamten Vignettenuniversums fungiert (Dülmer 2014, S. 721–722). Die unabhängigen Variablen setzen sich in dieser faktoriellen Survey aus den für die Vignetten definierten Faktoren zusammen. Die abhängige Variable, die durch die Faktoren erklärt werden soll, ist in dieser Arbeit das Entscheidungsverhalten des oder der Befragten in Bezug auf die Frage, ob er oder sie sich auf diese Stelle bewerben würde (Dülmer 2014, S. 721).

Alle Vignetten, die in der Analyse zum Einsatz kommen, bilden je eine Stellenanzeige ab, die sich aus den Anforderungen an den oder die BewerberIn sowie dem Angebot eines Unternehmens zusammensetzen.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage sowie Analyse der Hypothesen sind aktuelle UniversitätsabsolventInnen oder Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge, die kurz vor Ihrem Abschluss stehen, relevant. Im Rahmen dieser Studie wird dies dadurch abgebildet, dass der/die ideale TeilnehmerIn entweder in den letzten sechs Monaten die universitäre Ausbildung abgeschlossen hat oder dies in den nächsten sechs Monaten voraussichtlich tun wird.

Dies soll zusammen mit der Wahl der Vignettenanalyse als Erhebungsdesign dazu dienen, dass sich die Befragten besser in das Thema einfinden und einen aktuellen Bezug dazu herstellen können. Weiterhin soll dadurch vermieden werden, dass sich die Befragten schon länger in einer adäquaten Vollzeitanstellung befinden.

## **Datenerhebung**

Die Erhebung der Daten für die Studie wird mittels eines Online-Fragebogens auf der Plattform Soscisurvey.de ausgeführt. Der Link zur Webseite mit dem Fragebogen wird in der Facebook Gruppe der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Wien, der Wirtschaftsuniversität Wien sowie im Bekanntenkreis der Verfasserin veröffentlicht, um die gewünschte Zielgruppe von aktuellen AbsolventInnen und Studierenden eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiengangs, die zeitnah ihre Universitätsausbildung abschließen, zu erreichen.

In der Einleitung des Fragebogens wird neben der Begrüßung auch das Grundthema der Studie, also die Arbeitsplatzsuche nach dem Universitätsabschluss, erläutert.

Da im Zuge der Erhebung aktuelle AbsolventInnen beziehungsweise Studierende, die kurz vor ihrem Abschluss stehen und einen Studiengang der Wirtschaftswissenschaften abgeschlossen haben oder dies tun werden, befragt werden sollen, werden die TeilnehmerInnen zunächst dazu befragt, ob sie sich in der gewünschten Zielgruppe befinden. Ist dies nicht der Fall werden von dem oder der Befragten nur noch die soziodemographischen Daten abgefragt. Befindet sich der oder die Befragte in der gewünschten Zielgruppe startet das Experiment nach einer kurzen Erklärung der Studie mit der ersten Vignette. Da der/die BewerberIn im Zuge der Einführung die Information erhält, dass er oder sie Anzeigen einer Online-Stellenbörse vorgelegt bekommt, wird die Erwartung an das Design gesenkt, da Online-Stellenanzeigen meist in standardisierten Designs veröffentlicht werden, um Vorgaben der jeweiligen Stellenbörse gerecht zu werden (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 58).

Die Stellenanzeigen der Vignetten dieser Befragung wurden mit Hilfe der von Lindner-Lohmann et al. (2016) definierten Merkmale operationalisiert, wobei jedoch aus Gründen der Vereinfachung einige Merkmale nicht in die Vignette aufgenommen wurden. Die Stellenbeschreibung wurde so offen wie möglich gehalten, um auszuschließen, dass die Entscheidung der StudienteilnehmerInnen, sich zu bewerben, von anderen Faktoren als den in den Hypothesen genannten beeinflusst wird.

So wurde auf Namennennung des Unternehmens sowie eine Beschreibung des Aufgabengebietes verzichtet und stattdessen erläutert, dass die angezeigten Stellenanzeigen von einer unabhängigen Personalvermittlung eingestellt wurden und sich auf einen wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich beziehen (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 57). Die einzelnen Vignetten der Studie enthalten zunächst das sogenannten Anforderungsprofil einer Stellenanzeige, indem die Grundvoraussetzungen, die ein/e BewerberIn mitbringen sollte im Hinblick auf die Bildungsstufe, Sprachkenntnisse und etwaige Berufserfahrung definiert werden. Darüber hinaus enthält ein Anforderungsprofil in der Regel Anforderungen an die Fach- und Methodenkompetenz, die Sozialkompetenz sowie Persönlichkeitskompetenz (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 52); (Franke und Boden 2003, S. 24). In diesem Fall muss zudem darauf geachtet werden, dass das Anforderungsprofil inadäquat gegenüber den Qualifikationen und Fähigkeiten der universitären BewerberInnen ist. Daher sind die Grundvoraussetzungen eher knappgehalten und wie folgt operationalisiert:

<b>Faktor</b>	<b>Ausprägung</b>
Bildungsstufe	Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
Sprachkenntnisse	Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
Fach- und Methodenkompetenz	MS-Office Kenntnisse
Sozialkompetenz	Teamfähigkeit
Persönlichkeitskompetenz	Selbstständige und genaue Arbeitsweise

Tabelle 1 Operationalisierung Anforderungsprofil

Der Faktor Bildungsstufe wird durch die Ausprägung *Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung* operationalisiert. Dies stellt im Hinblick auf die TeilnehmerInnen der Befragung eine inadäquate Qualifikation dar, da diese mit Erlangen eines universitären Abschlusses eine höhere Bildungsstufe erlangt haben bzw. erlangen werden (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2018).

Die Operationalisierung des Faktors Sprachkenntnisse wird mit der Ausprägung *Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse* vorgenommen.



Dies kann von jedem/jeder AbsolventIn sowie StudentIn angenommen werden, da dies die zwei Unterrichtssprachen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge der TeilnehmerInnen sind (Universität Wien 2021b, 2021a); (Wirtschaftsuniversität Wien 2021). Lindner-Lohmann et al. (2016) zählen zur Fach- und Methodenkompetenz sowohl fachliche Kenntnisse als auch Verfahrenkenntnisse (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 53).

Um das Anforderungsprofil inadäquat zu halten, werden die Fach- und Methodenkompetenz durch die Ausprägung *MS-Office Kenntnisse* operationalisiert. Da beispielsweise die Universität Wien Studierenden kostenfrei die Möglichkeit gibt, Microsoft Office Applikationen zu nutzen, kann davon ausgegangen werden, dass Studierende in Anwendungen der zugehörigen Programme ausreichend Kenntnisse besitzen (Universität Wien 2021c).

Für Unternehmen sind diese Kenntnisse zudem wichtig, da Microsoft Office mit Abstand das meistgenutzte Paket für Büro Softwarelösungen ist. In Deutschland nutzen beispielsweise 85% aller BüromitarbeiterInnen Microsoft Office (Statista GmbH 2021).

Sozialkompetenz wird durch Lindner-Lohmann et al. (2016) unter anderem als „Umgang mit Dritten“ definiert (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 53). Daher wird der Faktor Sozialkompetenz in der fiktiven Stellenanzeige mit der Ausprägung *Teamfähigkeit* operationalisiert.

Die Persönlichkeitskompetenz setzt sich aus persönlichen Merkmalen des/der BewerberIn zusammen. Hierzu zählen laut Lindner-Lohmann et al. (2016) unter anderem selbständiges Arbeiten, die Fähigkeit, sich korrekt auszudrücken sowie Entscheidungen zu treffen (Lindner-Lohmann et al. 2016, S. 53–54). Zur Wahrung der Inadäquanz und Knappheit des Anforderungsprofils wird der Faktor Persönlichkeitskompetenz mit der Ausprägung *Selbstständige und genaue Arbeitsweise* operationalisiert.

Das Anforderungsprofil bleibt über die gesamte Befragung hinweg in jeder Vignette ident und ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

---

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

---

Abbildung 1 Anforderungsprofil

Der zweite Abschnitt der Vignette enthält anschließend die Faktoren des beschriebenen Unternehmens, also das Angebot an den oder die potenzielle/n BewerberIn.

Die folgenden Faktoren sind mit ihren Ausprägungen Bestandteil der einzelnen Vignetten:

Faktor	Faktorausprägung
Interessante Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld</li> <li>• Ein vordefiniertes Aufgabenfeld</li> </ul>
Gehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation</li> <li>• Gehalt nach Kollektivvertrag</li> </ul>
Gesellschaftliche Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit in einem angesehenen Unternehmen</li> <li>• Keine Nennung</li> </ul>
Sicherheit der Arbeitsstelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein unbefristetes Dienstverhältnis</li> <li>• Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis</li> </ul>
Betriebsklima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima</li> <li>• Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie</li> </ul>
Aufstiegsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessante Aufstiegsmöglichkeiten</li> <li>• Gleichbleibende Position im Unternehmen</li> </ul>

Tabelle 2 Operationalisierung Stellenbeschreibung

Der Faktor *Interessante Arbeit* wird durch die Ausprägungen *Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld* sowie *Ein vordefiniertes Aufgabenfeld* beschrieben.

Die Ausprägung *Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld* soll gegenüber der Ausprägung *Ein vordefiniertes Aufgabenfeld* vermitteln, dass das Aufgabenfeld nicht starr ist, sondern neben Abwechslung in den zu erledigenden Arbeiten auch interessante Aspekte bietet. *Ein vordefiniertes Aufgabenfeld* hingegen vermittelt, dass das Aufgabenfeld keine Erweiterungen oder Abwechslung bietet und die Arbeit daher eher monoton ist, da immer dieselben Aufgaben übernommen werden müssen. Dies soll die Annahme der Hypothese H1 bestätigen, dass AbsolventInnen sich eher bewerben, wenn die dargestellte Arbeit interessant für sie erscheint.

Die Operationalisierung des Faktors *Gehalt* erfolgt über die beiden Ausprägungen *Gehalt nach Kollektivvertrag* und *Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation*. Diese Operationalisierung wird gewählt, da die einzelnen Stellenbeschreibungen aus Vereinfachungsgründen keine konkreten Aufgabenbeschreibungen enthalten und daher keine Faktoren zur tatsächlichen Berechnung bzw. Erwartung eines Gehalts gegeben sind. Die Ausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag* stellt hierbei das gesetzliche Mindestmaß an Gehalt für den/die TeilnehmerIn dar und sollte keinen besonderen Anreiz bieten (Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte 2020). Die Ausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation* indiziert hingegen, dass bei höheren persönlichen Qualifikationen als in der Stellenanzeige gefordert das Gehalt über dem rechtsgültigen Mindestlohn liegt. Da die geforderten Qualifikationen in der Stellenanzeige bewusst unter den zu erwartenden Qualifikationen der TeilnehmerInnen liegen, soll diese Ausprägung einen Bewerbungsanreiz schaffen, da diese bei Bewerbung von einer Überbezahlung ausgehen können und sich somit nach Annahme der Hypothese H2 eher bewerben.

Die Hypothese H3, dass BewerberInnen sich eher bewerben, wenn die Arbeit gesellschaftlich anerkannt ist, wird in dieser Arbeit durch Arbeit in einem gesellschaftlich angesehenen Unternehmen operationalisiert.

Der Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* ist durch die Ausprägungen *Arbeit in einem angesehenen Unternehmen* und *Keine Nennung* abgebildet. Durch das Attribut *angesehen* soll bei dem/der BewerberIn eine positive Konnotation über die gesellschaftliche Anerkennung des Unternehmens hervorgerufen werden.

Die Ausprägung *Keine Nennung* wurde hierbei gewählt, da eine gegenteilige Aussage in einer Stellenanzeige als nicht wahrscheinlich angesehen werden kann, da beispielsweise Diehm und Michaud (2014) in ihrem „Einmaleins der Unternehmenskommunikation“ darlegen, dass die Darstellung eines Unternehmens stets sympathisch für die Zielgruppe, in diesem Fall also für die BewerberInnen, sein soll (Diehm und Michaud 2014, S. 30). Daraus kann geschlossen werden, dass kein Unternehmen in seinem Profil angeben wird, keine gesellschaftliche Anerkennung zu genießen, sondern dies, sollte es zutreffen, nicht erwähnen wird.

Der Faktor *Sicherheit der Arbeitsstelle* wird durch die Ausprägungen *Ein unbefristetes Dienstverhältnis* und *Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis* operationalisiert. Da die Sicherheit des Arbeitsplatzes vor allem durch unbefristete Dienstverträge gegeben ist, sollen diese Ausprägungen entweder maximal mögliche Sicherheit im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses oder die Unsicherheit eines befristeten Dienstverhältnisses, welches zum gegebenen Zeitpunkt ohne weitere Angabe von Gründen beendet werden kann, darstellen. Der Zusatz, dass das Dienstverhältnis vorerst befristet ist, impliziert die Möglichkeit einer Verlängerung bei beiderseitigem Einverständnis, jedoch ist dies kein definitives Angebot des Arbeitgebers und soll keine weitere Sicherheit vermitteln. Nach Annahme der Hypothese H4 sollten sich AbsolventInnen eher bewerben, wenn die Stelle bzw. das Unternehmen ein unbefristetes Dienstverhältnis anbietet.

Die Hypothese H5 wird für die Gestaltung des Fragebogens mit dem Faktor *Betriebsklima* operationalisiert. Da die Messbarkeit des Betriebsklimas in der empirischen Forschung jedoch durch viele verschiedene Ansätze und Betrachtungsweisen realisiert wird, muss diese für die Operationalisierung der Hypothese H5 zunächst weiter eingegrenzt werden (Steiner 2013, S. 16).

Die in Kapitel 2 erwähnte Arbeitszufriedenheit besteht wie auch die Arbeitsbedingungen aus diversen Faktoren. Laut Steiner (2013) ist Arbeitszufriedenheit „eine langfristige, solide Einstellung mit kognitivem Hintergrund“ (Steiner 2013, S. 25). Arbeitszufriedenheit gilt als abgeleitet aus Erfahrungswerten im Hinblick auf den Umgang mit KollegInnen und Führungskräften, Arbeitsabläufen, den Bedingungen des Arbeitsplatzes sowie weiteren Betriebsmitteln. Weitere Faktoren der Arbeitszufriedenheit orientieren sich mit beispielsweise Arbeitszeitflexibilität oder Sicherheit des Arbeitsplatzes stark an der Aufschlüsselung der Arbeitsbedingungen von Eichmann et al. (2010) (Eichmann et al. 2010, S. 11); (Steiner 2013, S. 25).

Die in dieser Arbeit vorgenommene Abbildung des Arbeits- bzw. Betriebsklimas durch die Arbeitszufriedenheit ist auch in der empirischen Forschung durch den Nachweis, dass das Arbeitsklima durch positive Erfahrungen, die im Betrieb von ArbeitnehmerInnen gemacht werden, auch positiv beeinflusst wird, belegt (Steiner 2013, S. 27). Da, wie bereits bei der näheren Betrachtung der Arbeitsbedingungen definiert, viele der Faktoren der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitszufriedenheit entweder bereits durch die Operationalisierung der anderen Hypothesen abgebildet werden oder für die gewählte Befragungsmodalität nicht anwendbar sind, erfolgt eine weitere Eingrenzung der Arbeitszufriedenheit. Auch laut Rosenstiel und Bögel (2014) begründet sich die Arbeitszufriedenheit eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin durch zahlreiche Faktoren, welche neben dem Tätigkeitsfeld auch die Bezahlung beinhalten. Jedoch umfasst auch hier der Begriff Arbeitszufriedenheit KollegInnen und Vorgesetzte, also das soziale Arbeitsumfeld (Rosenstiel und Bögel 2014, S. 191). In einer empirischen Studie zum Thema Arbeitszufriedenheit wurde vor allem der Einfluss der Führungskräfte auf die Zufriedenheit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin untersucht. Dabei wurde gezeigt, dass gewisse Führungsansätze die Arbeitszufriedenheit eher beeinflussen als andere. Jedoch wird bei den Ergebnissen darauf hingewiesen, dass auch diese Bewertung durch die ArbeitnehmerInnen von persönlichen Faktoren abhängt (Steiner 2013, S. 26).

Da in den mit Hilfe von Vignetten abgebildeten Stellenanzeigen wie bereits erwähnt keine konkreten Spezifikationen der Arbeitstätigkeiten und der angebotenen Stelle erscheinen werden, bezieht sich die Operationalisierung des Faktors *Betriebsklima* gemäß der Definition von Steiner (2013) auf die sozialen Beziehungen innerhalb des dargestellten Unternehmens (Steiner 2013, S. 10). Nach Steiner (2013) wird das Harmoniegefühl der einzelnen MitarbeiterInnen und im sozialen Gefüge des Unternehmens maßgeblich vom Führungsverhalten beeinflusst (Steiner 2013, S. 51). Eine Führungskraft gilt also als „aktiver Gestalter des Betriebsklimas“, daher wird der Führungsstil dieser in der vorliegenden Arbeit als Operationalisierung der Arbeitszufriedenheit angewendet (Steiner 2013, S. 55). Merkmale einer guten Führungsperson sind laut Steiner (2013) unter anderem Unterstützung, Zuhören, Ansprechbarkeit und Fairness (Steiner 2013, S. 52). Führungskräfte sind geprägt durch bewusste und unbewusste Faktoren. Zu den unbewussten Faktoren gehören solche, die angeboren sind und jene, die emotional geprägt sind. Bewusste Faktoren sind das soziale Verhalten sowie Kommunikation (Steiner 2013, S. 48).

Ein Kennzeichen einer guten Führungspersönlichkeit ist daher, dem/der MitarbeiterIn ein Gefühl der Wichtigkeit zu geben (Steiner 2013, S. 53). Jedoch ist nicht nur die Wertschätzung der MitarbeiterInnen wichtig für eine gute Personalführung, sondern auch bzw. vor allem die Kommunikation. Dabei ist stets ein respektvoller Umgang zu wahren, so ist beispielsweise beim Anbringen von Kritik stets die sachliche Ebene zu halten. Ebenso ist Ansprechbarkeit sowie Interesse der Führungspersonen aus Sicht der MitarbeiterInnen ein Signal für die persönliche Wichtigkeit (Steiner 2013, S. 55–56). Neben dem Führungsverhalten und der Kommunikation der Führungskraft nennt Steiner (2013) noch das Konfliktmanagement als Faktor mit einem hohen, relevanten Einfluss auf das Betriebsklima (Steiner 2013, S. 70). Dieses wird im Rahmen der Operationalisierung jedoch nicht betrachtet, da Angaben zum Konfliktmanagement der Führungskräfte in Stellenanzeigen in der Regel nicht vertreten sind.

Aufgrund dieser Überlegungen ergibt sich *Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima* als positive Ausprägung des Faktors *Betriebsklima*.

Für die Auswahl der entgegengesetzten negativen Ausprägung muss vor allem bedacht werden, wie realistisch die Angabe eines nicht besonders guten Betriebsklimas in der Stellenanzeige ist. Um der Gefahr einer unrealistischen Angabe in der Stellenanzeige entgegen zu wirken, wurde daher ein Führungsansatz mit seinen Eigenschaften zur Erstellung der Ausprägung herangezogen, der zwar wissenschaftlich anerkannt ist, den zuvor ausgeführten notwendigen Eigenschaften einer Führungsperson jedoch entgegensteht. Dazu wurde der autokratische Führungsstil gewählt. Dieser zeichnet sich durch die alleinige direkte Führung durch die Führungspersönlichkeit aus. MitarbeiterInnen wird keine Verantwortung übertragen und ihre Arbeit wird durchgehend kontrolliert. Es findet kein Austausch statt und die Kommunikation ist einseitig von der Führungsperson ausgehend (Glöckler und Maul 2010, S. 29). Goleman (2000) benennt diesen Führungsstil als zwingenden Führungsstil, bei dem die Führungsperson erwartet, dass ihre Anordnungen strikt befolgt und nicht hinterfragt werden (Goleman 2000, S. 82). Auch konnte gezeigt werden, dass ein autokratischer Führungsstil zu sinkender Motivation der ArbeitnehmerInnen, somit langfristig auch zu niedrigerer Arbeitszufriedenheit führt und sich negativ auf das Betriebsklima auswirkt (Glöckler und Maul 2010, S. 30); (Goleman 2000, S. 82). Nach Burns et al. (2004) weist der autokratische Führungsstil vier Hauptcharakteristika auf.

