



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Bar vs. Büro: Der Einfluss von Job Match und Motivation
auf die Arbeitszufriedenheit erwerbstätiger Studierender“

verfasst von / submitted by

Elisabeth Höllhumer, BSc

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

Wien, 2016 / Vienna 2016

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

A 066 915

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

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel

Eidesstaatliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.

Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift

Gleichstellung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung von männlicher und weiblicher Form verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten natürlich gleichwohl für beiderlei Geschlechter.

Danksagung

Im folgenden Abschnitt möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich während der Erstellung meiner Masterarbeit unterstützt haben. Dafür bedanke ich mich zuerst bei meinen Geschwistern Marlene & Adrian und bei meinem Papa, weil diese immer mit motivierenden Worten, guten Ideen und wertvollen Gedanken für mich da waren.

Ebenfalls möchte ich mich bei meinen Freunden für Ihren Input bedanken. Besonders bei Viola und Lisa, welche durch ihr Durchhaltevermögen und der zeitgleichen Erstellung ihrer Masterarbeit einiges lustiger und dadurch leichter gemacht haben. Herzlichen Dank auch an Michaela, die durch ihre motivierenden Gespräche dafür gesorgt hat, dass ich den Fokus nicht verliere.

Ein großes Dankeschön noch an Herrn Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel, welcher mich in der Erstellung der Masterarbeit betreut hat und mir immer mit guten Ratschlägen und Hinweisen zur Seite stand.

Herzlichen Dank!

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Theorie.....	4
2.1.	Job Match	5
2.2.	Motivation	8
2.3.	Studierende in Österreich.....	10
2.3.1.	Finanzielle Situation von Studierenden	11
2.3.2.	Erwerbstätige Studierende	12
2.3.3.	Fachliche Adäquanz der Erwerbstätigkeit	14
2.4.	Arbeitszufriedenheit.....	15
2.4.1.	Die Entwicklung der Forschung über Arbeitszufriedenheit.....	18
2.4.2.	Zum Begriff der Arbeitszufriedenheit	19
2.4.3.	Faktoren der Arbeitszufriedenheit	20
2.4.4.	Theoretische Hintergründe	22
2.4.5.	Bedeutende Theorien	23
2.4.6.	Messung der Arbeitszufriedenheit	28
2.5.	Hypothesen.....	28
3.	Methodologie	30
3.1.	Forschungsansatz	30
3.2.	Untersuchungsgruppe	31
3.3.	Fragebogen	32
4.	Analyse	36
4.1.	Statistische Daten.....	36
4.2.	Validität und Reliabilität	39
4.3.	Hauptanalyse.....	42
4.3.1.	Hypothese 1: Job Match und Arbeitszufriedenheit.....	42
4.3.2.	Hypothese 2: Motivation und Arbeitszufriedenheit	47
4.3.3.	Hypothese 3: Motivation und Job Match	48
4.3.4.	Hypothese 4: Finanzielle Situation und Job Match	51
4.3.5.	Hypothese 5: Einkommen und Arbeitszufriedenheit	53
5.	Interpretation.....	55
6.	Fazit und Ausblick.....	60
7.	Literatur.....	62
8.	Anhang A	67
9.	Anhang B – Auswertungen.....	80

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einfluss von Motivation und Job Match auf die Arbeitszufriedenheit	5
Abbildung 2: Motivation: Wichtigkeit der Jobpräferenzen	47
Abbildung 3: Ausmaß der finanziellen Schwierigkeiten	51
Abbildung 4: Mediatorenanalyse (Pfeile in schwarz: $p < 0,05$, Pfeile strichliert: $p < 0,1$).....	58

