

C. Zöhnel

Motivationale Aspekte der Stellenwahl von Akademikern in der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

Eine empirische Untersuchung

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 1996 GRIN Verlag
ISBN: 9783668160828

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/167709>

C. Zöhnel

Motivationale Aspekte der Stellenwahl von Akademikern in der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

Eine empirische Untersuchung

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

C. Zöhnel

**Motivationale Aspekte der Stellenwahl von
Akademikern in der gewerbsmäßigen
Arbeitnehmerüberlassung**

-

Eine empirische Untersuchung

Diplomarbeit im Fach Wirtschafts- und Sozialpsychologie

Vorgelegt in der Diplomprüfung im Studiengang

Betriebswirtschaftslehre

**der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität
zu Köln**

Köln, im Oktober 2002

***In jedem Entscheidungsprozess gibt es dunkle,
verschlungene Pfade.***

John F. Kennedy (1917-63)
35. Präsident der USA (1961-63)

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis	VIII
Abbildungsverzeichnis	IX
Einführung	1
1. Theoretischer Hintergrund.....	3
1.1 Zeitarbeit.....	3
1.1.1 Definition der Beschäftigungsform Zeitarbeit	3
1.1.2 Begriffsklärung	5
1.1.3 Rechtliche Entwicklung	6
1.1.4 Das atypische Beschäftigungsverhältnis.....	8
1.1.5 Statistische Daten	9
1.1.6 Vor- und Nachteile der Zeitarbeit aus Arbeitnehmersicht.....	12
1.1.7 Akademiker in der Zeitarbeit.....	13
1.2 Organisationswahl / Job Choice	17
1.2.1 Motivationale Aspekte.....	20
1.2.2 Motivation und Attribution	28
2. Empirischer Hintergrund	33
2.1 Forschungsstand im Bereich Zeitarbeit	33
2.2 Vorgehensweise in der Motivationsdiagnostik.....	38
2.3 Ableitung der empirischen Fragestellung.....	39
3. Methodisches Vorgehen	41
3.1 Methode	42
3.1.1 Das problemzentrierte Interview	42
3.1.2 Leitfadenkonstruktion.....	44
3.1.3 Der Kurzfragebogen	50
3.1.4 Das Postskriptum	51
3.2 Vorbereitung und Durchführung	51
3.3 Stichprobenbeschreibung.....	53
3.4 Methode der Datenaufbereitung	55
3.5 Methode der Datenauswertung.....	55

4.	Darstellung der Ergebnisse.....	60
4.1	Motivationale Aspekte der Stellenwahl.....	60
4.1.1	Alternativen bei der Stellenwahl.....	60
4.1.2	Zugrunde liegende Information	61
4.1.3	Erfahrungshintergrund der Interviewpartner.....	62
4.1.4	Motive für die Zeitarbeit	63
4.1.5	Erwartungen der Interviewpartner	64
4.1.6	Emotion als Entscheidungskomponente	65
4.1.7	Soziokulturelle Realisierungsmöglichkeit	66
4.1.8	Einflussnahme des persönlichen Umfeldes.....	66
4.1.9	Situative Kontextvariablen der Stellenwahl.....	67
4.1.10	Werte und Persönlichkeit	68
4.2	Bewertung der Zeitarbeit.....	70
5.	Interpretation.....	73
6.	Zusammenfassung	83
	Literaturverzeichnis	84
	Anhang.....	95
	Kurzfragebogen	96
	Anschreiben.....	97
	Zuordnung der Paraphrasen zu kategorisierten Generalisierungen.....	99
	Kategorieschema	118
	Verteilungen der Varianten pro Kategorie	122
	Erklärung	136

Abkürzungsverzeichnis

A	Anhang
a. M.	am Main
Abb.	Abbildung
AG	Aktiengesellschaft
ANBA	Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
ANÜStat	Arbeitnehmerüberlassungsstatistik
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesanstalt für Arbeit
Bd.	Band
BFI	Big Five Inventory
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BillBG	Gesetz zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BZA	Bundesverband Zeitarbeit - Personaldienstleistungen e. V.
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CIETT	Confédération International des Entreprises de Travail Temporaire
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
Dipl.	Diplom
Dr.	Doktor
e. V.	eingeschriebener Verein
ebd.	ebenda
Ed.	Editioner
EPPA	European Public Policy Advisers (UK) Ltd.
ERG	Existence Relatedness Growth
et al.	et altera
etc.	et cetera
F	Funktion
f.	folgende
ff.	fortfolgende
FFM	Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit

FH	Fachhochschule
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Halbbd	Halbband
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
Ill.	Illinois
incl.	inclusive
IT	Informationstechnologie
IWG	Institut für Wirtschaft und Gesellschaft
Jg.	Jahrgang
Kap.	Kapitel
KZfSS	Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
lat.	lateinisch
Ltd.	Limited
Mass.	Massachusetts
MAT	Motivation Analysis Test
MAU	Multi-Attribute Utility
mbH	mit beschränkter Haftung
mind.	mindestens
MTA	Mathematisch-technischer Assistent
N. J.	New Jersey
N.Y.	New York
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. J.	ohne Jahresangabe
o. S.	ohne Seitenangabe
o. V.	ohne Verfasser
p	Akademikeranteil
P	Person
PrEA	Private Employment Agency
Prof.	Professor
RJP	Realistic Job Preview