Demnach werden alle Entscheidungen von der Führungskraft direkt getroffen, sie ist lediglich auf Erfüllung der Tätigkeiten und nicht der Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen bedacht, die Führungskraft wahrt zudem eine soziale Distanz gegenüber den Geführten und versucht diese durch Bestrafungen oder das Androhen dieser zu motivieren (Burns et al. 2004, S. 68). Die Eigenschaft, dass Führungskräfte lediglich auf Erfüllung der Tätigkeiten bedacht sind, wird hier durch den Ausdruck *stark leistungsorientiert* dargestellt. Die direkte Entscheidung durch die Führungskraft sowie die soziale Distanz werden mit dem Ausdruck *mit strikter Hierarchie* operationalisiert. Franke und Boden (2003) erläutern, dass Hierarchien von Machtverhältnissen geprägt und daher oft negativ assoziiert werden. Daraus resultiert der Trend, dass Unternehmen sich mit einer Art „Hierarchielosigkeit“ schmücken (Franke und Boden 2003, S. 248). Zwar steht dem die diskutierte Notwendigkeit von zumindest Hierarchien mit einigen Stufen für eine effiziente Führung gegenüber, diese sollten jedoch nicht zu zahlreich werden. Die Nennung der *strikten Hierarchie* soll in diesem Kontext also betonen, dass das Machtverhältnis also die Entscheidungsgewalt bei dieser Arbeitsstelle ein „von Oben“ dominiertes Konstrukt und durch viele Ebenen geprägt ist (Franke und Boden 2003, S. 248–249).

Die vollständige negative Ausprägung des Faktors Betriebsklima lautet daher *Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie*.

Auch wenn die Negativausprägung des Faktors *Betriebsklima* so vermutlich nicht in einer realen Stellenanzeige erscheinen wird, wurde hier bewusst von der Ausprägung *Keine Nennung* abgesehen, da von Regnet und Lebrez (2014) gezeigt wurde, dass das *Betriebsklima* eine zentrale Rolle bei der Arbeitsplatzbewertung einnimmt (Regnet und Lebrez 2014, S. 65). *Keine Nennung* kann daher gerade bei diesem Faktor erhebliche Interpretationsspielräume zulassen und die Ergebnisse der Auswertung verzerren.

Der Faktor *Aufstiegsmöglichkeiten* erhält im Rahmen der Operationalisierung die positive Ausprägung *Interessante Aufstiegsmöglichkeiten*. Dies impliziert, dass wie in Hypothese H6 beschrieben, Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der gesamten Organisation bestehen und sowohl durch den Arbeitgeber gewünscht als auch gefördert werden. Die Ausprägung *Gleichbleibende Position im Unternehmen* beschränkt die Aufstiegsmöglichkeiten bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, da sie dem/der BewerberIn signalisieren, dass Aufstiegsmöglichkeiten nicht erwünscht sind, da die in der Stellenanzeige ausgeschriebene Position möglichst lange mit demselben/derselben ArbeitnehmerIn besetzt werden soll, welches der in Hypothese H6 zugrundeliegenden Annahme entgegensteht.

Gerade im Hinblick auf die gewollt erzielte Wahrnehmung der Überqualifikation des/der jeweiligen AbsolventIn soll die Ausprägung *Gleichbleibende Position im Unternehmen* die möglichen Aufstiegschancen stark begrenzen.

Zur Absicherung der Entscheidung bei den Faktoren *Aufstiegsmöglichkeiten* und *Betriebsklima* die negative Ausprägung nicht mit *Keine Nennung*, sondern mit den tatsächlichen Ausprägungen *Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie* und *Gleichbleibende Position im Unternehmen* zu operationalisieren, wurden Vignetten mit beiden Möglichkeiten erstellt und verschiedenen Personen vorgelegt. Diese Vignetten wurden zunächst mit Hilfe von Soscisurvey.de als eine Art Kurzfragebogen an Testpersonen verteilt. Unter jeder der 3 möglichen Vignetten wurde mit Hilfe einer von sehr schlecht bis sehr gut reichenden 5-stufigen Likert-Skala abgefragt, wie das *Betriebsklima* und die *Aufstiegsmöglichkeiten* eingeschätzt werden. Bei der Auswertung dieser erhobenen Daten wurde deutlich, dass bei der Ausprägung *Keine Nennung* die Einschätzung von *Betriebsklima* und *Aufstiegsmöglichkeiten* durchweg positiver ausfiel, als wenn die negativen Ausprägungen vorhanden waren. Nach Bearbeitung des Kurzfragebogens wurde noch ein persönliches Gespräch mit den Testpersonen geführt, um herauszufinden, wie die beiden negativen Ausprägungen verstanden werden. Das *Betriebsklima* wurde bei der Ausprägung *Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie* von den Personen als eher schlecht bewertet. Zusätzlich wurde angenommen, dass die Führungspersonen einen eher unpersönlichen, strengen Umgang mit ihren MitarbeiterInnen pflegen sowie dass die Stimmung unter den KollegInnen eher unpersönlich ist. Bei der Ausprägung *Gleichbleibende Position im Unternehmen* zur Operationalisierung der *Aufstiegsmöglichkeiten* gab jeder der Befragten an, dass er oder sie kaum Aufstiegsmöglichkeiten erwarten würden und dass diese Ausprägung deutlich macht, dass ein Aufstieg innerhalb des Unternehmens eher schwer oder sogar unerwünscht ist. Keiner der Befragten gab an, dass die Ausprägungen in Stellenanzeigen so nicht zu erwarten oder unpassend wären.

Diese Ergebnisse bestätigten die zuvor getroffene Annahme, dass bei beiden Faktoren der Nutzen der Verwendung tatsächlicher negativer Ausprägungen bei den Faktoren *Betriebsklima* und *Aufstiegsmöglichkeiten* als größer angenommen werden kann, als wenn diese mit *Keine Nennung* operationalisiert werden. Dies würde eher dazu führen, dass TeilnehmerInnen in der jeweiligen Vignetten, bei denen die Ausprägung dann nicht vorhanden ist, sich über diesen Faktor gar keine Gedanken machen oder eigene Annahmen über die Güte treffen.



Auf die Verwendung des Ausdrucks Hierarchie zur Operationalisierung der Ausprägungen des Faktors *Aufstiegsmöglichkeiten* wurde verzichtet, um keine gedankliche Konnotation mit den Ausprägungen des Faktors *Betriebsklima* auszulösen. Gleiches gilt für Adjektive wie langfristig oder Wörter mit dem Bezug zum Aufgabenfeld, da diese mit Ausprägungen des Faktors *Interessante Arbeit* bzw. *Sicherheit der Arbeitsstelle* verknüpft werden könnten.

Aus der Operationalisierung ergeben sich 64 Merkmalskombinationen und somit ein gesamtes Vignettenuniversum von 64 möglichen Vignetten (Dülmer 2014, S. 723–724). Da aufgrund der Größe des Vignettenuniversums die TeilnehmerInnen nicht jede/r alle Vignetten beurteilen können muss eine Selektion der vorzulegenden Vignetten aus dem Vignettenuniversum erfolgen (Dülmer 2014, S. 725). Dies geschieht in dieser Arbeit mit Hilfe des Konzepts der Fraktionalisierung.

### **Vignettenselektion - Fraktionalisierung**

Das volle faktorielle Design bildet stets das gesamte Vignettenuniversum mit in diesem Fall 64 möglichen Vignetten ab (Atzmüller und Steiner 2010, S. 130). Da jedoch kein/e TeilnehmerIn im Zuge eines Fragebogens 64 Vignetten vorgelegt bekommen kann, muss eine Selektion der Vignetten erfolgen (Dülmer 2014, S. 725). Während bei zufälliger Auswahl der abzufragenden Vignetten das Vignettenuniversum durch verschiedene Vignetten Stichproben abgebildet werden soll, ist das Ziel einer Quotenauswahl die Hauptaspekte des Vignettenuniversums in einer einzigen Stichprobe herauszustellen. Dabei wird unter Betrachtung der statistischen Eigenschaften des Vignettenuniversums eine Stichprobe gebildet (Dülmer 2007, S. 385–386). Bei der zufälligen Auswahl von Vignetten ergeben sich komplexe zufällige konfundierte Strukturen bei denen die Haupteffekte nicht nur mit Wechselwirkungen höherer Ordnungen, sondern auch mit sich selbst konfundiert sein können. Daher ist ein experimentelles Design wie die Fraktionalisierung einer zufälligen Auswahl vorzuziehen (Steiner und Atzmüller 2006, S. 121); (Atzmüller und Steiner 2010, S. 131). Ein Vignettenuniversum zeichnet vor allem aus, dass alle Kombinationen der Faktoren und ihrer Ausprägungen nur einmal vorkommen. Dies garantiert die sogenannte Balanciertheit, die ausdrückt, dass alle Faktorausprägungen in der Gesamtheit aller Vignetten gleichhäufig vorkommen. Außerdem garantiert es die Orthogonalität, also dass alle Variablen sowie ihre Wechselwirkungen unkorreliert sind (Dülmer 2007, S. 386).

Im Rahmen der Fraktionalisierung wird diese Orthogonalität der einzelnen Dimensionen sowie die Balanciertheit bestmöglich beibehalten. Die Erfüllung dessen führt zu größtmöglicher Effizienz der nach der Befragung möglichen Schätzungen, obwohl im Rahmen des fraktionellen Designs nur ein Bruchteil des gesamten Vignettenuniversums verwendet wird (Auspurg et al. 2009a, S. 193); (Atzmüller und Steiner 2010, S. 131). Trotz der beibehaltenen Orthogonalität und Balanciertheit enthält ein fraktionalisiertes Design einige Nachteile. Zum einen erschwert ein solches Design die spätere Interpretation der Auswertungen, da die Wechselwirkungen höherer Ordnungen mit den Haupteffekten vermischt sind. Zum anderen ist das fraktionelle faktorielle Design verglichen mit der Nutzung des vollen faktoriellen Designs deutlich komplexer. Um den zuerst genannten Kritikpunkt zu entkräften, werden im Rahmen der Fraktionalisierung nur die Wechselwirkungen höherer Ordnungen, deren Effekt als vernachlässigbar eingeschätzt wird, mit denen geringerer Ordnung und den Haupteffekten konfundiert (Steiner und Atzmüller 2006, S. 133).

Um die Komplexität der Fraktionalisierung zu verringern, sollte der faktorielle Survey auf einem einfachen Niveau gehalten werden (Steiner und Atzmüller 2006, S. 122).

Dazu zählt beispielsweise, dass die Erzeugung eines fraktionellen Designs deutlich einfacher ist, wenn alle Faktoren die gleiche Anzahl an Dimensionen aufweisen und die Anzahl der Faktoren generell auf die notwendigsten reduziert wird (Atzmüller und Steiner 2010, S. 131). Dies führt auch dazu, dass ein experimentelles Selektionsverfahren bzw. Design einem zufälligen trotz der erwähnten Nachteile vorzuziehen ist (Steiner und Atzmüller 2006, S. 132).

Um das Vignettenuniversum im Rahmen der Fraktionalisierung zu reduzieren müssen die Haupteffekte mit den Wechselwirkungen höherer Ordnungen vermischt werden. Dies erfolgt in dieser Studie mit Hilfe des Programmes SPSS Statistics über das Tool *orthogonales Design* (Dülmer 2007, S. 386). Nach Definition der Faktoren und ihrer Ausprägungen wurde mit dem Befehl *orthogonales Design* folgendes fraktionelles Design ausgegeben:

<b>Kartenummer</b>	<b>Faktor</b>	<b>Ausprägung</b>
1	Interessante Arbeit	Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung
	Gesellschaftliche Anerkennung	Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
	Aufstiegsmöglichkeiten	Interessante Aufstiegsmöglichkeiten
2	Interessante Arbeit	Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung
	Gesellschaftliche Anerkennung	Keine Nennung
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein unbefristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
	Aufstiegsmöglichkeiten	Interessante Aufstiegsmöglichkeiten
3	Interessante Arbeit	Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag
	Gesellschaftliche Anerkennung	Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
	Aufstiegsmöglichkeiten	Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

<b>Kartenummer</b>	<b>Faktor</b>	<b>Ausprägung</b>
4	Interessante Arbeit	Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung
	Gesellschaftliche Anerkennung	Keine Nennung
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
	Aufstiegsmöglichkeiten	Gleichbleibende Position im Unternehmen
5	Interessante Arbeit	Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag
	Gesellschaftliche Anerkennung	Keine Nennung
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
	Aufstiegsmöglichkeiten	Gleichbleibende Position im Unternehmen
6	Interessante Arbeit	Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung
	Gesellschaftliche Anerkennung	Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein unbefristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
	Aufstiegsmöglichkeiten	Gleichbleibende Position im Unternehmen

<b>Kartennummer</b>	<b>Faktor</b>	<b>Ausprägung</b>
7	Interessante Arbeit	Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag
	Gesellschaftliche Anerkennung	Keine Nennung
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein unbefristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
	Aufstiegsmöglichkeiten	Interessante Aufstiegsmöglichkeiten
8	Interessante Arbeit	Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
	Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag
	Gesellschaftliche Anerkennung	Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
	Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein unbefristetes Dienstverhältnis
	Betriebsklima	Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
	Aufstiegsmöglichkeiten	Gleichbleibende Position im Unternehmen

Tabelle 3 Kartenliste laut SPSS

Nach der Kartenliste müssen im Fragebogen also die Vignetten mit den angegebenen Ausprägungen der Faktoren abgefragt werden. Da sich das abzufragende Vignettenuniversum von 64 Vignetten auf 8 Vignetten reduziert, können jedem/r TeilnehmerIn alle Vignetten vorgelegt werden.

Um Effekte zu vermeiden, die aufgrund der Reihenfolge in der die Vignetten den TeilnehmerInnen gezeigt werden entstehen, wird die Anzeigereihenfolge innerhalb des Fragebogens durch Mischen randomisiert (Steiner und Atzmüller 2006, S. 144–145).

Ein Beispiel für den zweiten Teil einer Vignette findet sich in der folgenden Abbildung:

Wir bieten:

- Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
- Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
- Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

Abbildung 2 Faktoren des Unternehmens

Nach der Vignette wird abgefragt, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die TeilnehmerInnen sich auf die angezeigte Stellenanzeige bewerben. Dazu wird eine geschlossene Frage gestellt, deren Antwort auf einer 7-stufigen Likert-Skala gegeben wird, deren Skalierung von sehr unwahrscheinlich bis sehr wahrscheinlich reicht.

Zur Überprüfung der Inadäquanz wird zusätzlich abgefragt, wie die Befragten ihre eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten im Vergleich mit denen des Anforderungsprofils einschätzen. Um diese Inadäquanz zu operationalisieren kann auf zwei unterschiedliche Ansätze zurückgegriffen werden: objektive und subjektive Überqualifikation (Fehse und Kerst 2007, S. 74).

Während objektive Überqualifikation den Vergleich zwischen beispielsweise gefordertem Bildungsabschluss und tatsächlichem Bildungsabschluss des/der TeilnehmerIn anstellt, befasst sich die subjektive Überqualifikation mit der Wahrnehmung des/der TeilnehmerIn überqualifiziert zu sein (Liu und Wang 2012, S. 6). Die objektive Überqualifikation wird in dieser Studie durch die Angabe *Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung* im Anforderungsprofil erzeugt, da Studierende bzw. AbsolventInnen einen höheren Bildungsabschluss erlangen werden oder ihn erlangt haben.

Jedoch ist besonders die eigene Meinung von TeilnehmerInnen ausschlaggebend bei der Bewertung der Überqualifikation, was sich auch in der vermehrten Nutzung des Konzepts der subjektiven Überqualifikation in Publikationen widerspiegelt (Kühne 2009, S. 38). Sind sich die TeilnehmerInnen der Diskrepanz zwischen ihrem Qualifikationsniveau und dem Anforderungsprofil bewusst, liegt eine subjektive, wahrgenommene Überqualifikation vor (Liu und Wang 2012, S. 1–2).

Auch die Abfrage der Adäquanz wird mit einer geschlossenen Frage, die auf einer 5-stufigen Likert-Skala beantwortet wird, deren Skalierung von stark unter meinen Qualifikationen bis stark über meinen Qualifikationen reicht, durchgeführt.

15. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

sehr unwahrscheinlich        sehr wahrscheinlich

16. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.      stark über meinen Qualifikationen.

Abbildung 3 Befragung zur Vignette

Da es aufgrund der Befragung im Internet, die von den TeilnehmerInnen auf verschiedenen Medien wie z.B. Mobiltelefonen oder PCs aufgerufen werden kann, zu Darstellungsunterschieden kommen kann, wird das Design der Vignetten möglichst schlicht gehalten, um Antwortverzerrungen, die auf Unterschieden beruhen könnten zu verhindern (Reinecke 2014, S. 611).

Am Ende des Fragebogens werden unter erneutem Hinweis auf den Datenschutz und die Anonymisierung die soziodemographischen Daten der TeilnehmerInnen erhoben. Es werden Daten zu Alter, Geschlecht, Ausbildungsstand und vorherige Arbeitserfahrung abgefragt. Die Befragung schließt mit einer Danksagung und einem Impressum mit Kontaktdaten, falls Rückfragen bestehen sollten.

## 4. Analyse

In diesem Kapitel werden die mit der in Kapitel 3 vorgestellten Methodik erhobenen Daten zunächst deskriptiv und dann analytisch betrachtet.

### **Deskriptive Ergebnisse**

Die Befragung der TeilnehmerInnen wurde mit Hilfe der Online Plattform [soscisurvey.de](https://www.soscisurvey.de) im Zeitraum vom 06.06.2020 bis 14.07.2020 durchgeführt. Zur Gewinnung von TeilnehmerInnen wurde der Fragebogen in einer WhatsApp Gruppe von WirtschaftsstudentInnen der Universität Wien sowie den zugehörigen Facebookgruppen geteilt. Da hier der Rücklauf jedoch nicht ausreichend war, wurde der Fragebogen zusätzlich in allgemeinen Facebookgruppen zur Gewinnung von UmfrageteilnehmerInnen geteilt. Das Einhalten der Zielgruppe war jedoch stets durch die anfängliche Abfrage der Teilnahmebedingungen gewährleistet. Der Fragebogen, der dem unter Kapitel 3 definierten Aufbau entsprach, wurde in dieser Zeit von 225 Personen begonnen. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit aller TeilnehmerInnen lag bei ca. 5 Minuten. 196 Personen stimmten der anonymen Erhebung ihrer Daten zu und bearbeiteten den Fragebogen bis zur letzten Seite. Dies war allerdings auch möglich, wenn der/die TeilnehmerIn eine oder beide Teilnahmebedingungen nicht erfüllte, da hier der Fragebogen ebenfalls mit der letzten Seite und somit der Erhebung der soziodemographischen Daten abgeschlossen werden konnte. Diese Datensätze wurden jedoch aus dem Sample entfernt, da von Ihnen keine weiteren Informationen abgeleitet werden konnten. Diese TeilnehmerInnen wurden vermutlich über die allgemeineren Facebookgruppen auf die Befragung aufmerksam und hatten offensichtlich den Bekanntmachungstext nicht genau gelesen, da in diesem die Zielgruppe bereits definiert wurde. Nach Bereinigung der Daten und dem Aussortieren der Datensätze, bei denen der/die TeilnehmerIn die Teilnahmebedingungen nicht erfüllten, also er oder sie nicht in den letzten 6 Monaten ihren Abschluss erlangt hatte oder dies in den nächsten 6 Monaten voraussichtlich tun würde, er oder sie nicht Student/in einer wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtung war oder Dateneinträge fehlten, betrug die Gesamtmenge an gültigen Fällen 128.