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die Hypothesen auf einen Blick.....	29
Tabelle 2: Items der Motivation	33
Tabelle 3: Items der Arbeitszufriedenheit.....	35
Tabelle 4: Wollen die Studierenden in ihrem Unternehmen weiterarbeiten?	38
Tabelle 5: Einkommen aus der Erwerbstätigkeit / Gesamt zur Verfügung stehendes Geld	38
Tabelle 6: Validität und Reliabilität - Arbeitszufriedenheit	40
Tabelle 7: Strukturmatrix: Faktorenanalyse Motive	42
Tabelle 8: Korrelationen: Oberbegriffe mit Job Match.....	43
Tabelle 9: Mittelwerte der Arbeitszufriedenheit	44
Tabelle 10: T-Test der Arbeitszufriedenheit aufgrund des Job Matches	44
Tabelle 11: Mann Whitney U Test der Zufriedenheiten	45
Tabelle 12: Übersicht: Job Match & Finanzielle Situation → Arbeitszufriedenheit Komplett	46
Tabelle 13: Übersicht: Job Match → Arbeitszufriedenheit	46
Tabelle 14: Übersicht: Motivation → Arbeitszufriedenheit.....	48
Tabelle 15: Übersicht: Motivation → Job Match	49
Tabelle 16: Übersicht: Motivation mit Drittvariablen → Arbeitszufriedenheit	50
Tabelle 17: Übersicht: Motivation & Job Match → Arbeitszufriedenheit	51
Tabelle 18: Kreuztabellen der verschiedenen Einkommensquellen	53

1. Einleitung

„Ja, momentan arbeite ich als Kellner in einem Kaffeehaus um Geld zu verdienen, aber das bringt doch nichts. Eigentlich möchte ich mir was suchen, was besser zu meinem Studium passt, das macht sicher mehr Spaß.“ – Aussagen dieser Art von Studierenden sprechen zweierlei Faktoren an: Zum einen wird auf das Zusammenpassen von Qualifikation und Anforderungen im Job eingegangen, also auf den (nicht) vorhandenen Job Match: Passt das Studium zum Arbeitsplatz? Zum anderen greift die Aussage auch die Frage der Motivation auf: Warum arbeitet die Person das, was sie arbeitet? Weil sie Geld verdienen muss, also aufgrund von externen Anreizen, oder weil sie die Tätigkeit aufgrund von in der Arbeit liegenden, also internen Anreizen verrichtet? Beide Faktoren haben gemein, dass sie sich je nach Ausprägung auf die Arbeitszufriedenheit auswirken können. Und Arbeitszufriedenheit ist nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Arbeitgeber von besonderem Interesse.

Das Streben nach Zufriedenheit in der Arbeit ist aktuell ein viel diskutiertes Thema und nimmt in der medialen Berichterstattung einen regelmäßig wiederkehrenden Platz ein. Obwohl längere Zeit nicht belegt werden konnte, dass zufriedene Mitarbeiter einem Unternehmen auch einen ökonomischen Vorteil verschaffen, bestätigen neuere Publikationen einen positiven Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung.

We find a positive statistically significant relationship between mean job satisfaction at the workplace and workplace performance. (Bryson, Forth und Stokes 2015, S.20)

Höhere Zufriedenheit am Arbeitsplatz wirkt sich zudem negativ auf die Fehlzeiten sowie auf die Kündigungshäufigkeit aus und zufriedene Mitarbeiter entwickeln eine höhere Bindung an den Betrieb (Nerdinger, Blickle und Schaper 2014). Indem sie produktivere Arbeit leisten, machen zufriedene Mitarbeiter auch das Unternehmen zufrieden. Dass Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert in unserer Gesellschaft einnimmt, lässt sich an dem Wunsch nach allgemeiner Lebenszufriedenheit und den momentan gesetzten gesellschaftlichen Prioritäten zur Verteilung zeitlicher Kapazitäten sehen. Anders gesprochen ist sie deshalb so wichtig, weil jeder zufrieden sein will und zusätzlich ein beachtlicher Teil unseres Lebens mit Arbeit verbracht wird. Allgemeine Lebenszufriedenheit ist einer der treibenden Indikatoren von allgemein menschlichen Wohlbefinden (Diener 1984). Das subjektive Wohlbefinden oder auch die Lebensqualität steht neben psychischer und physischer Gesundheit, auch mit interpersonalen Beziehungen, dem Familienstand und der Arbeitsleistung in positivem Zusammenhang (Sirgy et al. 2006). Ein wesentlicher Teil unseres Alltages wird durch Arbeit bestimmt, die damit in Verbindung zu bringende Zufriedenheit nimmt demzufolge auf einen wesentlichen Teil anderer Lebensbereiche Einfluss, weshalb Arbeitszufriedenheit auch aus