S.	Seite
s.	siehe
staatl. gepr.	staatlich geprüft
Tab.	Tabelle
TAT	Thematischer Apperzeptionstest
TPF	Trierer Persönlichkeitsfragebogen
U	Umwelt
UK	United Kingdom
USA	United States of America
v.	vom
vgl.	vergleiche
VIE	Valance Instrumentality Expectancy
Vol.	Volume
vs.	versus
z. B.	zum Beispiel
ZAV	Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Berufliche Motivatoren für examensnahe Wirtschaftsstudenten	15
Tab. 2: Klassifikationsschema für Ursachen von Erfolg und Misserfolg n	30
Tab. 3: Gründe für die Aufnahme eines Zeitarbeitsverhältnisses in WIERLEMANN.....	34
Tab. 4: Motivnennungen in WIELAND ET AL.	35
Tab. 5: Motivnennungen der IWG-Studie	36
Tab. 6: Motivnennungen in CIETT.....	37
Tab. 7: Geschlecht und Familienstand der Befragten.....	53
Tab. 8: Berufsausbildung, Studienabschluss, Praxiserfahrung und Zeitarbeitserfahrung der Befragten	53
Tab. 9: Kinder und Arbeitsmarktstatus der Befragten.....	54
Tab. 10: Abschlussnote, Alter, Semesteranzahl und bisherige Zeitarbeitsvertragsdauer der Befragten	54
Tab. 11: Schulabschluss der Befragten.....	55
Tab. 12: Generalisierungen in der Kategorie Alternativen.....	60
Tab. 13: Generalisierungen in der Kategorie Informationen.....	61
Tab. 14: Generalisierungen in der Kategorie Erfahrungen.....	62
Tab. 15: Generalisierungen in der Kategorie Motive	64
Tab. 16: Generalisierungen in der Kategorie Erwartungen.....	65
Tab. 17: Generalisierungen in der Kategorie Emotionen	65
Tab. 18: Generalisierungen in der Kategorie Soziokulturelle Realisierungsmöglichkeit	66
Tab. 19: Generalisierungen in der Kategorie Persönliches Umfeld	67
Tab. 20: Generalisierungen in der Kategorie Situative Kontextvariablen.....	68
Tab. 21: Generalisierungen in der Kategorie Werte.....	69
Tab. 22: Generalisierungen in der Kategorie Persönlichkeit.....	70
Tab. 23: Generalisierungen in der Kategorie Bewertung der Zeitarbeit	71
Tab. 24: Generalisierungen in der Kategorie Sonstiges	81

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Trilaterale Beziehungen in der Zeitarbeit	4
Abb. 2: Aufbau von HEIDERS Handlungsanalyse.....	29
Abb. 3: Allgemeines Modell des Attributionsfeldes nach KELLY und MICHELA.....	30
Abb. 4: Interviewleitfaden.....	46
Abb. 5: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse nach MAYRING.....	56
Abb. 6: Z-Regeln nach MAYRING.....	57

Einführung

Zeitarbeit, wie die Beschäftigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Deutschland genannt wird, scheint auch für Akademiker hoffähig geworden zu sein. Zeitarbeitsfirmen sind inzwischen Auftraggeber jeder siebten Stellenanzeige auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt (TAGESSPIEGEL v. 12.11.2000., o. S.) und dies schlägt auch auf den Arbeitsmarkt für Akademiker durch. Findet das Thema „Akademiker in der Zeitarbeit“ bereits hin und wieder in nichtwissenschaftlichen Publikationen Erwähnung, so besteht im Bereich von Forschung und Wissenschaft gähnende Leere.

Die Entscheidung für einen Arbeitsplatz ist auch in Zeiten, in denen ein Arbeitsleben immer seltener von einer lebenslangen Anstellung in einem einzigen Unternehmen geprägt wird, essentiell für einen Menschen. Die Arbeit hat einen großen Stellenwert im Leben, verbringt man dort doch viele Stunden seines wachen Daseins. Betrachtet man dann das widersprüchliche Image der Branche Zeitarbeit, das zwischen extrem dynamisch und arbeitsmarktpolitisch engagiert bis zu sozial prekär und ausbeuterisch schwankt, je nachdem, woher die Informationen kommen, so scheint die nähere Untersuchung dieses sozialen Feldes als Ziel gut ausgebildeter, junger Menschen lohnenswert. Dies soll für den Bereich der wirtschaftswissenschaftlichen Akademiker im Folgenden geschehen.

Doch was sind die wirklichen Gründe für junge Akademiker sich in dieser doch speziellen Arbeitsform zu betätigen? Welche multiplen Faktoren beeinflussen das Fällen einer Entscheidung von Wirtschaftswissenschaftlern zugunsten einer Arbeitsstelle als Zeitarbeitnehmer? |Herausgearbeitet werden in dieser Arbeit die wichtigsten motivationalen Variablen, die zu einer solchen Entscheidung führen. Weiterhin soll untersucht werden, ob sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass Hochschulabsolventen, die diese Arbeitsform wählen, besondere Charakteristika aufweisen und welche Bedeutung Informationen im Zusammenhang mit ihrer Entscheidung haben.|

Die Frage nach dem „Warum“ war schon immer grundlegender Bestandteil menschlicher Lernprozesse. Wenn man weiß, warum etwas geschieht, so kann man dieses Wissen nutzbar machen. Mögliche Anwendungsgebiete der Ergebnisse dieser Studie können sowohl der Bereich des Hochschulmarketings der Personaldienstleister sein, als auch der der Arbeitsmarktpolitik, im Zuge derer das Thema Zeitarbeit in diesen Tagen eine selten erfahrene Aktualität erlangt („Mainzer Modell“, „Hartz-