Jeder der 128 TeilnehmerInnen, deren Fragebogen gültig war, beantwortete zusätzlich zu den Fragen zu seinen/ihren persönlichen Daten jeweils pro angezeigter Vignette die Frage nach der Bewerbungswahrscheinlichkeit und nach der Adäquanz des Anforderungsprofils verglichen mit den persönlichen Qualifikationen.

Aus den acht verschiedenen Vignetten bzw. Stellenanzeigen, welche in zufälliger Reihenfolge angezeigt wurden, konnten somit 1024 Urteile über die Adäquanz des Anforderungsprofils sowie der Bewerbungswahrscheinlichkeit abgeleitet werden.

Im Folgenden werden zunächst die TeilnehmerInnen anhand der erhobenen soziodemographischen Daten beschrieben. Anschließend werden die Angaben zur Adäquanz des Anforderungsprofils im Hinblick auf die eigenen Qualifikationen der TeilnehmerInnen deskriptiv ausgewertet. Nachfolgend wird das Antwortverhalten im Hinblick auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit deskriptiv untersucht.

Im zweiten Teil der Analyse werden die Daten mit Hilfe einer Conjoint Analyse ausgewertet.

### **Soziodemographische Beschreibung der TeilnehmerInnen**

Von den 128 Personen, deren Datensätze für eine Analyse geeignet waren, waren 37 Personen männlich und 91 Personen weiblich. Die Antwortkategorie *anderes* wurde von niemandem ausgewählt. Der Großteil der Befragten war unter 30 Jahre alt.

55 Personen konnten der Altersgruppe 20-25 zugeordnet werden, womit 43% aller TeilnehmerInnen dieser Altersgruppe entstammten. Davon waren 39 Personen weiblich und 16 männlich. 63 TeilnehmerInnen waren zwischen 26 und 30 Jahren alt, was 49,2% entsprach. 45 Personen waren davon weiblich und 18 männlich. In der Altersgruppe von 31-35 Jahren lagen nur noch 7 TeilnehmerInnen, also 5,5% aller Befragten. Hiervon waren 4 weiblich und 3 männlich. Die Antwortkategorie über 35 gaben die wenigsten aller Befragten an. Lediglich 3 Personen waren über 35 Jahre alt, was einem Prozentsatz von 2,3% aller Befragten entspricht. Alle 3 dieser Personen waren weiblich.

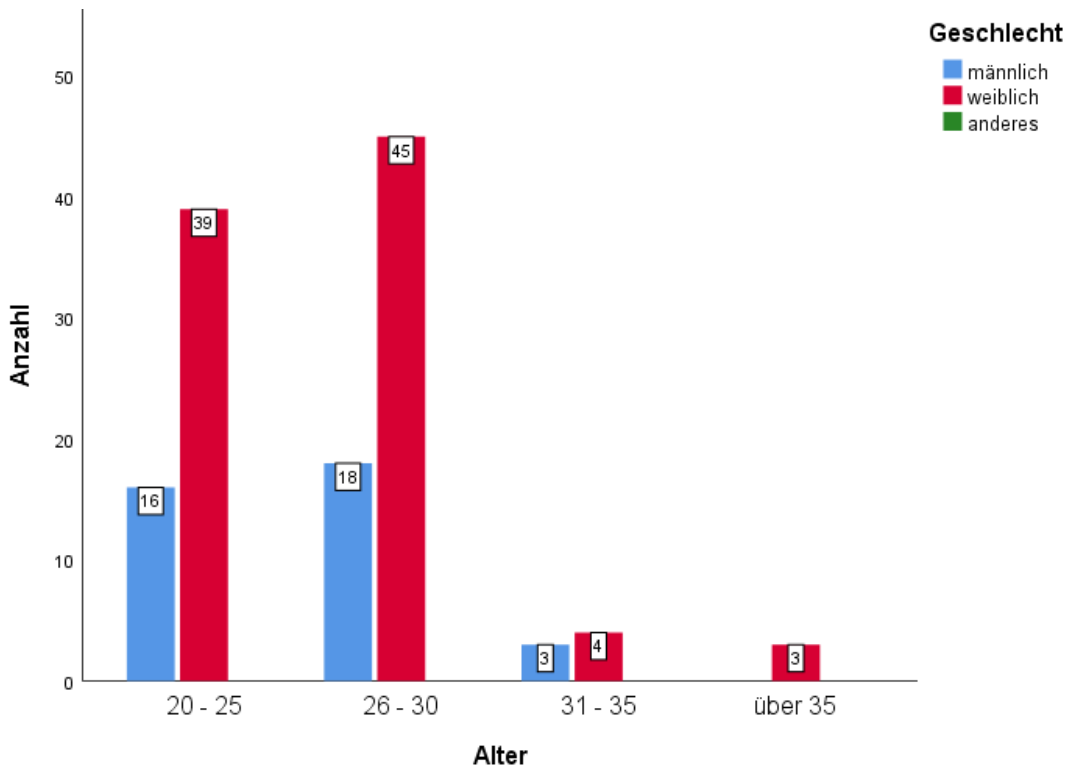


Abbildung 4 Verteilung der Befragten in den Altersgruppen aufgeteilt nach Geschlecht

Bei der Befragung zum aktuellen Ausbildungsstand gaben 31,3% an, einen Bachelorabschluss zu besitzen bzw. diesen innerhalb der nächsten 6 Monate zu erlangen, und 68,8% bereits das Masterstudium abgeschlossen zu haben bzw. diesen Titel innerhalb der nächsten 6 Monate zu erlangen. Einen Doktor bzw. PhD hatte keiner der TeilnehmerInnen bereits abgeschlossen oder beabsichtigt ihn innerhalb der nächsten 6 Monate abzuschließen.

Von den Bachelor AbsolventInnen waren 26 weiblich und 14 männlich. Bei den Master AbsolventInnen gab es 65 weibliche und 23 männliche Befragte.

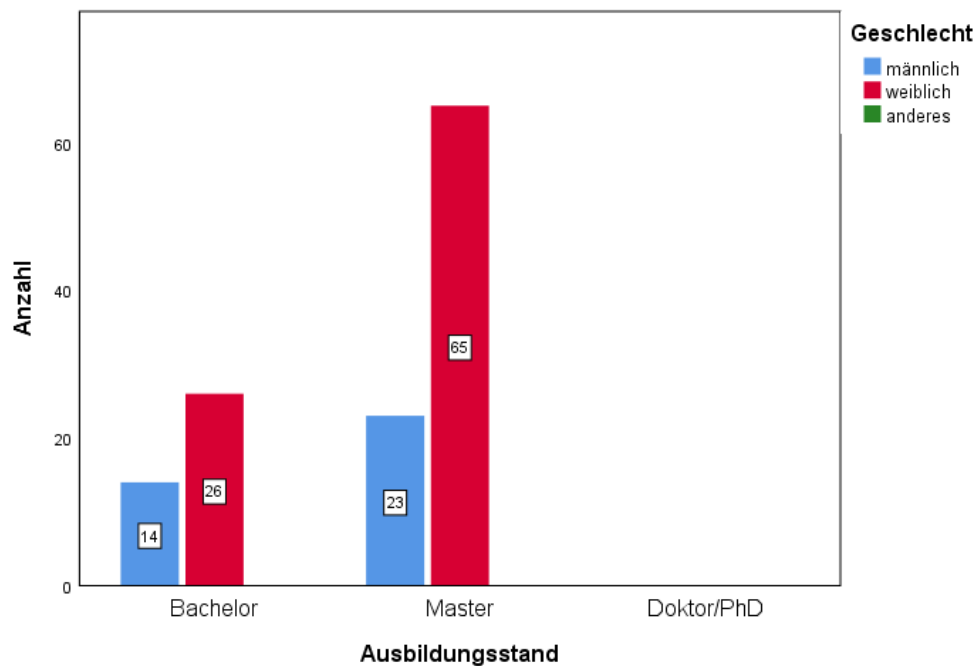


Abbildung 5 Ausbildungsstand der Befragten nach Geschlecht

Da eine der Teilnahmebedingungen lautete, dass der Universitätsabschluss erst 6 Monate zurückliegen darf, beziehungsweise voraussichtlich innerhalb der nächsten 6 Monate erlangt wird, ist die Verteilung der Altersgruppen auch im Hinblick auf den Ausbildungsstand der TeilnehmerInnen plausibel. Da niemand der 128 Personen einen Doktor bzw. PhD erlangt hatte bzw. innerhalb der nächsten 6 Monate erwartete zu erlangen, konnte erwartet werden, dass der Großteil der TeilnehmerInnen eher den niedrigeren Alterskategorien zugeordnet werden kann.

Bei der Abfrage der Berufserfahrung der TeilnehmerInnen waren Mehrfachantworten erlaubt, sodass insgesamt 165 Antworten von 128 Personen gegeben wurden.

22,4% der Antworten entfielen auf Berufserfahrung in einer Vollzeitstelle. 43,6% der Antworten entfielen auf Berufserfahrung in einer Teilzeitstelle. 31,5% entfielen auf Berufserfahrung in einem Praktikum. Lediglich 4 Personen gaben an, gar keine Berufserfahrung zu besitzen, was einem Wert von 2,4% aller Antworten entspricht.

Im Durchschnitt besaßen die TeilnehmerInnen 31 Monate Berufserfahrung. Das Minimum der Berufserfahrung lag bei 0 Monaten, das Maximum bei 122 Monaten und somit etwas mehr als 10 Jahren Berufserfahrung.

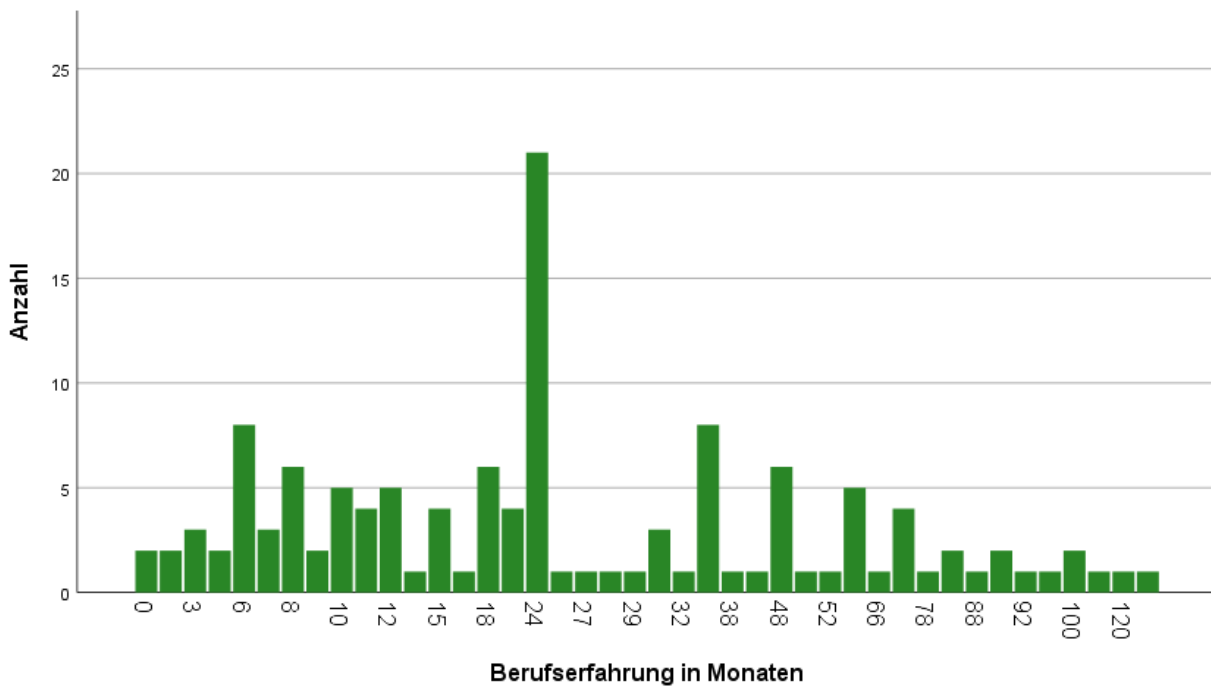


Abbildung 6 Anzahl der Befragten nach Berufserfahrung in Monaten

### Adäquanz des Anforderungsprofils

Die Adäquanz des Anforderungsprofils bewerteten die Befragten unter jeder Vignette mit Hilfe einer 5-stufigen Likert-Skala, indem sie die geforderten Qualifikationen mit Ihren persönlichen Qualifikationen verglichen und die zugehörige Skalenausprägung von *stark unter meinen Qualifikationen* bis zu *stark über meinen Qualifikationen* wählten. Durch die Anzahl von 8 Vignetten pro Teilnehmer, ergaben sich 1024 Bewertungen der Adäquanz. Das Anforderungsprofil blieb im Verlauf der Befragung und in den verschiedenen Vignetten jedoch identisch. Ziel war es, ein Anforderungsprofil abzubilden, welches von den TeilnehmerInnen als eher unter Ihren Qualifikationen eingeschätzt wird. Dies konnte zumindest für ca. 60% der Antworten bestätigt werden, da die TeilnehmerInnen hier die Angabe machten, dass die geforderten Qualifikationen unter oder sogar stark unter ihren eigenen lagen. 27,9% der Antworten entfielen auf die mittlere Ausprägung der Likert-Skala und können somit als weder unter noch über den eigenen Qualifikationen angesehen werden. Nur ca. 12% aller Antworten entfielen auf die beiden oberen Ausprägungen der Likert-Skala, also über bzw. stark über den Qualifikationen der TeilnehmerInnen.

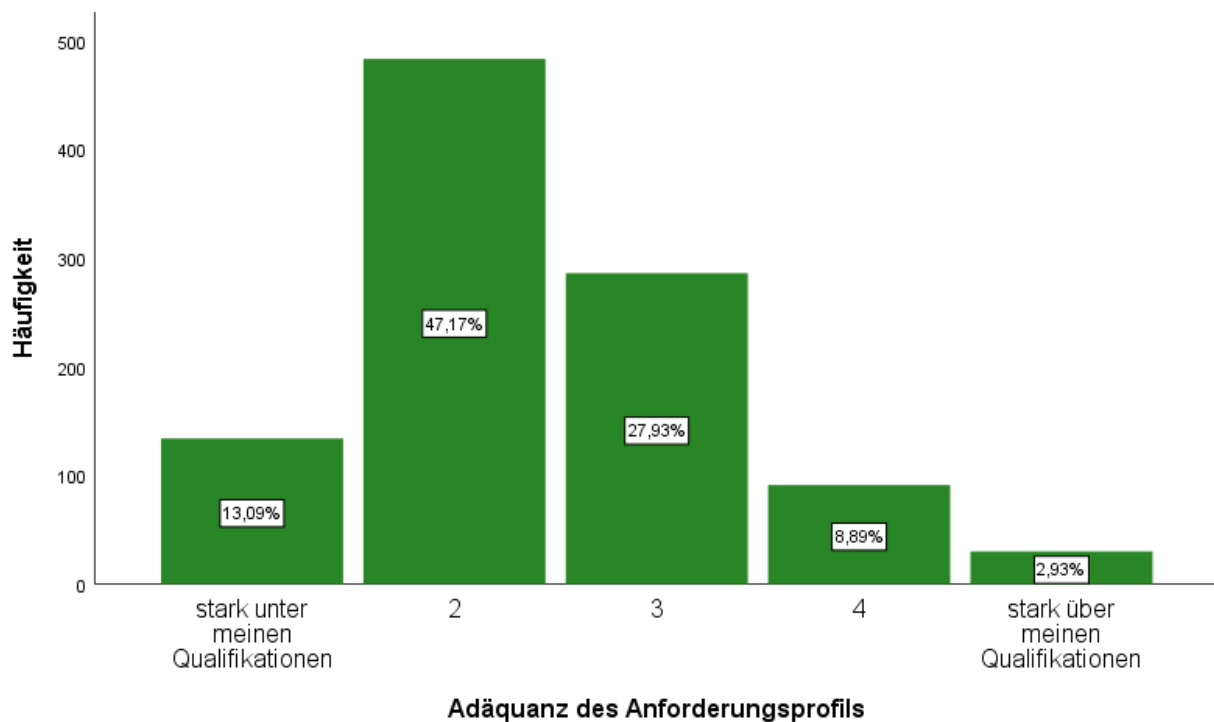


Abbildung 7 Adäquanz des Anforderungsprofils

Es hatten 55 von 128 Befragten jedoch über die Anzahl von 8 Vignetten nicht für jede Vignette gleichwertig geantwortet, obwohl das Anforderungsprofil nicht verändert wurde. Da diese TeilnehmerInnen somit mindestens einmal einen anderen Wert auf der Likert-Skala einer Vignette gewählt haben als für die restlichen, wird die Adäquanz des Anforderungsprofils auch im analytischen Teil der Auswertung noch einmal betrachtet werden, um einen eventuellen Zusammenhang mit den Faktorausprägungen der einzelnen Vignetten sichtbar machen zu können.

Das Maximum der Skala, dass die Qualifikationen des Anforderungsprofils stark über den eigenen Qualifikationen liegen, wurde 4 Mal für Vignette 1, 5 Mal für Vignette 2, 5 Mal für Vignette 3, 3 Mal für Vignette 4, 3 Mal für Vignette 5, 3 Mal für Vignette 6, 3 Mal für Vignette 7 und 4 Mal für Vignette 8 ausgewählt. Das Minimum, dass die Qualifikationen des Anforderungsprofils stark untern den eigene Qualifikationen liegen, wurde für Vignette 1 15 Mal, für Vignette 2 17 Mal, für Vignette 3 ebenfalls 17 Mal, 19 Mal für Vignette 4, 20 Mal für Vignette 5, 13 Mal für Vignette 6, 15 Mal für Vignette 7 und 18 Mal für Vignette 8 ausgewählt. Das Maximum wurde insgesamt 30 Mal ausgewählt, das Minimum 134 Mal.

Es gab keine Vignette, bei der nicht jede Ausprägung auf der Likert-Skala mindestens einmal durch die Befragten angeklickt wurde.

### Häufigkeiten der Antworten

	Anzahl Min.	Anzahl Max.
Vignette 1	15	4
Vignette 2	17	5
Vignette 3	17	5
Vignette 4	19	3
Vignette 5	20	3
Vignette 6	13	3
Vignette 7	15	3
Vignette 8	18	4
Gesamt	134	30

Tabelle 4 Häufigkeiten des Minimums und Maximums der Antworten für die Adäquanz

### **Bewerbungswahrscheinlichkeit**

Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich auf die in der Vignette angebotene Stelle bewerben würden, bewerteten die Befragten unter jeder Vignette mit Hilfe einer 7-stufigen Likert-Skala, deren Ausprägungen von *sehr unwahrscheinlich* bis zu *sehr wahrscheinlich* reichten. Durch die Anzahl von 8 Vignetten pro Teilnehmer ergaben sich erneut 1024 Bewertungen dieser Bewerbungswahrscheinlichkeit. Die Vignetten bildeten dabei jeweils unterschiedliche Stellenangebote ab.