Sicht der Arbeitnehmer relevant ist. Und diese Arbeitnehmer sind immer häufiger auch Studierende, weshalb die Frage der Arbeitszufriedenheit auch sie betrifft.

Laut der repräsentativen „Studierenden Sozialerhebung 2015“ sind rund 61% der Studierenden mit einem durchschnittlichen Ausmaß von 19,9 Stunden erwerbstätig (Band 2, S.126). Bei insgesamt knapp über 375.000 Studierenden im Jahr 2015 (Statistik Austria 2016) ergibt dies ca. 230.000 erwerbstätige Studierende in Österreich (eigene Berechnung). Mehr als die Hälfte der Studierenden geht demnach einer Erwerbstätigkeit nach. Es gilt im Zuge dieser Masterarbeit herauszufinden, ob ein Unterschied in der Arbeitszufriedenheit von erwerbstätigen Studierenden aufgrund von Motivation und Job Match besteht und welche Rolle die beiden Kriterien Motivation und Job Match innehaben.

Thema der vorliegenden Arbeit ist die Untersuchung der Arbeitszufriedenheit von erwerbstätigen Studierenden der Wirtschaftswissenschaften. Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, sei es an einer öffentlichen Universität oder an einer Fachhochschule, arbeiten im Vergleich zu anderen Studien besonders häufig und auch in höherem Stundenausmaß neben dem Studium: Studierende an einer Universität sind zu 65% mit einem durchschnittlichen Stundenausmaß von 20,4 erwerbstätig, an einer Fachhochschule sind Studierende sogar zu 71% mit durchschnittlich 28,7 Stunden erwerbstätig (Studierenden Sozialerhebung 2015 Band 3, S.225-234). Neben Aspekten der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ist die Unterscheidung zwischen zum Studium passender Erwerbstätigkeit und nicht zum Studium passender Arbeit von zentraler Bedeutung für die vorliegende Arbeit. Aus Sicht von Personalverantwortlichen in Unternehmen ist es wünschenswert, zufriedene Mitarbeiter beschäftigt zu haben, da diese die oben erwähnten positiven Vorteile (erhöhte Arbeitsleistung und Bindung an den Betrieb, niedrigere Fehlzeiten und Kündigungshäufigkeit) mit sich bringen. Für Studierende ist es interessant zu wissen, ob eine fachlich passende Erwerbstätigkeit auf der einen Seite die Arbeitszufriedenheit beeinflussen kann und welche Rolle dabei die eigene Motivation und der Job Match spielen. Zahlt es sich aus, ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, in einer passenden Erwerbstätigkeit neben dem Studium tätig zu sein, oder hat dies keine besondere Relevanz für die Arbeitszufriedenheit? Gibt es Bereiche der Arbeit, welche die Arbeitszufriedenheit stärker beeinflussen als andere? Aufgrund der oben vorgestellten Aussagen und Überlegungen entwickelte sich folgende Hauptfragestellung für die Masterarbeit:

Existiert aufgrund der Art der Arbeit (fachlich passend oder fachlich nicht passend) ein Unterschied in der Arbeitszufriedenheit von erwerbstätigen Studierenden der Wirtschaftswissenschaften?

Durch eine quantitative Befragung soll herausgefunden werden, ob das Kriterium der Art der Arbeit, also ob fachlich relevant oder fachlich nicht relevant neben dem Studium gearbeitet wurde, als Indikator für Arbeitszufriedenheit verwendet werden kann. Der Einfluss von Job Match und Motivation stehen im Mittelpunkt der Argumentation. Im Zuge der Masterarbeit wird auch die finanzielle Situation der Studierenden in die Analyse miteinbezogen. Studierende gehen aus unterschiedlichen Gründen der Erwerbstätigkeit nach, manche tun dies aus reiner Notwendigkeit. Die Motive von Studierenden die aus finanzieller Notwendigkeit arbeiten, sind vielleicht andere, als die von jenen, die aufgrund von Motiven der Berufserfahrung arbeiten.

In unserer liberal geprägten Gesellschaft hat jeder Mensch in gewissem Maße die Möglichkeit, seinen Beruf und seine Ausbildung selbst zu wählen und so zu seiner späteren Arbeitszufriedenheit beizutragen. Viele junge Menschen entscheiden sich im Zuge dieser Wahl für die Aufnahme eines Studiums an einer Universität oder FH. Traditionelle Literatur über Studierende beschäftigt sich bisweilen Großteils mit der Messung der akademischen Studienleistung (Xiao et al. 2009). Erst in den letzten zwei Jahrzehnten haben Studien hinsichtlich Studierender einen umfassenderen, die Lebensqualität mit in Betracht ziehenden Ansatzpunkt eingenommen. Neben den rein akademischen Leistungen werden auch soziale, finanzielle und psychologische Aspekte untersucht (Benjamin und Hollings 1997). In dieser Arbeit werden unterschiedliche Charakteristika der Studierenden genauer betrachtet, so wird der Job Match als sozialer und die Motivation als psychologischer Aspekt neben der finanziellen Situation (und eventuellen finanziellen Problemen) untersucht.

Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Studien in Österreich (BWL, VWL, Marketing und Kommunikation, Produktion und Logistik, Human Resources, Controlling, Finanzwesen, Unternehmensführung und ähnliche Studiengänge), die einer unselbstständigen Arbeit gegen Entgelt im Ausmaß von 8 oder mehr Stunden pro Woche nachgehen, sind die Untersuchungsgruppe der vorliegenden Masterarbeit. Unbezahlte Tätigkeiten, also Praktika oder ehrenamtliche Tätigkeiten in einer ÖH und Ähnliches, werden nicht in die Umfrage miteinbezogen, ebenfalls nicht in der Umfrage sind Pflichtpraktika. Die Untersuchungsgruppe setzt sich aus Studierenden der unterschiedlichen Hochschuleinrichtungen, also aus Universitäten und Fachhochschulen, zusammen.

Die Arbeit ist in einen theoretischen, einen methodologischen und einen analytischen Teil gegliedert. Nach der Einleitung gibt das zweite Kapitel einen Überblick über den aktuellen Stand der Literatur und soll den Leser an der Entwicklung der Hypothesen teilhaben lassen. Dafür wird zuerst auf den Job Match eingegangen, dieser wird kurz erklärt und mit Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht. Danach folgt ein Überblick über Motivation, hier wird im speziellen auf den Unterschied zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation eingegangen. Danach erhält der Leser einen Überblick über die Studierendenpopulation in

Österreich, im speziellen über die finanzielle Situation von Studierenden, die Erwerbstätigkeit und die Adäquatheit der Tätigkeit. Im Fokus ist die Gruppe der Wirtschaftsstudierenden. Im Kapitel 2.4 liegt der Schwerpunkt auf dem Begriff der Arbeitszufriedenheit, seiner historischen Entwicklung, den Faktoren und den dahinterliegenden Theorien. Der letzte Teil des Kapitels zu Theorie und Literatur gibt einen kurzen Überblick und stellt alle Hypothesen mit den abhängigen und unabhängigen Variablen dar.