55% aller Antworten der Befragten entfielen auf die unteren 3 Punkte der Likert-Skala und drückten somit eine negative Tendenz der Bewerbungswahrscheinlichkeit aus, wobei ca. 21% auf das Minimum einer sehr unwahrscheinlichen Bewerbung entfielen. Ungefähr 13% der Antworten lagen in der Mitte der Skala, sodass keine Tendenz zu erkennen war.

Insgesamt drückten ca. 32% eine positive Tendenz aus, wobei nur 5% auf das Maximum, dass eine Bewerbung sehr wahrscheinlich ist, fielen.

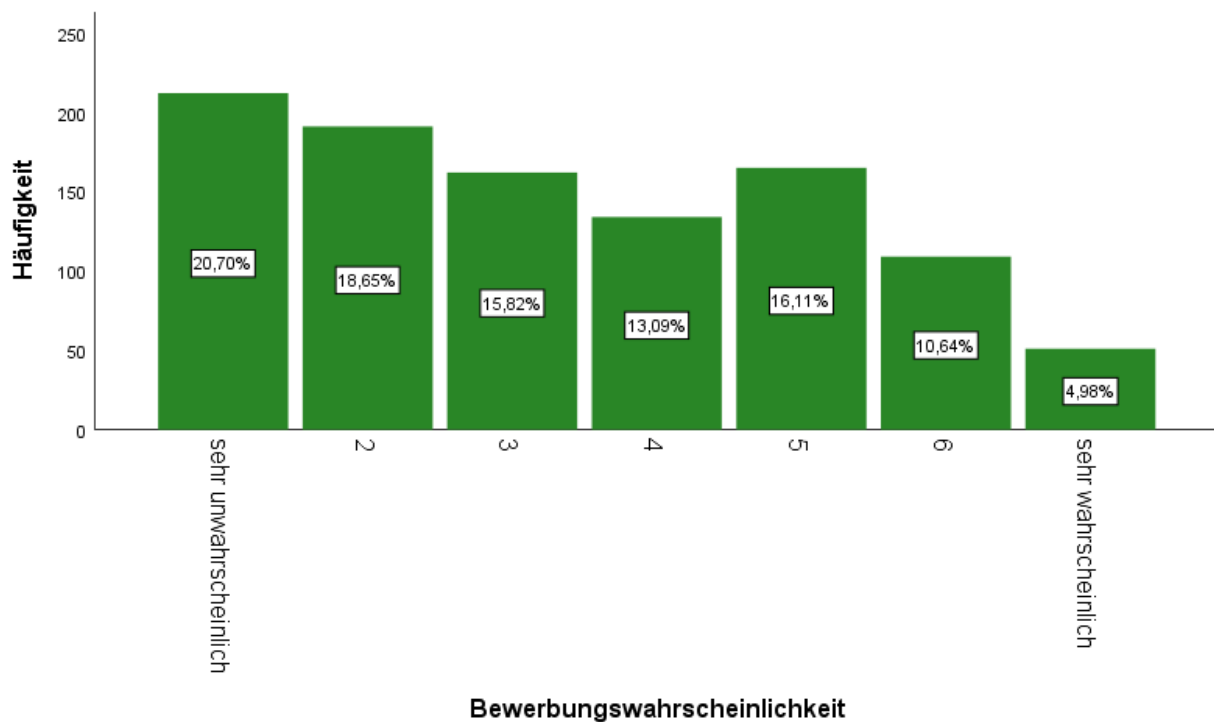


Abbildung 8 Bewerbungswahrscheinlichkeit der TeilnehmerInnen auf die Stellenanzeigen

Während die Häufigkeit der Antworten im unteren Teil der Skala, je unwahrscheinlicher also die Bewerbung ist, zunimmt, zeigt sich im oberen Teil der Skala ein umgekehrter Effekt. Je wahrscheinlicher die Bewerbung, desto weniger oft wurde die Skalenausprägung gewählt. Das Maximum, dass eine Bewerbung sehr wahrscheinlich ist, wurde 2 Mal für Vignette 1, 6 Mal für Vignette 2, 6 Mal für Vignette 3, ebenfalls 6 Mal für Vignette 4, 4 Mal für Vignette 5, 13 Mal für Vignette 6, 15 Mal für Vignette 7 und nur 3 Mal für Vignette 8 ausgewählt. Das Minimum, dass eine Bewerbung sehr unwahrscheinlich ist, wurde für Vignette 1 24 Mal, für Vignette 2 19 Mal, 20 Mal für Vignette 3, 25 Mal für Vignette 4, 62 Mal für Vignette 5, 14 Mal für Vignette 6, 9 Mal für Vignette 7 und 39 Mal für Vignette 8 ausgewählt. Das Maximum wurde insgesamt 55 Mal ausgewählt, das Minimum 212 Mal.

Es gab keine Vignette, bei der nicht jede Ausprägung auf der Likert-Skala mindestens einmal durch die Befragten ausgewählt wurde.

### *Häufigkeiten der Antworten*

	Anzahl Min.	Anzahl Max.
Vignette 1	24	2
Vignette 2	19	6
Vignette 3	20	6
Vignette 4	25	6
Vignette 5	62	4
Vignette 6	14	13
Vignette 7	9	15
Vignette 8	39	3
Gesamt	212	55

Tabelle 5 Häufigkeiten des Minimums und Maximums der Antworten für die Bewerbungswahrscheinlichkeit

Da das Bewerbungsverhalten der TeilnehmerInnen im Fokus dieser Arbeit steht, wird dieses Antwortverhalten im Folgenden mit Hilfe einer Conjoint Analyse näher betrachtet und in Beziehung zu den Ausprägungen der Vignettenfaktoren gesetzt. Zusätzlich wird auch die Adäquanz des Anforderungsprofils analytisch betrachtet werden. Bevor die Ergebnisse der Conjoint Analyse dargestellt werden, erfolgt zunächst eine Einführung in die gewählte Analyseverfahren.

## **Conjoint Analyse**

Die Conjoint Analyse setzt sich zum Ziel, die Präferenzen der Befragten zu ermitteln und aus diesen das Auswahlverhalten für andere ähnliche Situationen oder im experimentellen Fall situative Beschreibungen vorherzusagen (Fiedler et al. 2017, S. 1).

Um diese Präferenzen abzuleiten, werden den TeilnehmerInnen nicht einzelne Fragen zu ihren Präferenzen gestellt, sondern ihnen werden Konzepte vorgelegt, die mehrere Faktoren enthalten, sodass ein multiattributives Urteil des/der Befragten erhoben wird (Fiedler et al. 2017, S. 1–2). In diesem Fall wurde den Befragten eine Stellenanzeigen mit verschiedenen Ausprägungen der Faktoren *Interessante Arbeit*, *Gehalt*, *Gesellschaftliche Anerkennung*, *Sicherheit der Arbeitsstelle*, *Betriebsklima* und *Aufstiegsmöglichkeiten* vorgelegt.

Durch diese Variation der Faktorausprägungen und den zugehörigen Angaben der TeilnehmerInnen kann nach der Erhebung anhand der Daten eine Schätzung über den Einfluss der Faktorausprägungen auf die Bewertung des Gesamtkonzepts ausgeführt werden.



Diese Dekomposition der Bewertung, also Zerlegung der Antworten, macht die sogenannten Teilnutzenwerte der einzelnen Ausprägungen sichtbar. Diese Teilnutzenwerte ermöglichen dann eine Beurteilung der relativen Wichtigkeit der Ausprägungen der Faktoren für die Bewertung der Bewerbungswahrscheinlichkeit sowie die Berechnung des Gesamtnutzens der Ausprägungskombinationen der jeweiligen Vignette bzw. Stellenanzeige (Fiedler et al. 2017, S. 3–4).

Die in dieser Arbeit angewendete Methode entspricht größtenteils der Traditionellen Conjoint Analyse (TCA), jedoch nicht mit einem Ranking der Profile, also Stellenanzeigen, sondern der Bewertung auf einer Skala, hier im Speziellen einer 5-stufigen und 7-stufigen Likert-Skala. Da ein Vollprofil, wie im Methodenteil bereits ausführlich beschrieben, für die Befragten zu umfangreich gewesen wäre, wurde ein reduziertes orthogonales Design der Faktoren erstellt. Dieses Design wird genutzt, um eine Auswahl an Ausprägungen zu kombinieren, die eine möglichst unabhängige Schätzung der Haupteffekte ermöglicht. Besonders bei vielen Merkmalen bestünde sonst, wie schon im Methodenteil ausführlich erläutert, die Gefahr, dass TeilnehmerInnen ihre Entscheidung über eine Bewerbung nur noch von einzelnen Faktoren abhängig machen, da sie ansonsten den Überblick verlieren würden (Fiedler et al. 2017, S. 8).

Auf die Wahl eines hybriden Ansatzes, bei dem zunächst die einzelnen Faktoren in ihrer Wichtigkeit und dann im Rahmen von Profilen bewertet werden, wurde in dieser Arbeit verzichtet, um die TeilnehmerInnen nicht zu explizit auf die beiden möglichen Ausprägungen der Faktoren hinzuweisen und so eventuell eine Art Nachdenken bezüglich der Stellenausschreibungen zu erzeugen (Fiedler et al. 2017, S. 9).

Des Weiteren konnte bisher nicht nachgewiesen werden, dass solche hybriden Ansätze zu besseren Ergebnissen führen (Fiedler et al. 2017, S. 20).

Zudem ist die TCA laut Fiedler et al. (2017) als einziger Modus der verschiedenen Conjoint Analysen dazu geeignet, statt dem Ranking ein Rating auf einer Skala abzugeben. Dem von den Autoren einzig genannten Nachteil, dass die kognitive Belastung für die Befragten schnell sehr hoch werden kann, wurde durch das bereits genannte orthogonale Design entgegengewirkt (Fiedler et al. 2017, S. 22).

## **Conjoint Analyse in SPSS**

Die Conjoint Analyse wurde in dieser Arbeit mit Hilfe des Programms IBM SPSS Statistics 26 durchgeführt. Bei dieser Analyse wurden die erhobenen Daten, die die Bewertung der Bewerbungswahrscheinlichkeit sowie die Einschätzung der Adäquanz des Anforderungsprofils enthielten, mit den Ausprägungen der Faktoren zusammen betrachtet. Da die Faktoren aufgrund von nur zwei möglichen Ausprägungen keinen linearen Zusammenhang mit den Präferenzwerten abbilden können, wurden die Faktorausprägungen als diskret definiert (IBM Corporation 2019). SPSS gibt nach Eingabe und Ausführung der Syntax sowohl ein Ergebnis der Analyse für jede/n einzelne/n TeilnehmerIn als auch eine sogenannte Gesamtstatistik aus.

Die Güte der Conjoint Analyse wird mit Hilfe des Korrelationskoeffizienten von Pearson und Kendall's Tau gemessen. Der Korrelationskoeffizient von Pearson misst in diesem Fall die Korrelation zwischen den Gesamtnutzenwerten und den tatsächlich empirisch erhobenen Präferenzwerten. Hierbei wird jedoch im Modell unterstellt, dass die Präferenzwerte metrisch skaliert sind, was aber durch die gewählte Befragungsmethode und die gewählten Likert-Skalen zulässig ist. Kendall's Tau hingegen errechnet die Korrelation zwischen den aus der Conjoint Analyse resultierenden sowie den tatsächlich erhobenen Präferenzwerten. Je näher die Werte dieser beiden Maße dem Wert 1 sind, desto höher ist die Güte der vorliegenden Conjoint Analyse (Backhaus et al. 2018, S. 525–526).

Im Folgenden wird zunächst die Analyse der Angaben zur Bewerbungswahrscheinlichkeit und dann die Analyse der Angaben zur Adäquanz des Anforderungsprofils separat durchgeführt. Dabei steht jeweils die Gesamtstatistik der Analyse im Vordergrund, da eine Betrachtung aller 128 Einzelpersonen einen zu großen Umfang bedeuten würde.

### **Conjoint Analyse der Bewerbungswahrscheinlichkeit**

Zunächst wurde eine Conjoint Analyse mit der Variable *Bewerbungswahrscheinlichkeit* als abhängige Variable durchgeführt, die durch die unabhängigen Faktoren *Interessante Arbeit*, *Gehalt*, *Gesellschaftliche Anerkennung*, *Sicherheit der Arbeitsstelle*, *Betriebsklima* sowie *Aufstiegsmöglichkeiten* erklärt werden sollte.

Im Folgenden wird vorrangig die Gesamtstatistik der Analyse betrachtet.

### **Güte der Analyse**

Als erstes wurde die Güte der Analyse anhand der bereits erläuterten Korrelationsmaße bestimmt.

<i>Korrelationsmaße</i>	Wert	Sig.
Pearson's-R	,999	,000
Kendall's-Tau	1,000	,000

Tabelle 6 Korrelationsmaße der Conjoint Analyse der Bewerbungswahrscheinlichkeit

Für beide Werte besteht bei der durchgeführten Analyse ein signifikanter positiver Zusammenhang. Da der Wert für den Korrelationskoeffizienten von Pearson mit 0,999 sowie Kendall's Tau mit einem Wert von 1 sehr nahe am Idealwert von 1 sind bzw. diesem entsprechen, können die empirisch erhobenen Präferenzwerte durch die vorliegenden Ergebnisse der Conjoint Analyse dargestellt werden (Backhaus et al. 2018, S. 526). Die Güte der Analyse wurde also bestätigt und die vorliegenden Ergebnisse können im Weiteren interpretiert werden.

### **Ausgeschlossene Fälle**

Für 4 Personen wurde im Rahmen der Analyse festgestellt, dass sie jede der angegebenen Vignetten bzw. Stellenanzeigen mit demselben Wert auf der Likert-Skala bewertet hatten. Daher werden diese wegen keinem Aussagegehalt für die Ergebnisse der Conjoint Analyse in diesem Fall von SPSS nicht einbezogen. Dies waren die Personen mit den Teilnehmernummern 30, 44, 107 sowie 109.

Person 30 gab hierbei an, dass eine Bewerbung für jede Vignette sehr unwahrscheinlich sei, wählte also stets das Minimum der Skala. Im Hinblick auf die Adäquanz des Anforderungsprofil wählte die Person Ausprägung 2, also dass sie überqualifiziert ist. Die Person war zwischen 26 und 30 Jahren alt, männlich, hatte den Master bereits abgeschlossen oder beabsichtigte dies innerhalb der nächsten 6 Monate zu tun, und besaß 2 Jahre Berufserfahrung in einer oder mehreren Vollzeitstelle/n.

Person 44 gab ebenfalls stets das Minimum für die 8 Stellenanzeigen bei der Bewerbungswahrscheinlichkeit an. Bei der Frage nach der Adäquanz wählte sie ebenfalls das Minimum, also, dass die angegebenen Qualifikationen stark unter ihren eigenen liegen. Diese Person war zwischen 20 und 25 Jahren alt, weiblich und hatte ebenfalls den Master bereits abgeschlossen bzw. beabsichtigt dies in den nächsten 6 Monaten zu tun.

Sie besaß insgesamt 30 Monate Berufserfahrung, die sie sowohl in einem Praktikum oder mehreren Praktika als auch in einer oder mehreren Teilzeitstelle/n gesammelt hatte. TeilnehmerIn 107 zeichnete sich durch dasselbe Antwortverhalten aus, wie Person 44. Die Person war zwischen 26 und 30 Jahren alt, männlich, hatte ebenfalls den Master bereits abgeschlossen bzw. beabsichtigte dies in den nächsten 6 Monaten zu tun, und hatte bereits 3 Jahre Berufserfahrung durch ein Praktikum oder mehrere Praktika und die Arbeit in einer oder mehreren Teilzeitstelle/n erlangt. Person 109 beantwortete die Fragen nach der Bewerbungswahrscheinlichkeit sowie der Adäquanz des Anforderungsprofils ident wie Teilnehmerin 44. Die Person war zwischen 20 und 25 Jahren alt, weiblich und hatte wie die anderen 3 Personen den Master bereits abgeschlossen bzw. beabsichtigte dies in den nächsten 6 Monaten zu tun. Sie konnte eine Berufserfahrung von 2 Jahren in einem Praktikum oder mehreren Praktika sowie einer oder mehreren Teilzeitstelle/n vorweisen. Da anhand der persönlichen Daten deutlich wird, dass es sich hier um Personen handelt, die alle mindestens 2 Jahre Berufserfahrung besitzen und den Master bereits abgeschlossen haben oder beabsichtigten dies innerhalb der nächsten 6 Monate zu tun, kann davon ausgegangen werden, dass diese aufgrund dieser Tatsachen und weil sie sich im Vergleich zum Anforderungsprofil alle als überqualifiziert eingestuft haben, einer Bewerbung auf die angezeigten Stellenausschreibungen negativ gegenüber stehen. Jedoch könnte dieses Antwortverhalten auch durch ein gewisses Desinteresse gegenüber den Stellenanzeigen und dem Fragebogen selbst hinweisen, dieser wurde allerdings von allen 4 Personen vollständig ausgefüllt. Da die Antworten der Personen in die Conjoint Analyse ohnehin nicht einfließen, wird das Antwortverhalten der TeilnehmerInnen im Folgenden nicht weiter erläutert. Alle anderen erhobenen Antwortsets der Befragten enthielten zumindest bei der Bewerbungswahrscheinlichkeit nicht acht dieselben Werte, daher können 124 Fälle als gültige Fälle für die Conjoint Analyse herangezogen werden.

### **Wichtigkeit der Faktoren**

Mit Hilfe der Nutzenwerte, die in diesem Fall durch die Bewerbungswahrscheinlichkeitswerte bestimmt werden, kann durch die Conjoint Analyse die relative bzw. durchschnittliche Wichtigkeit der einzelnen Faktoren für das Gesamturteil bezüglich der Vignette bzw. Stellenanzeige abgeleitet werden. Die relative Wichtigkeit der Faktoren steht für die Bedeutung des einzelnen Faktors für das Antwortverhalten der Befragten. Diese Wichtigkeit lässt sich nicht direkt aus den folgenden Teilnutzenwerten ableiten, sondern stellt die Wichtigkeit zur Änderung des Antwortverhaltens dar (Backhaus et al. 2018, S. 526).

#### Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren

Betriebsklima	23,167
Aufstiegsmöglichkeiten	21,457
Sicherheit der Arbeitsstelle	17,595
Gehalt	15,195
Interessante Arbeit	11,479
Gesellschaftliche Anerkennung	11,107

Tabelle 7 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren für die Bewerbungswahrscheinlichkeit in Prozent

Hierbei wird deutlich, dass der Faktor *Betriebsklima* der wichtigste Faktor ist. Der Faktor *Aufstiegsmöglichkeiten* liegt an zweiter Stelle und *Sicherheit der Arbeitsstelle* mit etwas Abstand auf dem dritten Rang. Das *Gehalt* gilt für die Befragten als viert wichtigster Faktor, die *Interessante Arbeit* als fünft wichtigster. Der unwichtigste Faktor ist die *Gesellschaftliche Anerkennung*. Diese Wichtigkeit der Faktoren bildet den Durchschnitt aus allen Bewertungsprofilen der 124 gültigen Fälle ab.

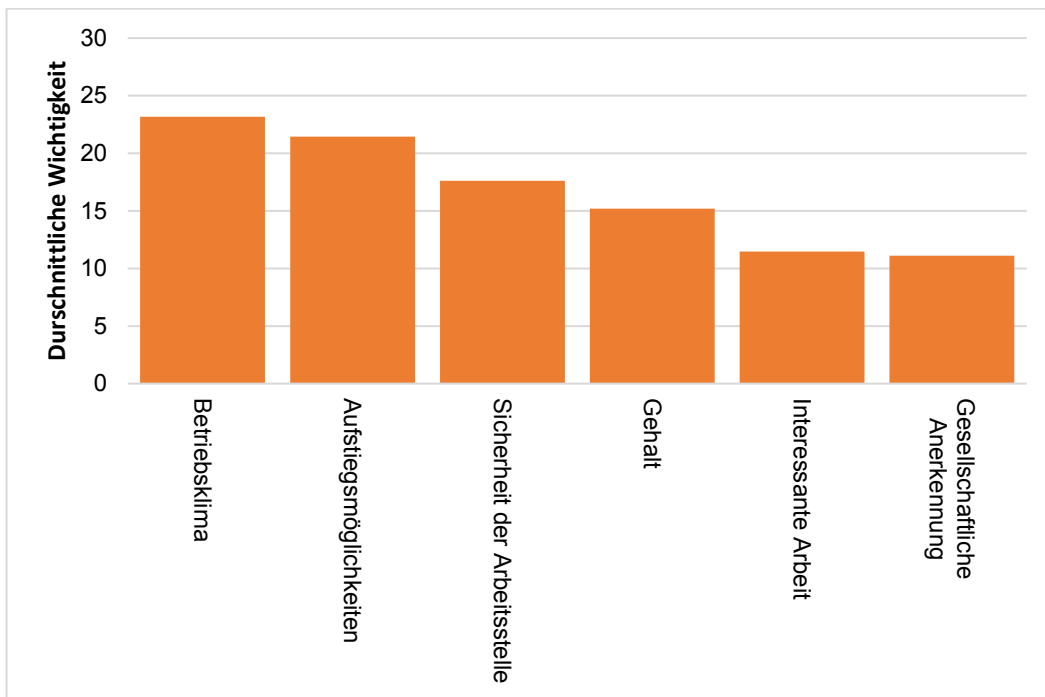


Abbildung 9 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren abgeleitet durch die Antworten zur Bewerbungswahrscheinlichkeit

Die durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren trifft jedoch keine Annahme über die Positivität oder Negativität des Einflusses des Faktors und seiner Ausprägungen auf den Gesamtnutzen der Stellenanzeige. Daher werden im Folgenden die Nutzenwerte der einzelnen Faktoren und ihrer Ausprägungen erläutert.

### **Teilnutzenwerte der Faktoren**

Die tatsächlichen Teilnutzenwerte der einzelnen Faktoren und ihrer Ausprägungen werden in der folgenden Tabelle veranschaulicht.

#### Teilnutzenwerte der Faktorausprägungen

		Nutzenschätzung	Std.-Fehler
Interessante Arbeit	Ein vordefiniertes Aufgabenfeld	-,037	,035
	Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld	,037	,035
Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag	-,108	,035
	Überbezahlung	,108	,035
Gesellschaftliche Anerkennung	Keine Nennung	,023	,035
	Arbeit in einem angesehenen Unternehmen	-,023	,035
Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis	-,303	,035
	Ein unbefristetes Dienstverhältnis	,303	,035
Betriebsklima	Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie	-,483	,035
	Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima	,483	,035
Aufstiegsmöglichkeiten	Gleichbleibende Position im Unternehmen	-,398	,035
	Interessante Aufstiegsmöglichkeiten	,398	,035
<b>(Konstante)</b>		<b>3,449</b>	<b>,035</b>

Tabelle 8 Teilnutzenwerte der Faktorausprägungen bei der Bewerbungswahrscheinlichkeit

Die Konstante von 3,449 kann dabei als sogenannter Basisnutzen der Vignetten bzw. Stellenanzeigen angesehen werden (Backhaus et al. 2018, S. 525).

Die Werte der Nutzenschätzung geben hier den Teilnutzen des Faktors zum Gesamtnutzenwert der jeweiligen Vignette an. Der Gesamtnutzen errechnet sich dann aus den einzelnen Nutzenwerten je nach Faktorausprägung (Backhaus et al. 2018, S. 524–525). Alle Teilnutzenwerte sowie die Konstante haben einen Standard-Fehler von 0,035.

Der Faktor *Interessante Arbeit* hat in diesem Fall für die Ausprägung *Ein vordefiniertes Aufgabenfeld* mit -0,037 eine negative Auswirkung auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit. Die Ausprägung *Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld* hat jedoch mit 0,037 einen positiven Effekt.

Der Faktor *Gehalt* hat mit der Ausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag* mit -0,108 einen negativen Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit. Mit der Ausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation* hat das *Gehalt* jedoch einen positiven Einfluss mit einem Wert von 0,108. Der Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* hat mit 0,023 einen positiven Effekt für die Ausprägung *Keine Nennung* und einen negativen Effekt für die Ausprägung *Arbeit in einem angesehenen Unternehmen* mit einem Wert von -0,023. Für den Faktor *Sicherheit der Arbeitsstelle* konnte mit 0,303 für die Ausprägung *Ein unbefristetes Dienstverhältnis* ein positiver Effekt festgestellt werden. Die Ausprägung *Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis* hatte einen negativen Effekt mit -0,303. Der Faktor *Betriebsklima* wies für die Ausprägung *Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie* mit einem Wert von -0,483 einen negativen Effekt auf. *Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima* hatte hingegen mit 0,483 einen positiven Effekt.

Die Ausprägung *Interessante Aufstiegsmöglichkeiten* des Faktors *Aufstiegsmöglichkeiten* hatte mit 0,398 einen positiven Effekt auf den Gesamtnutzen. Die Ausprägung *Gleichbleibende Position im Unternehmen* einen negativen mit einem Wert von -0,398.



### **Gesamtnutzenwerte**

Aus den Teilnutzenwerten der einzelnen Faktorausprägungen kann der Gesamtnutzen für eine Vignette bzw. die vom Unternehmen in der Anzeige angebotene Stelle berechnet werden. Dieser setzt sich wie folgt zusammen:

$$N_v = c + \beta_{F1k} + \beta_{F2k} + \beta_{F3k} + \beta_{F4k} + \beta_{F5k} + \beta_{F6k} \quad (1)$$

$N_v$	=	Gesamtnutzenwert für Vignette v
$c$	=	Konstante der Nutzenschätzung
$\beta_{F1k}$	=	Teilnutzenwert für Ausprägung k von Faktor 1
$\beta_{F2k}$	=	Teilnutzenwert für Ausprägung k von Faktor 2
$\beta_{F3k}$	=	Teilnutzenwert für Ausprägung k von Faktor 3
$\beta_{F4k}$	=	Teilnutzenwert für Ausprägung k von Faktor 4
$\beta_{F5k}$	=	Teilnutzenwert für Ausprägung k von Faktor 5
$\beta_{F6k}$	=	Teilnutzenwert für Ausprägung k von Faktor 6

(Backhaus et al. 2018, S. 524–525).

Berechnet man anhand der Formel und der Nutzenwerte aus Tabelle 8 *Teilnutzenwerte der Faktorausprägungen bei der Bewerbungswahrscheinlichkeit* den Gesamtnutzen für die den TeilnehmerInnen vorgelegten Vignetten, erhält man folgende Ergebnisse:

$$\begin{aligned} N_1 &= 3,449 + 0,037 + 0,108 - 0,023 - 0,303 - 0,483 + 0,398 = 3,183 \\ N_2 &= 3,449 - 0,037 + 0,108 + 0,023 + 0,303 - 0,483 + 0,398 = 3,761 \\ N_3 &= 3,449 - 0,037 - 0,108 - 0,023 - 0,303 + 0,483 + 0,398 = 3,859 \\ N_4 &= 3,449 + 0,037 + 0,108 + 0,023 - 0,303 + 0,483 - 0,398 = 3,399 \\ N_5 &= 3,449 - 0,037 - 0,108 + 0,023 - 0,303 - 0,483 - 0,398 = 2,143 \\ N_6 &= 3,449 - 0,037 + 0,108 - 0,023 + 0,303 + 0,483 - 0,398 = 3,885 \\ N_7 &= 3,449 + 0,037 - 0,108 + 0,023 + 0,303 + 0,483 + 0,398 = 4,585 \\ N_8 &= 3,449 + 0,037 - 0,108 - 0,023 + 0,303 - 0,483 - 0,398 = 2,777 \end{aligned}$$

Anhand dieser Gesamtnutzenwerte kann nun ein Ranking der Vignetten nach ihrem durchschnittlichen Nutzen für die Befragten erstellt werden.

Vignette 7 ist die Vignette mit dem höchsten Gesamtnutzen, gefolgt von Vignette 6, Vignette 3, Vignette 2, Vignette 4, Vignette 1, Vignette 8 und Vignette 5 mit dem geringsten Gesamtnutzen.

Mit den errechneten Gesamtnutzenwerten kann nun nach dem vorherigen Ranking angegeben werden, dass Vignette 6 beispielsweise im Durchschnitt die Stellenanzeige mit der höchsten Bewerbungswahrscheinlichkeit darstellt. Anhand der Teilnutzenwerte kann jedoch nicht nur für die tatsächlich an Befragte ausgegeben Vignetten der Gesamtnutzen berechnet werden. Jede der 64 möglichen Vignetten des Vignettenuniversums kann so mit einem Gesamtnutzenwert bewertet werden (Backhaus et al. 2018, S. 526).

Anhand der Vorzeichen der Teilnutzenwerte wäre die Vignette mit folgenden Faktorausprägungen die Vignette mit dem höchsten Gesamtnutzen.

Faktor	Ausprägung
Interessante Arbeit	Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung
Gesellschaftliche Anerkennung	Keine Nennung
Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein unbefristetes Dienstverhältnis
Betriebsklima	Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
Aufstiegsmöglichkeiten	Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

Tabelle 9 Vignette mit dem höchsten Gesamtnutzen für die Bewerbungswahrscheinlichkeit

Mit Formel (1) errechnet sich aus diesen Faktorkombinationen folgender Gesamtnutzen:

$$N_{\text{beste Vignette}} = 3,449 + 0,037 + 0,108 + 0,023 + 0,303 + 0,483 + 0,398 = 4,801$$

Analog wäre die Vignette mit dem niedrigsten Gesamtnutzen wie folgt aufgebaut:

Faktor	Ausprägung
Interessante Arbeit	Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag
Gesellschaftliche Anerkennung	Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
Betriebsklima	Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
Aufstiegsmöglichkeiten	Gleichbleibende Position im Unternehmen

Tabelle 10 Vignette mit dem niedrigsten Gesamtnutzen für die Bewerbungswahrscheinlichkeit

Mit Formel (1) errechnet sich aus diesen Faktorkombinationen folgender Gesamtnutzen:

$$N_{\text{schlechteste Vignette}} = 3,449 - 0,037 - 0,108 - 0,023 - 0,303 - 0,483 - 0,398 = 2,097$$

Die Spanne zwischen dem Gesamtnutzenwert der besten und schlechtesten Vignette liegt somit bei 2,704.

### Conjoint Analyse der Adäquanz

Als zweites wurde eine Conjoint Analyse mit der Variable *Adäquanz* als abhängige Variable durchgeführt, die durch die unabhängigen Faktoren *Interessante Arbeit*, *Gehalt*, *Gesellschaftliche Anerkennung*, *Sicherheit der Arbeitsstelle*, *Betriebsklima* sowie *Aufstiegsmöglichkeiten* erklärt werden sollte.

Im Folgenden wird zunächst die Gesamtstatistik der Analyse betrachtet.

## **Güte der Analyse**

### *Korrelationsmaße*

	Wert	Sig.
Pearson's-R	,989	,000
Kendall's-Tau	,938	,001

Tabelle 11 Korrelationsmaße der Conjoint Analyse der Adäquanz

Wie bereits bei der Conjoint Analyse zur Bewerbungswahrscheinlichkeit, besteht auch für diese Analyse ein signifikanter positiver Zusammenhang für beide Korrelationsmaße. Da der Wert für den Korrelationskoeffizienten von Pearson mit 0,989 sowie Kendall's Tau mit einem Wert von 0,938 sehr nahe am Idealwert von 1 sind können die empirisch erhobenen Skalenwerte durch die vorliegenden Ergebnisse der Conjoint Analyse dargestellt werden (Backhaus et al. 2018, S. 526). Die Güte für die Conjoint Analyse der Adäquanz konnte also ebenfalls festgestellt werden und die Ergebnisse sind im Weiteren interpretierbar.

### **Ausgeschlossene Fälle**

Wie bereits im deskriptiven Analyseteil beschrieben, haben 73 Personen auf die Frage nach der Adäquanz des Anforderungsprofils im Vergleich zu ihren persönlichen Qualifikationen stets mit derselben Ausprägung der Likert-Skala geantwortet. Diese Personen werden daher nicht in die vorliegende Conjoint Analyse einbezogen, da ihre Antworten keinen weiteren Erklärungsgehalt bieten.

Die Analyse beruht somit auf dem Antwortverhalten der verbliebenen 55 Personen.

### **Wichtigkeit der Faktoren**

Mit Hilfe der Nutzenwerte wird durch die Conjoint Analyse erneut die relative bzw. durchschnittliche Wichtigkeit der einzelnen Faktoren für das Gesamturteil abgeleitet werden, diesmal jedoch abgeleitet vom Antwortverhalten bezüglich der Adäquanz des Anforderungsprofils.

### Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren

Betriebsklima	21,406
Aufstiegsmöglichkeiten	18,737
Sicherheit der Arbeitsstelle	16,581
Gehalt	16,045
Interessante Arbeit	14,467
Gesellschaftliche Anerkennung	12,765

Tabelle 12 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren für die Adäquanz in Prozent

Hierbei wird deutlich, dass der Faktor *Betriebsklima* erneut der wichtigste Faktor ist. Der Faktor *Aufstiegsmöglichkeiten* liegt an zweiter Stelle und *Sicherheit der Arbeitsstelle* auf dem dritten Rang. Das *Gehalt* gilt für die Befragten als viert wichtigster Faktor, die *Interessante Arbeit* als fünft wichtigster. Der unwichtigste Faktor ist die *Gesellschaftliche Anerkennung*. Diese Wichtigkeit der Faktoren bildet den Durchschnitt aus allen Skalenausprägungsprofilen der 55 gültigen Fälle ab.

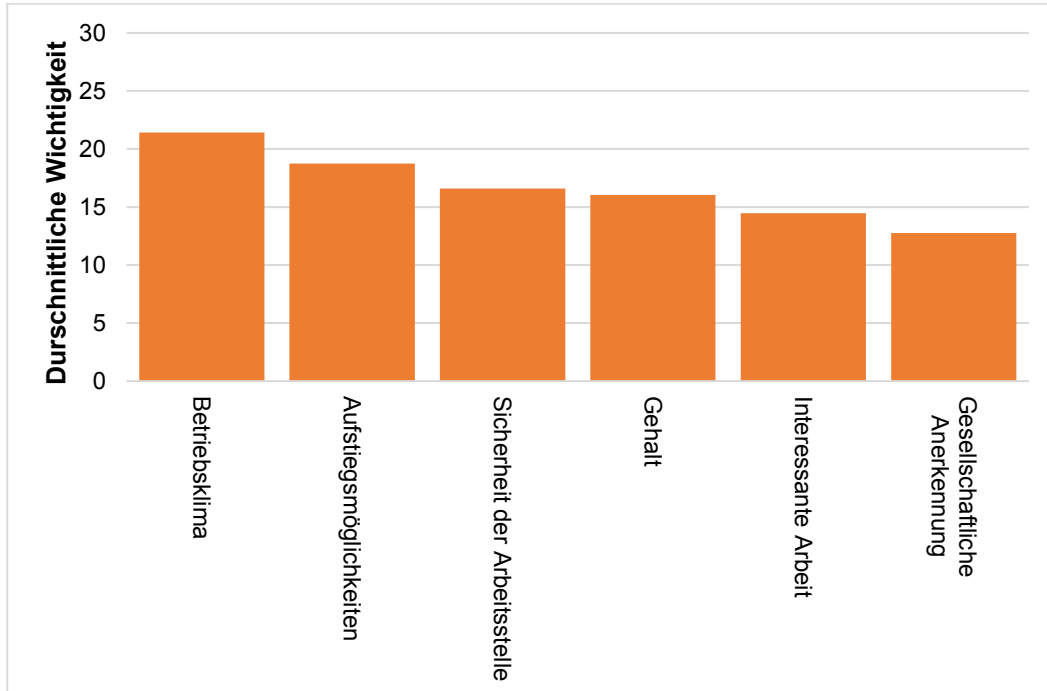


Abbildung 10 Durchschnittliche Wichtigkeit der Faktoren abgeleitet durch die Antworten zur Adäquanz

### **Nutzenwerte der Faktorausprägungen**

Die tatsächlichen Teilnutzenwerte der einzelnen Faktoren und ihrer Ausprägungen werden in der folgenden Tabelle veranschaulicht.

#### Teilnutzenwerte der Faktorausprägungen

		Nutzenschätzung	Std.-Fehler
Interessante Arbeit	Ein vordefiniertes Aufgabenfeld	-,032	,018
	Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld	,032	,018
Gehalt	Gehalt nach Kollektivvertrag	-,027	,018
	Überbezahlung	,027	,018
Gesellschaftliche Anerkennung	keine Nennung	,009	,018
	Arbeit in einem angesehenen Unternehmen	-,009	,018
Sicherheit der Arbeitsstelle	Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis	-,041	,018
	Ein unbefristetes Dienstverhältnis	,041	,018
Betriebsklima	Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie	-,077	,018
	Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima	,077	,018
Aufstiegsmöglichkeiten	Gleichbleibende Position im Unternehmen	-,068	,018
	Interessante Aufstiegsmöglichkeiten	,068	,018
<b>(Konstante)</b>		<b>2,509</b>	<b>,018</b>

Tabelle 13 Teilnutzenwerte der Faktorausprägungen bei der Adäquanz

Die Konstante von 2,509 stellt den Basisnutzen der Stellenanzeigen dar (Backhaus et al. 2018, S. 525). Alle Teilnutzenwerte sowie die Konstante haben einen Standard-Fehler von 0,018.

Der Faktor *Interessante Arbeit* hat in diesem Fall für die Ausprägung *Ein vordefiniertes Aufgabenfeld* mit -0,032 eine negative Auswirkung auf die Bewertung des Anforderungsprofils. Die Ausprägung *Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld* hat jedoch mit 0,032 einen positiven Effekt.

Der Faktor *Gehalt* hat mit der Ausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag* mit -0,027 einen negativen Einfluss auf die Meinung über die Adäquanz. Mit der Ausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation* hat das *Gehalt* jedoch einen positiven Einfluss mit einem Wert von 0,027. Der Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* hat mit 0,009 einen positiven Effekt für die Ausprägung *Keine Nennung* und einen negativen Effekt für die Ausprägung *Arbeit in einem angesehenen Unternehmen* mit einem Wert von -0,009. Für den Faktor *Sicherheit der Arbeitsstelle* konnte mit 0,041 für die Ausprägung *Ein unbefristetes Dienstverhältnis* ein positiver Effekt festgestellt werden. Die Ausprägung *Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis* hatte einen negativen Effekt mit -0,041. Der Faktor *Betriebsklima* wies für die Ausprägung *Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie* mit einem Wert von -0,077 einen negativen Effekt auf. *Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima* hatte hingegen mit 0,077 einen positiven Effekt.

Die Ausprägung *Interessante Aufstiegsmöglichkeiten* des Faktors *Aufstiegsmöglichkeiten* hatte mit 0,068 einen positiven Effekt auf den Nutzen. Die Ausprägung *Gleichbleibende Position im Unternehmen* einen negativen mit einem Wert von -0,068.

Mit Hilfe von Formel (1) kann auch mit den Teilnutzenwerten der Adäquanz für jede Vignette der Gesamtnutzen berechnet werden.

$$N_1 = 2,509 + 0,032 + 0,027 - 0,009 - 0,041 - 0,077 + 0,068 = 2,509$$

$$N_2 = 2,509 - 0,032 + 0,027 + 0,009 + 0,041 - 0,077 + 0,068 = 2,563$$

$$N_3 = 2,509 - 0,032 - 0,027 - 0,009 - 0,041 + 0,077 + 0,068 = 2,545$$

$$N_4 = 2,509 + 0,032 + 0,027 + 0,009 - 0,041 + 0,077 - 0,068 = 2,545$$

$$N_5 = 2,509 - 0,032 - 0,027 + 0,009 - 0,041 - 0,077 - 0,068 = 2,273$$

$$N_6 = 2,509 - 0,032 + 0,027 - 0,009 + 0,041 + 0,077 - 0,068 = 2,545$$

$$N_7 = 2,509 + 0,032 - 0,027 + 0,009 + 0,041 + 0,077 + 0,068 = 2,709$$

$$N_8 = 2,509 + 0,032 - 0,027 - 0,009 + 0,041 - 0,077 - 0,068 = 2,401$$

Auch für die Adäquanz lässt sich anhand der Gesamtnutzenwerte eine Reihenfolge der Vignetten nach ihrem Nutzen erstellen. Vignette 7 bietet mit ihren Faktorausprägungen den höchsten Gesamtnutzen, danach folgt Vignette 2. Vignette 3, 4 und 6 haben den gleichen und dritthöchsten Gesamtnutzen. Danach folgen Vignette 1, Vignette 8 und Vignette 5.

Der Nutzen, der sich aus den Antworten bezüglich der Adäquanz ergibt, ist verglichen mit dem, der sich aus den Antworten hinsichtlich der Bewerbungswahrscheinlichkeit ergibt, deutlich geringer. Auch die Teilnutzenwerte sind durchgehend geringer.

Die beste Vignette aus dem gesamten Vignettenuniversum würde nach Formel (1) lediglich einen Gesamtnutzen von 2,763 bedeuten. Die schlechteste 2,255.

$$N_{\text{beste Vignette}} = 2,509 + 0,032 + 0,027 + 0,009 + 0,041 + 0,077 + 0,068 = 2,763$$

$$N_{\text{schlechteste Vignette}} = 2,509 - 0,032 - 0,027 - 0,009 - 0,041 - 0,077 - 0,068 = 2,255$$

Die Faktorausprägungen dieser Vignetten sind dieselben, wie für die in der Analyse der Bewerbungswahrscheinlichkeit in

Tabelle 9 *Vignette mit dem höchsten Gesamtnutzen* und

Tabelle 10 *Vignette mit dem niedrigsten Gesamtnutzen* angegebenen. Deutlich wird hier

ebenfalls, dass die Spanne der Gesamtnutzenwerte der besten und schlechtesten Vignette mit 0,508 deutlich kleiner ist als bei der Analyse zur Bewerbungswahrscheinlichkeit.



Die vorliegenden Ergebnisse werden im folgenden Kapitel interpretiert und diskutiert. Dies geschieht unter Einbezug der aufgestellten Hypothesen sowie der eingangs formulierten Forschungsfrage.

## 5. Interpretation

Die Ergebnisse aus Kapitel 4 dieser Arbeit werden im Folgenden inhaltlich diskutiert und in Relation zu den getroffenen Annahmen und somit den Hypothesen gesetzt. Anschließend wird mit Hilfe der Diskussion und den Analyseergebnissen die Forschungsfrage beantwortet. Zunächst wird jedoch die Repräsentativität der Stichprobe diskutiert.

### **Repräsentativität der Stichprobe**

Hinsichtlich der Ergebnisse stellt sich die Frage, ob die Zielgruppe von AbsolventInnen, die überqualifiziert sind, mit Hilfe der Stichprobe abgebildet werden konnte. Obwohl nicht alle TeilnehmerInnen sich als überqualifiziert ansahen, konnte zumindest für den Großteil festgestellt werden, dass sie sich selbst nicht als unterqualifiziert ansahen. Durch diese Tatsache und den Umstand, dass die einzelnen Nutzenwerte der Faktorausprägungen sowie die Spanne im Gesamtnutzenwert zwischen bester und schlechtester Vignette sehr gering ausfallen, kann zumindest näherungsweise bestätigt werden, dass der Großteil der BewerberInnen überqualifiziert war und sich auch dementsprechend selbst eingeschätzt hat. Da jedoch keine Informationen über die Grundgesamtheit aller wirtschaftswissenschaftlichen StudentInnen vorlagen, konnte nicht eindeutig beurteilt werden, ob die in dieser Arbeit gezogene Stichprobe diese Grundgesamtheit und deren erwartetes Antwortverhalten abbilden konnte. Zum einen liegen für eine repräsentative Stichprobe zu wenige Fälle vor, zum anderen waren deutlich mehr Befragte weiblich als männlich. Bei der Altersverteilung erscheint es jedoch plausibel, dass die meisten UniversitätsabsolventInnen eher unter 30 sind, vor allem da keiner angab, den Doktor bzw. PhD bereits erlangt zu haben oder dies innerhalb der nächsten 6 Monate zu tun.

Die Stichprobe kann somit nicht als repräsentativ angesehen werden, jedoch enthalten die Daten und Ergebnisse dennoch einen Erklärungsgehalt. Die Hypothesen können im Folgenden aufgrund der fehlenden Repräsentativität jedoch nicht endgültig angenommen oder verworfen werden.

## **Faktoreinflüsse**

Mit Hilfe der durchgeführten Conjoint Analysen konnte gezeigt werden, dass alle Faktoren und ihre Ausprägungen einen Einfluss auf die Antworten der Befragten sowohl im Hinblick auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit als auch auf die Adäquanz des Anforderungsprofils hatten.

Diese Einflüsse werden im Folgenden sowohl für den Bereich der Adäquanz des Anforderungsprofils als auch dem der Bewerbungswahrscheinlichkeit diskutiert.

## **Adäquanz des Anforderungsprofils**

Der Einfluss der Faktoren und der zugehörigen Ausprägungen war bei der Adäquanz des Anforderungsprofils nicht beabsichtigt bzw. erwartet, jedoch zeigte sich auch bei der Beantwortung der zugehörigen Fragen zumindest ein leichter Einfluss der Faktorausprägungen. Das Ziel, dass alle TeilnehmerInnen ihre persönlichen Qualifikationen höher als die angegebenen einschätzten, konnte nicht zufriedenstellend erreicht werden. Mit 60% aller 1024 Bewertungen des Anforderungsprofils, die auf den unteren Bereich der Likert-Skala entfielen und somit angaben, dass die Qualifikationen unter den persönlichen lagen, hat allerdings zumindest Mehrheit gemäß dem ursprünglichen Ziel geantwortet. Ungefähr 28% der Antworten entfielen auf die mittlere Skalenausprägung und sind somit schwer interpretierbar. Diese Ausprägung kann entweder in dem Rahmen interpretiert werden, dass die Befragten ihre persönlichen Qualifikationen als gleichwertig einschätzen, oder sie wollten keine Tendenz angeben und wählten daher die neutrale Mitte der Skala. Die restlichen 12% der Antworten gaben an, dass die BewerberInnen sich in diesem Fall eher als unterqualifiziert einschätzen würden.

Wird nur die Häufigkeit der Minima und Maxima der Skalenausprägungen betrachtet, die die TeilnehmerInnen angaben, ist das Ziel einer Überqualifikation der BewerberInnen zumindest teilweise erreicht worden. Nur 30 von 1024 Antworten entfielen auf das Maximum, während 134 auf das Minimum entfielen.

Während die objektive Überqualifizierung durch die Angabe *abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung* in der Stellenanzeige aufgeführt war, ist die subjektive Überqualifizierung im Antwortverhalten der Befragten also nicht vollständig wiederzufinden.

Die Einflüsse der Faktorausprägungen wurden im Rahmen der Conjoint Analyse zwar analysiert, jedoch lagen hier 73 sogenannte Ausschlussfälle vor, die nicht in die Analyse einbezogen wurden. Somit basieren die Ergebnisse der Analyse lediglich auf den Antworten von 55 TeilnehmerInnen. Es zeigte sich zwar in geringem Maße der Einfluss der einzelnen Faktoren und ihrer Ausprägungen, jedoch waren diese besonders im Vergleich zu den Ergebnissen der Conjoint Analyse für die Bewerbungswahrscheinlichkeit sehr gering. Bei der durchschnittlichen Wichtigkeit der Faktoren für das Antwortverhalten ergab sich abgeschwächt die gleiche Reihenfolge der Faktoren.

Für 5 der 6 Faktoren konnte bei der positiven Ausprägung auch ein positiver Effekt gefunden werden. Lediglich beim Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* konnte dieser nicht nachgewiesen werden. Hier hatte die Ausprägung *Keine Nennung* einen höheren Nutzen als die Ausprägung *Arbeit in einem angesehenen Unternehmen*.

Die Ausprägung *Keine Nennung* wurde hierbei, wie im Methodenteil beschrieben, gewählt, da eine gegenteilige Aussage in einer Stellenanzeige als nicht wahrscheinlich angesehen werden kann, da kein Unternehmen in seinem Profil angeben wird, keine gesellschaftliche Anerkennung zu genießen, sondern dies, sollte es zutreffen, nicht erwähnen wird. Jedoch zeigen die vorliegenden Daten, dass die Befragten die eigentlich positive Ausprägung des Faktors entweder nicht als solchen erkannten oder ihnen die gesellschaftliche Anerkennung nicht wichtig war bzw. sogar eher negativ konnotiert war. Hier ist fraglich, ob aus der Analyse tatsächliche Rückschlüsse auf die Relevanz des Faktors möglich sind oder die Operationalisierung unzureichend gewählt wurde.

### **Bewerbungswahrscheinlichkeit**

Das Hauptaugenmerk der vorliegenden Arbeit sowie der Auswertung der Daten lag auf der Bewerbungswahrscheinlichkeit und deren Veränderung mit den verschiedenen Ausprägungen der Faktoren. Es konnte gezeigt werden, dass alle Faktoren einen Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit hatten. 55% aller 1024 Antworten bei der Einschätzung der Bewerbungswahrscheinlichkeit entfielen auf die untere Hälfte der Likert-Skala, sodass diese eine negative Tendenz aufweisen. 21% entfielen dabei auf das Minimum, dass eine Bewerbung sehr unwahrscheinlich ist.

Für 13% aller Antworten besteht keine direkte Möglichkeit der Interpretation, da hier die mittlere Skalenausprägung gewählt wurde. Hier waren die AbsolventInnen also entweder unsicher, ob sie sich bewerben würden, oder wollten keine Aussage treffen. 32% aller Antworten drückten eine positive Tendenz für die Bewerbung auf die angezeigte Stellenanzeige aus. Auf das Maximum entfielen jedoch nur 5% aller Antworten. Die relativ breite Streuung und gleichmäßige Verteilung über die Antwortmöglichkeiten ist in diesem Fall jedoch positiv zu erwähnen, da diese zeigt, dass die einzelnen Faktorausprägungen einen Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit haben. Dieser Einfluss wurde im Rahmen der Conjoint Analyse sichtbar gemacht. Wäre dies nicht der Fall gewesen, hätte jede Person bzw. der Großteil der Befragten stets die gleiche Antwort auf die Frage nach der Bewerbungswahrscheinlichkeit gegeben. Dies hätte in mehr Ausschlussfällen der Conjoint Analyse resultiert. Die Teilnutzenwerte für die Ausprägungen der Faktoren waren bei der Conjoint Analyse der Bewerbungswahrscheinlichkeit zwar größer als bei der Analyse der Adäquanz des Anforderungsprofils, jedoch mit Werten von maximal 0,483 bis minimal -0,483 auch eher gering. Wie bei der Analyse der Adäquanz des Anforderungsprofils konnte für 5 der 6 Faktoren und ihre positiven Ausprägungen ein positiver Effekt nachgewiesen werden. Auch hier konnte er für den Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* nicht nachgewiesen werden, da die negative Ausprägung *Keine Nennung* den höheren Teilnutzenwert aufwies. Auch für die Analyse der Bewerbungswahrscheinlichkeit stellt sich also die Frage, ob dieser Faktor ausreichend gut operationalisiert wurde. Das Antwortverhalten der AbsolventInnen kann zusätzlich durch die Einfachheit der Faktoren beeinflusst sein. So ist vermutlich der Faktor *Betriebsklima* für die Befragten leichter zu bewerten und besser vorstellbar als der Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung*. Dies könnte ein weiterer Grund für das Antwortverhalten in Bezug auf den Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* sein, denn je schwieriger ein Faktor für die TeilnehmerInnen bewertbar erscheint, desto geringer wird dieser Faktor von den einzelnen Personen gewichtet (Fiedler et al. 2017, S. 60).

## **Bewertung der Hypothesen**

Durch die vorliegenden Analyseergebnisse können die sechs aufgestellten Hypothesen bewertet werden. Da jedoch die Stichprobe und somit die vorliegenden Ergebnisse nicht repräsentativ sind, kann keine der Hypothesen endgültig abgelehnt oder angenommen werden. Die folgenden Bewertungen sind demnach als Tendenzen über die Ablehnung oder Annahme der Hypothesen zu verstehen, die Hypothesen werden also durch die Ergebnisse entweder unterstützt oder nicht unterstützt. Die Bewertungen sind ausschließlich von den Ergebnissen der Conjoint Analyse zur Bewerbungswahrscheinlichkeit abgeleitet, da die Conjoint Analyse der Adäquanz des Anforderungsprofils zur Analyse der Stichprobe und der Überprüfung, ob die Zielgruppe eingehalten wurde, diente.

### **Hypothese 1**

Für die Hypothese H1 „AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die dargestellte Arbeit für sie interessant ist.“ konnte im Rahmen der Analyse festgestellt werden, dass sie unterstützt wird. Für die Ausprägung *Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld* wurde ein positiver Teilnutzenwert festgestellt wohingegen für die Ausprägung *Ein vordefiniertes Aufgabenfeld* ein negativer Effekt sichtbar war. Daher konnte anhand der Daten gezeigt werden, dass sich AbsolventInnen eher bewerben, wenn das Aufgabengebiet interessant und vielfältig ist, was der Aussage der Hypothese H1 entspricht.

### **Hypothese 2**

Hypothese H2 „AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn das Gehalt überdurchschnittlich ist.“ wird durch die vorliegenden Ergebnisse ebenfalls unterstützt. Für die positive Faktorausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation* konnte ein positiver Teilnutzenwert festgestellt werden. Für die Ausprägung *Gehalt nach Kollektivvertrag* hingegen ein negativer. Somit wurde gezeigt, dass sich AbsolventInnen eher bewerben, wenn das Gehalt überdurchschnittlich ist.

### **Hypothese 3**

Hypothese H3 „AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Arbeit gesellschaftlich anerkannt ist.“ kann durch die vorliegenden Ergebnisse nicht unterstützt werden. Anhand der Teilnutzenwerte des Faktors *Gesellschaftliche Anerkennung* und seiner Ausprägungen *Arbeit in einem angesehenen Unternehmen* sowie *Keine Nennung* konnte kein positiver Nutzen für die positive Faktorausprägung festgestellt werden. Somit bewerben sich AbsolventInnen eher nicht auf die Stelle, wenn die Arbeit gesellschaftlich anerkannt ist. Die Einschränkung dieser Ergebnisse wurde jedoch bereits diskutiert.

### **Hypothese 4**

Für die Hypothese H4 „AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Sicherheit der Arbeitsstelle gegeben ist.“ konnte anhand der Analyse eine Unterstützung festgestellt werden.

Der Teilnutzenwert für die positive Ausprägung *Ein unbefristetes Dienstverhältnis* für den Faktor *Sicherheit der Arbeitsstelle* stellte ebenfalls einen positiven Zusammenhang dar. Die Ausprägung *Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis* führte zu einem Absinken der Bewerbungswahrscheinlichkeit. Somit wurde festgestellt, dass sich AbsolventInnen eher bewerben, wenn die Sicherheit der Arbeitsstelle gegeben ist.

### **Hypothese 5**

Für die Hypothese H5 „AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn die Stelle ein gutes Betriebsklima bietet.“ konnte die größte Unterstützung durch die analysierten Daten gefunden werden. Der Faktor Betriebsklima war der wichtigste Faktor für die AbsolventInnen und die positive Ausprägung *Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima* wies den größten Teilnutzenwert auf. Die negative Ausprägung *Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie* hatte den größten negativen Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit. Daher kann die Aussage, dass sich AbsolventInnen eher bewerben, wenn die Stelle ein gutes Betriebsklima bietet, verifiziert werden.

## Hypothese 6

Die Hypothese H6 „AbsolventInnen bewerben sich eher auf inadäquate Stellenangebote, wenn innerhalb der Organisation Aufstiegsmöglichkeiten bestehen.“ kann ebenfalls als unterstützt angesehen werden. Der Teilnutzenwert des Faktors *Aufstiegsmöglichkeiten* für die positive Ausprägung *Interessante Aufstiegsmöglichkeiten* war ebenfalls positiv, der Wert für die negative Ausprägung *Gleichbleibende Position im Unternehmen* war analog negativ. Somit stieg die Bewerbungswahrscheinlichkeit, wenn die Stellenanzeige Aufstiegsmöglichkeiten anbot.

Die Bewertung der Hypothesen ist in der folgenden Tabelle noch einmal zusammengefasst.

Hypothese	Unterstützt
H1	ja
H2	ja
H3	nein
H4	ja
H5	ja
H6	ja

Tabelle 14 Übersicht über die Bewertung der Hypothesen

## Beantwortung der Forschungsfrage

Durch die Befragung und anschließende Analyse der erhobenen Daten sowie die Diskussion der Ergebnisse und Bewertung der Hypothesen kann die eingangs gestellte Forschungsfrage

*Welche Faktoren beeinflussen AbsolventInnen bei der Bewerbung auf Stellen, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen?*

im Folgenden beantwortet werden.



Anhand der Bewertung für die Hypothesen H1 bis H6 konnte gezeigt werden, welche Faktoren AbsolventInnen bei der Bewerbung auf Stellen, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, beeinflussen. Auch die Wichtigkeit der Faktoren konnte anhand der vorliegenden Daten analysiert werden.

Das *Betriebsklima* ist der Faktor, der den AbsolventInnen am wichtigsten ist und somit den größten Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit hat. Ob dieser positiv oder negativ ist, hängt von der jeweiligen Ausprägung ab. Mit der positiven Ausprägung *Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima* ging auch ein positiver Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit einher.

Der zweitwichtigste Faktor, der die AbsolventInnen beeinflusst sind die *Aufstiegsmöglichkeiten*. Die Bewerbungswahrscheinlichkeit stieg, wenn *Interessante Aufstiegsmöglichkeiten* in der Stellenanzeige genannt wurden.

Der Faktor mit der dritthöchsten Wichtigkeit ist die *Sicherheit der Arbeitsstelle*. Nehmen die BewerberInnen an, dass die Stelle unbefristet ist, steigt ebenfalls die Bewerbungswahrscheinlichkeit.

Das *Gehalt* ist für die AbsolventInnen zwar ebenfalls ein ausschlaggebender Faktor, jedoch liegt dieser nur an vierter Stelle. Mit der Aussicht auf Überbezahlung verglichen mit dem geltenden Kollektivvertrag stieg ebenfalls die Bewertung der Bewerbungswahrscheinlichkeit.

Die *Interessante Arbeit* ist der unwichtigste, aber dennoch ein relevanter Faktor. Während die Ausprägung *Ein vordefiniertes Aufgabenfeld* einen negativen Einfluss hatte, hatte *Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld* einen positiven Einfluss auf die Bewerbungswahrscheinlichkeit.

Für den Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* konnte wie bereits diskutiert kein Ergebnis aus den Daten abgeleitet werden, da keine Unterstützung für die zugehörige Hypothese H3 gefunden werden konnte.

Zusammengefasst beeinflussen demnach 5 der 6 untersuchten Faktoren das Bewerbungsverhalten von überqualifizierten AbsolventInnen.

## Limitierungen der Studie

Aufgrund der bereits erwähnten Problematiken der Studie, müssen die Ergebnisse und die erhobenen Daten im Folgenden noch einmal kritisch betrachtet werden.

Zunächst ist, wie bereits angemerkt, die gezogene Stichprobe nicht repräsentativ, sodass die Ergebnisse nur im Rahmen einer Tendenz zur Annahme oder Ablehnung der Analyse dienen können. Um die Hypothesen tatsächlich anzunehmen oder abzulehnen müsste eine weitere Studie mit einer repräsentativen Stichprobe durchgeführt werden.

Weiters kann die Annahme, dass die AbsolventInnen überqualifiziert sind, nicht eindeutig bestätigt werden. Zwar war die objektive Überqualifizierung, wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln diskutiert, gegeben, jedoch wurde für die subjektive Überqualifizierung festgestellt, dass sie sich teilweise entweder mit den Faktorausprägungen veränderte oder generell nicht festgestellt werden konnte, da die TeilnehmerInnen die neutrale Skalenausprägung wählten oder sich sogar als unterqualifiziert einschätzten.

Zudem sind die Teilnutzenwerte der Faktoren bei der Analyse der Bewerbungswahrscheinlichkeit zwar eindeutig, jedoch nicht besonders hoch, da keiner der Werte über 0,5 bzw. unter -0,5 liegt und somit den Basisnutzen von 3,449 nicht besonders stark verändert. Die Ergebnisse und Teilnutzenwerte für die Stellenanzeige und somit die Bewerbungswahrscheinlichkeit können zwar trotzdem interpretiert werden und liefern Ergebnisse, jedoch sind diese nicht besonders stark.

Ein weiteres Problem der vorliegenden Analyse kann der Teil der Teilnahmebedingung sein, dass der/die Befragte seinen Universitätsabschluss innerhalb der nächsten 6 Monate voraussichtlich erlangen wird. Es ist denkbar, dass einige der TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Befragung zwar mit diesem Sachverhalt rechneten, er jedoch eher unwahrscheinlich war oder nicht eingetreten ist. In diesem Fall ist fraglich, ob und in welchem Umfang sich der/die Befragte tatsächlich während des Befragungszeitraumes mit der Stellensuche zumindest gedanklich tiefergehend befasste.

Die Spanne der Berufserfahrung ist mit 0 bis 122 Monaten ebenfalls sehr hoch. Eventuell könnte hier in der weiteren Forschung eine weitere Eingrenzung der Zielgruppe erfolgen oder die Antworten nach Berufserfahrung der TeilnehmerInnen gruppiert werden. Zudem hätte eine Befragung, ob die Studiendauer durch die Berufserfahrung verlängert wurde, weitere Analysemöglichkeiten eröffnet.

## **Mögliche Probleme der Conjoint Analyse**

Obwohl Fiedler et al. (2017) keine Dominanz der hybriden Conjoint Ansätze feststellen konnten, hätte eine Abfrage der Relevanz der einzelnen Faktoren eventuell zu aussagekräftigeren Ergebnissen führen können (Fiedler et al. 2017). Zumindest wäre ein Vergleich der aktiv gewählten Rangfolge der Faktoren mit den durch die Daten ermittelten Rangfolgen möglich gewesen.

Die Reliabilität der Erhebung wurde in dieser Arbeit nicht einzeln mit zusätzlichen Vignetten überprüft, um den Umfang der Studie nicht zu groß werden zu lassen. Fiedler et al. (2017) schlagen zur Überprüfung jedoch beispielsweise die Methode des Test-Retest vor. Hierbei würde den Befragten mit einem gewissen zeitlichen Abstand noch einmal dieselbe Vignette vorgelegt werden und die Antworten aus beiden Tests miteinander verglichen. Anhand dieser Daten kann dann überprüft werden, ob sich das Antwortverhalten verändert oder stabil bleibt und somit die Reliabilität gegeben ist (Fiedler et al. 2017, S. 48).

Auch die Anzahl von Ausprägungen pro Faktor kann einen Einfluss auf die Ergebnisse der Conjoint Analyse haben. Durch die hier vorgenommene Auswahl von lediglich zwei Ausprägungen pro Faktor konnte in der Conjoint Analyse zwar dem sogenannten Number-of-Level-Effekt (NLE) entgegengewirkt werden, jedoch geht dies auch mit dem Verlust der Aussagekraft der Sensitivität, mit der der/die Befragte den Faktor bewertet, einher. Der NLE beschreibt den Sachverhalt, dass je mehr Ausprägungen ein Faktor besitzt, seine relative Wichtigkeit ansteigt (Fiedler et al. 2017, S. 57–58).

Die Wahl des orthogonalen Designs kann ebenfalls in gewissem Maße als Limitierung der Studie angesehen werden, da Wechselwirkungen höheren Grades nicht weiter betrachtet werden. Auch wenn laut Fiedler et al. (2017) Wechselwirkungen vor allem in höheren Ebenen selten vorkommen und schwer zu interpretieren sind, kann die Vernachlässigung dieser zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen. Liegt eine Abhängigkeit zwischen zwei in der Analyse als unabhängig geltenden Faktoren bzw. Variablen vor, wird diese unzulässigerweise als Teil des Haupteffektes auf der ersten Eben interpretiert. Dies kann zu einer Verzerrung der Teilnutzenwerte des jeweiligen Faktors führen (Fiedler et al. 2017, S. 62).

Insgesamt unterliegen die Datenerhebung und Analyse der vorliegenden Arbeit also einigen Limitierungen. Nichtsdestotrotz konnten die Daten 5 der 6 aufgestellten Hypothesen unterstützen und die Ergebnisse wiesen einen Informationsgehalt auf. Aufgrund der nicht vorhandenen Repräsentativität besteht jedoch weiterer Forschungsbedarf, um stärkere bzw. überhaupt eine Unterstützung für die Ergebnisse zu erhalten.

## 6. Zusammenfassung

Dem Ersteintritt von HochschulabsolventInnen in den Arbeitsmarkt kommt eine weitreichende Bedeutung im weiteren Karriereverlauf dieser zu (Dietrich und Abraham 2018, S. 77). Als besonders relevant gilt bei diesem Ersteintritt die Adäquanz der ersten Arbeitsstelle, da sich eine adäquate erste Beschäftigung positiv auf die Adäquanz späterer Arbeitsstellen auswirkt (Fabian und Quast 2019, S. 402).

Vor dem Hintergrund steigender Zahlen von inadäquaten Beschäftigungsverhältnissen von HochschulabsolventInnen, wobei jedoch kaum HochschulabsolventInnen unterqualifiziert, sondern diese fast ausschließlich überqualifiziert sind, rückt die Thematik zunehmend in den Fokus wissenschaftlicher Studien (Fehse und Kerst 2007, S. 73-73); (Kühne 2009, S. 15); (Rukwid 2012, S. 6). Denn trotz der zahlreichen in Kapitel 1 und 2 angeführten persönlichen, unternehmensbezogenen sowie gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen von Überqualifikation, existieren HochschulabsolventInnen, die sich bewusst auf Stellen bewerben, für die sie überqualifiziert sind (Fabian und Quast 2019, S. 401).

Diese Beobachtungen sowie die in Kapitel 1 und 2 aufgezeigte Forschungslücke führten zur Fragestellung der Arbeit, welche Faktoren AbsolventInnen bei der Bewerbung auf Stellen, deren Anforderungen unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, beeinflussen.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde zunächst näher auf den Arbeitsmarkteintritt von HochschulabsolventInnen an sich sowie Veränderungen des Arbeitsmarktes, die für die Fragestellung relevant sind, eingegangen.

Anschließend wurden der Begriff der Adäquanz definiert und die Unterscheidung in verschiedene Subkategorien vorgenommen. Im Folgenden wurde Bezug auf zugrundeliegende Arbeitsmarkttheorien genommen und der Stand der Forschung sowie die Konsequenzen von Überqualifizierung für HochschulabsolventInnen und Unternehmen näher erläutert. Die Entwicklung der 6 Hypothesen erfolgte nach Identifikation der potenziellen Einflussfaktoren, die aus Motivationstheorien von ArbeitnehmerInnen abgeleitet wurden. Zur Bewertung der Hypothesen wurde eine experimentelle Vignettenanalyse durchgeführt, bei der die TeilnehmerInnen bezüglich ihrer Einstellung, sich auf die vorliegenden Stellenanzeige zu bewerben, und ihrer Bewertung der Adäquanz des dargestellten Anforderungsprofils befragt wurden.

Dabei wurden 128 HochschulabsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge, deren Abschluss entweder innerhalb der letzten 6 Monate erfolgt war oder innerhalb der nächsten 6 Monate voraussichtlich erfolgen würde, mit Hilfe eines Online Fragebogens befragt. Ihnen wurden 8 zufällig sortierte Vignetten mit Stellenanzeigen, bestehend aus einem Anforderungsprofil sowie Ausprägungen der potenziellen Einflussfaktoren, vorgelegt. Zu diesen Vignetten wurde jeweils eine Frage zur Bewerbungswahrscheinlichkeit und der Bewertung der Adäquanz der Arbeitsstelle gestellt. Die Befragung schloss mit Fragen zu den soziodemographischen Daten der TeilnehmerInnen.

Die erhobenen Daten wurden deskriptiv sowie analytisch mit einer Conjoint Analyse ausgewertet. Hierdurch konnte gezeigt werden, dass alle Faktoren und die zugehörigen Ausprägungen die Antworten der TeilnehmerInnen beeinflussten.

Auf die Bewertung der Adäquanz des Anforderungsprofils hatten die Faktoren nur einen geringen Einfluss. Jedoch konnte für die Faktoren *Interessante Arbeit*, *Gehalt*, *Sicherheit der Arbeitsstelle*, *Betriebsklima* und *Aufstiegsmöglichkeiten* bei der jeweils positiven Ausprägung auch ein positiver Effekt auf das Antwortverhalten gefunden werden. Beim Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* zeigte sich ein umgekehrter Effekt.

Auch auf die Bewertung der Bewerbungswahrscheinlichkeit hatten alle Faktorausprägungen einen Einfluss. Dieser war zudem deutlich höher als der Einfluss auf die Bewertung der Adäquanz des Anforderungsprofils. Für die Faktoren *Interessante Arbeit*, *Gehalt*, *Sicherheit der Arbeitsstelle*, *Betriebsklima* und *Aufstiegsmöglichkeiten* wurde bei Nennung der positiven Faktorausprägung erneut ein positiver Effekt auf das Antwortverhalten festgestellt. Beim Faktor *Gesellschaftliche Anerkennung* hingegen zeigte sich erneut ein umgekehrter Effekt. Mit Hilfe der Analyseergebnisse konnte letztlich eine Unterstützung für 5 der 6 aufgestellten Hypothesen festgestellt werden. Somit können die 5 zugehörigen Faktoren als Einflussfaktoren auf das Bewerbungsverhalten der befragten überqualifizierten HochschulabsolventInnen in folgender Reihenfolge gelten:

1. Betriebsklima
2. Aufstiegsmöglichkeiten
3. Sicherheit der Arbeitsstelle
4. Gehalt
5. Interessante Arbeit

## 7. Fazit

Die vorliegende Arbeit konnte feststellen, welche der in Kapitel 2 identifizierten Faktoren einen Einfluss auf das Bewerbungsverhalten von HochschulabsolventInnen auf Stellen haben, für die sie überqualifiziert sind. Dabei konnte nicht nur gezeigt werden, ob der Faktor einen Einfluss auf das Bewerbungsverhalten hat, sondern auch, wie die HochschulabsolventInnen diese Faktoren bei ihrer Entscheidungsfindung gewichteten. Diese Ergebnisse können einen Anhaltspunkt für die in Kapitel 1 und 2 vorgestellten Unternehmen bieten, die überqualifizierte BewerberInnen durch ihre Stellenanzeigen explizit ansprechen wollen. Doch auch für die Unternehmen, die in Überqualifizierung und ihren negativen Konsequenzen eine Gefahr für den Unternehmenserfolg sehen, können die Ergebnisse einen Hinweis liefern, wie die Ansprache überqualifizierter BewerberInnen eventuell verringert werden kann. So könnten diese Unternehmen in ihren Stellenanzeigen bestimmte Faktoren deutlich herausstellen, um die Stelle für HochschulabsolventInnen attraktiver zu machen. Zusätzlich bieten die Ergebnisse der Befragung zur Adäquanz des Anforderungsprofils einen Anhaltspunkt, wie Anforderungsprofile gestaltet werden können und wie diese wahrgenommen werden.

Jedoch unterliegt die vorliegende Studie wie in Kapitel 5 erläutert Limitierungen, die einen weiteren Forschungsbedarf aufzeigen, welcher im Folgenden erläutert wird.

### **Weiterer Forschungsbedarf**

Die vorliegenden Ergebnisse und die dargestellten Limitierungen der Studie geben einen Anhaltspunkt für weitere Forschungsmöglichkeiten. Vor allem, da die Stichprobe nicht repräsentativ ist, wäre eine erneute Studie, mit einer Stichprobe, die die Grundgesamtheit widerspiegelt, wünschenswert. Hierbei sollte darauf geachtet werden, tatsächliche UniversitätsabsolventInnen zu befragen, die ihren Abschluss innerhalb der letzten 6 Monate erlangt haben, da somit der Fokus der Befragten tatsächlich hauptsächlich auf der Stellensuche liegen sollte. Weiterhin sollte entweder die Untersuchungsmodalität, dass die BewerberInnen überqualifiziert sein sollen, keine Bedeutung mehr haben oder es muss bei nachfolgenden Erhebungen die Operationalisierung des Anforderungsprofils verändert werden.

Denkbar wäre auch eine etwaige Erhebung bzw. Analyse getrennt nach dem Ausbildungsstand durchzuführen, um so Gruppenunterschiede zwischen Bachelor und Master sowie PhD AbsolventInnen sichtbar zu machen. Auch die Variierung der Stellenanzeige abgestimmt auf den Ausbildungsstand könnte weitere Analysemöglichkeiten eröffnen.

Zusätzlich könnte die Abfrage der Berufserfahrung eine Angabe der Anzahl der verschiedenen Betriebe bzw. Praktika oder Teilzeitstellen enthalten. Hieraus könnten sich weitere Analysen hinsichtlich der Wichtigkeit von Berufserfahrung ergeben, die in dieser Studie nicht im Fokus standen.



# Literaturverzeichnis

- Atzmüller, Christiane; Steiner, Peter M. (2010): Experimental Vignette Studies in Survey Research. In: *Methodology* 6 (3), S. 128–138. DOI: 10.1027/1614-2241/a000014.
- Auspurg, Katrin; Abraham, Martin; Hinz, Thomas (2009a): Die Methodik des Faktoriellen Surveys in einer Paarbefragung. In: Peter Kriwy und Christiane Gross (Hg.): Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, S. 179–210.
- Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Liebig, Stefan (2009b): Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. In: *Methoden — Daten — Analysen* 3 (1), S. 59–96.
- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf (2018): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 15. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Bibliographisches Institut GmbH - Dudenverlag (2020): Adäquanz, die. Online verfügbar unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Adaequanz>, zuletzt geprüft am 08.12.2020.
- Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (2020): Der Kollektivvertrag regelt Ansprüche, die nicht im Gesetz stehen. Online verfügbar unter <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Kollektivvertrag.html>, zuletzt geprüft am 18.03.2020.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Österreichisches Bildungssystem. Online verfügbar unter [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:0dd16032-093d-4c86-aad8-d678cda7ebf9/bildungssystemgrafik\\_2018.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:0dd16032-093d-4c86-aad8-d678cda7ebf9/bildungssystemgrafik_2018.pdf), zuletzt geprüft am 01.02.2021.
- Burns, James M.; Sorenson, Georgia J.; Goethals, George R. (Hg.) (2004): Encyclopedia of Leadership. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Chapman, Derek S.; Uggerslev, Krista L.; Carroll, Sarah A.; Piasentin, Kelly A.; Jones, David A. (2005): Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. In: *The Journal of Applied Psychology* 90 (5), S. 928–944. DOI: 10.1037/0021-9010.90.5.928.
- Debus, Maike E.; Körner, Barbara (2018): Überqualifizierung im Kontext organisationaler Karrieren. Die Signalwirkung von proaktivem Verhalten. In: *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie* 49 (1), S. 34–41. DOI: 10.1007/s11612-018-0400-3.
- Diehm, Susanne; Michaud, Jutta (2014): Erfolgreiche PR- und Unternehmenstexte. Kreative Schreibideen | authentischer Content | mehr Aufmerksamkeit. 1. Aufl. Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg: mitp, eine Marke der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

- Dietrich, Hans; Abraham, Martin (2018): Übergänge in Ausbildung und Arbeitsmarkt. In: Martin Abraham und Thomas Hinz (Hg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. 3. Aufl. 2018. Wiesbaden: Springer VS, S. 77–116.
- Dülmer, Hermann (2007): Experimental Plans in Factorial Surveys. Random or Quota Design? In: *Sociological Methods & Research* 35 (3), S. 382–409. DOI: 10.1177/0049124106292367.
- Dülmer, Hermann (2014): Vignetten. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 721-732.
- Eichmann, Hubert; Flecker, Jörg; Bauernfeind, Alfons; Saupe, Bernhard; Vogt, Marion (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Wien: ÖGB-Verlag (Sozialpolitische Studienreihe, Band 4). Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168->, zuletzt geprüft am 02.05.2020.
- Fabian, Gregor; Quast, Heiko (2019): Master and Servant? Subjektive Adäquanz der Beschäftigung von Bachelor- und Masterabsolventinnen und -absolventen. In: Markus Lörz und Heiko Quast (Hg.): *Bildungs- und Berufsverläufe mit Bachelor und Master. Determinanten, Herausforderungen und Konsequenzen*. Wiesbaden: Vieweg, S. 399–436.
- Fehse, Stefanie; Kerst, Christian (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 29 (1), S. 72–98.
- Fiedler, Harald; Kaltenborn, Tim; Lanwehr, Ralf; Melles, Torsten (2017): *Conjoint-Analyse. 2., verbesserte und erweiterte Auflage*. Hg. v. Wenzel Matiaske, Martin Spieß et al. Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag (Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, Band 7).
- Fine, Saul; Nevo, Baruch (2011): Overqualified Job Applicants: We Still Need Predictive Models. In: *Industrial and Organizational Psychology* 4 (02), S. 240–242. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2011.01333.x.
- Franke, Dietmar; Boden, Martina (Hg.) (2003): *Personaljahrbuch 2003. Wegweiser für zeitgemäße Personalarbeit*. Neuwied: Wolters Kluwer Deutschland GmbH.
- Glöckler, Ulrich; Maul, Gisela (2010): *Ressourcenorientierte Führung als Bildungsprozess. Systemisches Denken und Counselling-Methoden im Alltag humaner Mitarbeiterführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH (Management - Bildung - Ethik). DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92432-8>.

- Goleman, Daniel (2000): Leadership that gets results. In: *Harvard Business Review* 78 (2), S. 78–90. Online verfügbar unter [https://go-gale-com.uaccess.univie.ac.at/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=AdvancedSearchForm&currentPosition=1&docId=GALE%7CA60471886&docType=Article&sort=RELEVANCE&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&contentSet=GALE%7CA60471886&searchId=R1&userGroupName=43wien&inPS=true&ps=1&cp=1](https://go-gale-com.uaccess.univie.ac.at/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=AdvancedSearchForm&currentPosition=1&docId=GALE%7CA60471886&docType=Article&sort=RELEVANCE&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&contentSet=GALE%7CA60471886&searchId=R1&userGroupName=43wien&inPS=true&ps=1&cp=1), zuletzt geprüft am 05.05.2020.
- IBM Corporation (2019): IBM SPSS Conjoint 26 2019, S. 1–16. Online verfügbar unter [ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/26.0/de/client/Manuals/IBM\\_SPSS\\_Conjoint.pdf](ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/statistics/26.0/de/client/Manuals/IBM_SPSS_Conjoint.pdf).
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (2020): Die Schere geht weiter auf. Unzufriedene Beschäftigte fühlen sich isoliert. Newsletter 01/2020. S. 1. Online verfügbar unter [https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima\\_index/Arbeitsklima\\_Index\\_2020\\_Februar.html](https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_2020_Februar.html), zuletzt aktualisiert am 29.04.2020.
- Kühne, Mike (2009): Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage.
- Kulkarni, Mukta; Lengnick-Hall, Mark L.; Martinez, Patricia G. (2015): Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions. In: *Personnel Review* 44 (4), S. 529–549. DOI: 10.1108/PR-11-2013-0204.
- Lindner, James R. (1998): Understanding Employee Motivation. In: *The Journal of Extension* 36 (3). Online verfügbar unter <https://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php>, zuletzt geprüft am 05.07.2019.
- Lindner-Lohmann, Doris; Lohmann, Florian; Schirmer, Uwe (2016): Personalmanagement. 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Liu, Songqi; Wang, Mo (2012): Perceived overqualification: a review and recommendations for research and practice. In: Christopher C. Rosen, Jonathon R. B. Halbesleben und Pamela L. Perrewe (Hg.): *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being. Research in Occupational Stress and Well Being Volume 10*: Emerald Publishing Limited, S. 1–42.
- Regnet, Erika (2017): Arbeitgeberattraktivität 2017. Interessante Aufgaben, gutes Betriebsklima und ausreichend Freizeit: Lernen Sie Ihre Mitarbeitenden von morgen kennen. Die Sicht der Absolventen der Hochschule Augsburg. Studierendenbefragung. Hochschule Augsburg. Fakultät für Wirtschaft. Online verfügbar unter [https://www.hs-augsburg.de/~eregnet/Veroeffentlichungen/Arbeitgeberattraktivitaet\\_2017.pdf](https://www.hs-augsburg.de/~eregnet/Veroeffentlichungen/Arbeitgeberattraktivitaet_2017.pdf).

- Regnet, Erika; Lebrecht, Christian (2014): Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung. In: Lutz von Rosenstiel, Erika Regnet und Michel E. Domsch (Hg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 64–72.
- Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2014 (25), S. 1–8.
- Reinecke, Jost (2014): Grundlagen der standardisierten Befragung. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 601–617.
- Rosenstiel, Lutz von; Bögel, Rudolf (2014): Arbeitszufriedenheit und Organisationsklima. In: Lutz von Rosenstiel, Erika Regnet und Michel E. Domsch (Hg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 187–200.
- Rukwid, Ralf (2012): Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland. Working Paper. In: *Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung* (37).
- Russell, Zachary A.; Ferris, Gerald R.; Thompson, Katina W.; Sikora, David M. (2016): Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. In: *Human Resource Management Review* 26 (2), S. 125–135. DOI: 10.1016/j.hrmr.2015.09.008.
- Sass, Enrico (2019): *Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung. Was erwarten Arbeitnehmer?* Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schinwald, Sonja (2011): Gebildet, flexibel und prekär. Berufseinstieg von Graduierten der Universität Salzburg. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 36 (3), S. 81–94. DOI: 10.1007/s11614-011-0053-8.
- Sichler, Ralph (2010): Anerkennung im Kontext von Arbeit und Beruf. In: *Journal für Psychologie* 18 (2), S. 1–38.
- Statista GmbH (2021): Meistgenutzte Office-Software von Büromitarbeitern in Unternehmen in Deutschland im Jahr 2020. Hg. v. Statista GmbH. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/77226/umfrage/internetnutzer---verbreitung-von-office-software-in-deutschland/#professional>, zuletzt geprüft am 01.02.2021.
- Stein, Petra (2014): Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 135-151.

- Steiner, Jörg (2013): Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit und wirtschaftlicher Erfolg. Worauf Führungskräfte bei der Personalführung achten sollten. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Steiner, Peter M.; Atzmüller, Christiane (2006): Experimentelle Vignettendesigns in faktoriellen Surveys. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58 (1), S. 117–146.
- Taormina, Robert J. (2009): Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. In: *Journal of Managerial Psychology* 24 (7), S. 650–676. DOI: 10.1108/02683940910989039.
- Universität Wien (2021a): Bachelor Betriebswirtschaft. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Online verfügbar unter <https://wirtschaftswissenschaften.univie.ac.at/studium/bachelor/studienangebot/betriebswirtschaft/>, zuletzt geprüft am 01.02.2021.
- Universität Wien (2021b): Master Betriebswirtschaft. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Online verfügbar unter <https://wirtschaftswissenschaften.univie.ac.at/studium/master/studienangebot/betriebswirtschaft/>, zuletzt geprüft am 01.02.2021.
- Universität Wien (2021c): Software für Studierende. Zentraler Informatikdienst. Online verfügbar unter <https://zid.univie.ac.at/software-fuer-studierende/>, zuletzt geprüft am 01.02.2021.
- Wirtschaftsuniversität Wien (2021): Sprachnachweise. Online verfügbar unter <https://www.wu.ac.at/studium/bewerbung-und-zulassung/language>, zuletzt geprüft am 01.02.2021.
- Zhang, Melody J.; Law, Kenneth S.; Lin, Bilian (2016): You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. In: *Journal of Organizational Behavior* 37 (1), S. 61–84. DOI: 10.1002/job.2024.

# Anhang

## **Abstract Deutsch**

Der Arbeitsmarkteintritt von HochschulabsolventInnen hat eine weitreichende Bedeutung, da die Adäquanz der ersten Arbeitsstelle über den weiteren Karriereverlauf bestimmen wird. Jedoch kommt es beim Ersteintritt in den Arbeitsmarkt immer häufiger zu inadäquaten Beschäftigungsverhältnissen von HochschulabsolventInnen, bei denen diese überqualifiziert sind. Dies ist jedoch nicht nur auf Veränderungen des Arbeitsmarktes, sondern auch auf die HochschulabsolventInnen selbst zurückzuführen, da diese sich teilweise auf Stellen bewerben, obwohl ihnen bewusst ist, dass sie für diese überqualifiziert sind. Die Überqualifikation kann jedoch nicht nur für die HochschulabsolventInnen zu negativen persönlichen Konsequenzen führen, sondern auch einen negativen Einfluss auf den Erfolg von Unternehmen sowie auf die Gesamtwirtschaft haben. Diese Arbeit hat daher das Ziel, mögliche Faktoren zu identifizieren, die HochschulabsolventInnen bei der Entscheidung beeinflussen, sich zu bewerben, obwohl sie überqualifiziert sind. Der durchgeführte experimentelle faktorielle Online Survey mit HochschulabsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge machte sichtbar, dass die Bewerbungswahrscheinlichkeit sich durch verschiedene Faktoren, die in Stellenanzeigen genannt werden, verändert. So führten ein gutes Betriebsklima, vorhandene Aufstiegsmöglichkeiten, eine unbefristete Arbeitsstelle, ein überdurchschnittliches Gehalt und ein vielfältiges sowie interessantes Aufgabengebiet zu einer erhöhten Bewerbungswahrscheinlichkeit. Diese Ergebnisse bieten nicht nur einen Erklärungsgehalt für die Erstellung von Stellenanzeigen und die Ansprache von überqualifizierten HochschulabsolventInnen, sondern eröffnen auch einen Raum für weitere Forschung.

## **Abstract English**

The labor market entry of university graduates has far-reaching significance, as the adequacy of the first job will determine the further career path. However, when graduates first enter the labor market, there is an increasing incidence of inadequate employment, where they are overqualified.

This is not only due to changes in the labor market, but also to the university graduates themselves, as they sometimes apply for jobs even though they are aware that they are overqualified for them.

Overqualification may not only lead to negative personal consequences for graduates but might also have a negative impact on the success of companies and the overall economy. Therefore, this paper aims to identify possible factors that influence college graduates in their decision to apply for jobs even though they are overqualified.

The experimental factorial online survey conducted with graduates of business programs made it visible that the likelihood of applying is changed by various factors mentioned in job advertisements. A good working atmosphere, career opportunities, a permanent employment contract, an above-average salary and a varied and interesting range of tasks increased the likelihood of applying. These results not only offer an explanation for the creation of job advertisements and the targeting of overqualified university graduates, but also open up a space for further research.

# Fragebogen



adaequanz → base

29.01.2021, 10:36

Seite 01

EF

## Einführung

EF02

Vielen Dank für Ihr Interesse an diesem Fragebogen.

Der Fragebogen wird im Rahmen meiner Masterarbeit im Fachbereich Internationale Betriebswirtschaftslehre der Universität Wien durchgeführt. In dieser Arbeit untersuche ich die Arbeitsplatzsuche nach dem Universitätsabschluss.

Alle Daten werden ausschließlich anonymisiert erhoben und nur zur Auswertung verwendet sowie nicht an Dritte weitergegeben.

Sollten Sie nach der Beendigung des Fragebogens Fragen haben oder über das Ergebnis der Studie informiert werden wollen, finden Sie auf der letzten Seite meine Kontaktdaten.

1. Ich habe die Einführung gelesen und möchte den Fragebogen beantworten:

EF03

- ja
- nein


1 aktive(r) Filter

Filter EF03/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2

Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text EF05 anzeigen und das Interview beenden




2. Haben Sie in den letzten 6 Monaten einen Universitätsabschluss erlangt oder werden dies in den nächsten 6 Monaten voraussichtlich tun? TB01 

- ja  
 nein

1 aktive(r) Filter

Filter TB01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2, -9  
 Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite %page% springen


3. Sind oder waren Sie StudentIn einer wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtung? TB02 

- ja  
 nein

1 aktive(r) Filter

Filter TB02/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2, -9  
 Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite %page% springen

Im Folgenden werden Ihnen Ausschnitte von Stellenanzeigen gezeigt, die von einer Personalvermittlung veröffentlicht wurden. Diese beziehen sich auf Stellen, die eine kaufmännische Ausbildung erfordern. EF01 

Bitte lesen Sie diese sorgfältig durch und beantworten Sie die Fragen darunter.

#### PHP-Code

```
if (!isset($seiten)) {
    // Liste der Seiten definieren
    $seiten = array('V1', 'V2', 'V3', 'V4', 'V5', 'V6', 'V7', 'V8');
    // Liste mischen
    shuffle($seiten);
    // Die Seite ergänzen, wo es nachher weiter geht
    $seiten[] = 'PD';
    // Reihenfolge zwischenspeichern, um spätere Änderung zu vermeiden
    registerVariable($seiten);
}
setPageOrder($seiten);
```

VF05

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF07

- Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
- Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
- Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

4. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF01

sehr unwahrscheinlich         sehr wahrscheinlich

5. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF04

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.      stark über meinen Qualifikationen.

VF05

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF08

- Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Ein unbefristetes Dienstverhältnis
- Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
- Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

6. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF15

sehr unwahrscheinlich         sehr wahrscheinlich

7. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF22

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.       stark über meinen Qualifikationen.

VF05

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF09

- Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
- Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
- Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

8. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF16

sehr unwahrscheinlich         sehr wahrscheinlich

9. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF23

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.       stark über meinen Qualifikationen.

VF05

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF10

- Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
- Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
- Gleichbleibende Position im Unternehmen

10. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF17

sehr unwahrscheinlich         sehr wahrscheinlich

11. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF24

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.       stark über meinen Qualifikationen.

VF05

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF11

- Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag
- Ein vorerst auf 1 Jahr befristetes Dienstverhältnis
- Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
- Gleichbleibende Position im Unternehmen

12. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF21

sehr unwahrscheinlich         sehr wahrscheinlich

13. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF25

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.      stark über meinen Qualifikationen.

VF05

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF12

- Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein unbefristetes Dienstverhältnis
- Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
- Gleichbleibende Position im Unternehmen

14. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF18 

sehr unwahrscheinlich         sehr wahrscheinlich

15. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF26

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.      stark über meinen Qualifikationen.

VF05

## Stellenanzeige

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF13

- Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag
- Ein unbefristetes Dienstverhältnis
- Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima
- Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

16. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF19

sehr unwahrscheinlich        sehr wahrscheinlich

17. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF27

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.      stark über meinen Qualifikationen.



## Stellenanzeige

VF05

Für unseren Kunden suchen wir schnellstmöglich eine Person mit folgenden Qualifikationen und Fähigkeiten:

- Abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung
- Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse
- Selbstständige und genaue Arbeitsweise
- MS-Office Kenntnisse
- Teamfähigkeit

Wir bieten:

VF14

- Ein interessantes und vielfältiges Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein unbefristetes Dienstverhältnis
- Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
- Gleichbleibende Position im Unternehmen

18. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie sich auf diese Stellenanzeige bewerben?

VF20 

sehr unwahrscheinlich         sehr wahrscheinlich

19. Bitte bewerten Sie die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen im Vergleich zu Ihren persönlichen Qualifikationen.

VF28

Die in der Stellenanzeige geforderten Qualifikationen liegen

stark unter meinen Qualifikationen.      stark über meinen Qualifikationen.

Im Folgenden werden Ihnen Fragen zu Ihrer Person gestellt.  
Auch diese werden sowohl anonym erhoben als auch ausgewertet.

PD05

**20. Alter**

PD01

Bitte wählen Sie die zutreffende Kategorie

- 20 – 25  
 26 – 30  
 31 – 35  
 über 35

**21. Geschlecht**

PD02

- männlich  
 weiblich  
 anderes

22. Welche universitäre Ausbildung bzw. welchen Abschluss haben Sie innerhalb der letzten 6 Monate erlangt beziehungsweise werden Sie innerhalb der nächsten 6 Monate erlangen?

PD03

- Bachelor  
 Master  
 Doktor/PhD

23. Haben Sie während des Studiums bereits Berufserfahrung in einem ihrem Studium zugehörigen Berufsfeld gesammelt?

PD04

Eine Mehrfachauswahl ist möglich.

- ja, Vollzeitstelle  
 ja, Teilzeitstelle  
 ja, Praktikum  
 nein

**1 aktive(r) Filter**

Filter PD04/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1, 2, 3  
Dann Frage/Text PD06 später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

PD06

24. Bitte geben Sie in Monaten den Zeitraum Ihrer Berufserfahrung an.

Bei einer Dauer von beispielsweise 6 Wochen geben Sie bitte 2 Monate an. Analog runden Sie bitte etwaige Monatsangaben.

Monat(e)

---

Letzte Seite

## Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Sollten Sie Fragen bezüglich der Studie oder des Fragebogens haben oder falls Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden möchten finden Sie untenstehend meine Kontaktdaten.

Lea Kaiser, B.Sc.

a01405188@unet.univie.ac.at

---

[Lea Kaiser, B.Sc.](#), – 2020

Abbildung 11 Online-Fragebogen

### Bekanntmachungstext Fragebogen

Liebe Studierende und AbsolventInnen,

ich schreibe aktuell meine Masterarbeit an der Universität Wien, welche sich mit der Arbeitsplatzsuche nach dem Universitätsabschluss befasst. Daher würde ich mich freuen, wenn ihr mir helfen würdet und euch ca. 10 Minuten Zeit für die Beantwortung meines Fragebogens nehmen würdet. Alle Daten werden ausschließlich anonym erhoben und nur zum Zwecke der Auswertung genutzt sowie nach Beendigung der Arbeit gelöscht. Teilnehmen können alle, die voraussichtlich innerhalb der nächsten 6 Monate einen Abschluss in einem wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang erlangen werden oder diesen in den letzten 6 Monaten bereits erlangt haben.

Teilnehmen könnt ihr unter folgendem Link: <https://www.soscisurvey.de/adaequanz>

Für Rückfragen findet ihr am Ende des Fragebogens die Kontaktinformationen.

Vielen Dank und liebe Grüße

Lea Kaiser

## **Kurzfragebogen zum Test der Operationalisierung**

Der folgende Fragebogen wurde zur Testung der Operationalisierung der Faktoren *Betriebsklima* und *Aufstiegsmöglichkeiten* mit den Ausprägungen *Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie* und *Gleichbleibende Position im Unternehmen* anstatt der jeweiligen Ausprägung *Keine Nennung* auf der Onlineplattform Soscisurvey.de genutzt. Die Erklärung zum Fragebogen erfolgte beim Versand des Fragebogenlinks an die TeilnehmerInnen mit Hilfe des folgenden Kurztexes:

Liebe/r [Name des/der TeilnehmerIn],

vielen Dank, dass du dich bereit erklärt hast, im Rahmen dieses Kurzfragebogens zu meiner Masterarbeit beizutragen. Im Folgenden werden 3 verschiedene Stellenanzeigen mit verschiedenen Angeboten von Unternehmen an den/die BewerberIn angezeigt. Lies diese bitte sorgfältig durch und beantworte die zwei jeweils darunterstehenden Fragen gemäß deiner persönlichen Einschätzung.

Die Daten des Kurzfragebogens werden selbstverständlich anonym erhoben und ausgewertet.

Im Anschluss werde ich dich noch einmal kontaktieren, um eine weitere Frage zu stellen.

Liebe Grüße

Lea

Nach der Bearbeitung des Fragebogens wurde zudem wie in Kapitel 3 und dem Kurztex zur Ansprache erläutert das Gespräch mit den TeilnehmerInnen gesucht, um deren Meinung im Hinblick auf Passung dieser Ausprägungen in Stellenanzeigen einzuholen.

## Stellenanzeige

Wir bieten:

- Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein unbefristetes Dienstverhältnis
- Ein wertschätzendes respektvolles Betriebsklima

1. Wie würden Sie das Betriebsklima im Unternehmen einschätzen?

sehr schlecht      sehr gut

2. Wie würden Sie die Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen einschätzen?

sehr schlecht      sehr gut

## Stellenanzeige

Wir bieten:

- Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein unbefristetes Dienstverhältnis
- Gleichbleibende Position im Unternehmen

3. Wie würden Sie das Betriebsklima im Unternehmen einschätzen?

sehr schlecht      sehr gut

4. Wie würden Sie die Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen einschätzen?

sehr schlecht      sehr gut

## Stellenanzeige

Wir bieten:

- Ein vordefiniertes Aufgabenfeld
- Gehalt nach Kollektivvertrag mit klarer Bereitschaft zur Überbezahlung je nach Qualifikation
- Arbeit in einem angesehenen Unternehmen
- Ein unbefristetes Dienstverhältnis
- Ein stark leistungsorientiertes Betriebsklima mit strikter Hierarchie
- Interessante Aufstiegsmöglichkeiten

5. Wie würden Sie das Betriebsklima im Unternehmen einschätzen?

sehr schlecht      sehr gut

6. Wie würden Sie die Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen einschätzen?

sehr schlecht      sehr gut

---

Letzte Seite

## Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Abbildung 12 Kurzfragebogen zum Test der Operationalisierung