Das dritte Kapitel befasst sich mit der Methodologie. Dafür wird zunächst ein Überblick über das Forschungsdesign, die Untersuchungsgruppe und die Entwicklung des Fragebogens gegeben. Der Fokus liegt in diesem Kapitel auf der Übermittlung eines Verständnisses für den Aufbau des Fragebogens. Zusätzlich werden die in der Arbeit verwendeten Fragen für die Messung der Konstrukte genauer beschrieben.

Im vierten Kapitel wird die eigentliche Analyse der Umfragedaten beschrieben. Dafür werden zunächst die demografischen und statistischen Daten der Untersuchungsgruppe wiedergegeben. Im Anschluss daran wird die Hauptanalyse durchgeführt, die Zusammenhänge und Kausalitäten sowie der Einfluss unterschiedlicher Drittvariablen werden getestet. Im danach folgenden Kapitel werden die Ergebnisse diskutiert und interpretiert. Im letzten Abschnitt wird noch ein Überblick über die Limitationen der Forschung sowie ein Ausblick auf weitere mögliche dazu passende Untersuchungen gegeben.

2. Theorie

Das folgende Kapitel gibt einen kurzen Überblick über die Komponenten, die zur Beantwortung der Forschungsfrage in Betracht gezogen werden.

Als Grund, sich mit dem Thema der Arbeitszufriedenheit auseinanderzusetzen, steht die Annahme, dass sich Arbeitszufriedenheit positiv auf die Leistung und negativ auf Fehlzeiten und Kündigungshäufigkeit auswirkt und dass zufriedene Mitarbeiter eine höhere Bindung an den Betrieb entwickeln. Eine durchaus plausibel klingende Annahme, die jedoch wegen ihres einfachen Wirkungszusammenhangs und aufgrund der Tatsache, dass Arbeitszufriedenheit oft nur mit einer einzigen Frage operationalisiert wurde, auf nicht unbeachtliche Kritik stößt (Nerdinger, Blickle und Schaper 2014). Deshalb wird in der folgenden Arbeit Arbeitszufriedenheit durch mehrere Unterkategorien operationalisiert (siehe Kapitel Methodologie) und auf die Rolle von Job Match und Motivation eingegangen. Für studentische Arbeitnehmer ist Arbeitszufriedenheit wichtig; durch die Beantwortung der Forschungsfrage sollen Hinweise darauf gegeben werden, ob es sich für die Zufriedenheit auszahlt, einer fachlich passenden Arbeit nachzugehen.

Folgende Grafik dient der Veranschaulichung des Zusammenhangs und soll die vermutete Beziehung der einzelnen Komponenten demonstrieren:

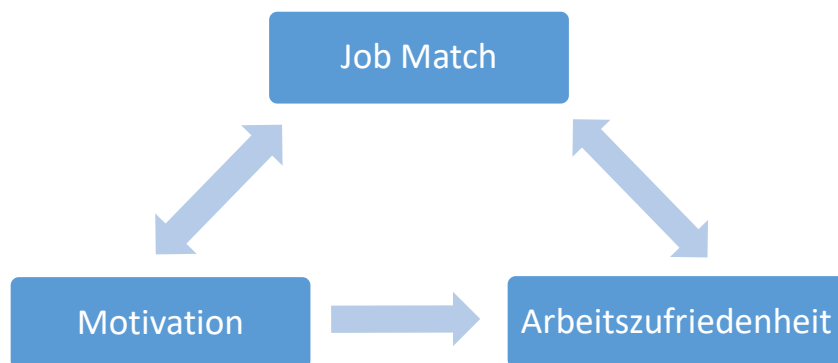


Abbildung 1: Einfluss von Motivation und Job Match auf die Arbeitszufriedenheit

Die Art der Arbeit bedingt den Job Match, da dieser eben durch das Zusammenpassen von Art der Arbeit und den Qualifikationen wiedergegeben wird (arbeitet die Person in einem studienadäquaten Job?). Der Job Match wirkt sich dann in weiterer Folge auf die Arbeitszufriedenheit aus. Ebenfalls wird dem erwerbstätigen Studierenden unterstellt, dass seine Motivation einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat (arbeitet die Person weil es ihr Spaß macht, oder nur, weil sie dadurch Geld verdient?). Die Motivation zur Arbeit kann entweder intrinsisch oder extrinsisch begründet sein. Da in der Arbeit angenommen wird, dass sich die beiden Faktoren Job Match und Motivation auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, werden sie als unabhängige Variablen behandelt. In weiterer Folge wird den beiden Komponenten auch unterstellt, in einer Beziehung zueinander zu stehen. So wird hier ein Einfluss von Motivation auf den Job Match untersucht. Suchen sich höher intrinsisch motivierte Studierende eher einen Job, der fachlich passend ist? Oder sind Studierende eher in einer fachlichen Arbeit, wenn sie besser finanziell unterstützt werden? Die folgenden Kapitel geben einen Überblick über den aktuellen Stand der Literatur zu den Komponenten Job Match, Motivation und Arbeitszufriedenheit. Ebenfalls wird die Gruppe der Studierenden genauer analysiert.

2.1. Job Match

Das folgende Kapitel gibt einen Einblick in die vorhandene Literatur zu Job Match. Ganz allgemein lässt sich der Begriff Job Match von zwei Seiten betrachten: Zum einen wird in der Literatur die Quantität, zum anderen die Qualität des Matches erwähnt. Vorwiegend hat sich die Literatur jedoch mit der Frage der Quantität, also der einfach messbaren Seite auseinandergesetzt (Robst 2007, S.397). Dies insofern, als dass die Beziehung zwischen der für einen Job vorausgesetzten Anzahl an Ausbildungsjahren und der vom Kandidaten tatsächlich abgeschlossenen Anzahl der Jahre betrachtet wurde. Weniger betrachtet wird die

Qualität des Job Matches. Ein schlechter Job Match ist aber auch aufgrund eben dieser mangelnden Qualität möglich. So ist es möglich, dass zwar die Quantität, also die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsjahre zum Job passt, aber nicht die Qualität, also die Art der Ausbildung. Als Beispiel erwähnt Sloane (2003) einen Englisch-Studierenden, der später als Statistiker arbeitet. Dieser hat zwar quantitativ einen guten Job Match, qualitativ jedoch nicht, da er in einem anderen Bereich arbeitet, als in seiner Ausbildung angedacht.

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit dem Job Match bezogen auf die Qualität und bezieht sich demnach auf den Fall von Kongruenz zwischen Art der Ausbildung und Arbeit eines Arbeitnehmers, nicht auf die Anzahl der Ausbildungsjahre. Passt die Ausbildung einer Person mit der tatsächlichen Tätigkeit zusammen, so wird von einem guten Job Match gesprochen. Ist dies nicht der Fall, passen also die Ausbildung und der Job nicht zusammen, spricht man von einer Diskrepanz, welche in zwei Richtungen ausgeprägt sein kann. Die Person kann besser ausgebildet sein, als der Job verlangt (in der englischsprachigen Literatur als „overeducation“ bezeichnet) oder aber schlechter (referiert als „undereducated“). Die Auswirkungen eines schlechten Job Matches haben wiederum Effekte auf verschiedene Erscheinungen der Arbeitsmarkttheorie (Allen und Rolf van der Velden 2001). So wirkt sich ein schlechter Job Match auf die Arbeitsplatzfluktuation (Hersch 1991), die Wahl des Arbeitsplatzes (Viscusi 1979) und die Arbeitszufriedenheit (Tsang und Levin 1985) aus. Einige Autoren (Scherer 2004; Brunner und Kuhn 2010) geben zu bedenken, dass ein schlechter Job Match zu Beginn des Arbeitslebens langfristige negative Konsequenzen auf die ganze weitere Karrierelaufbahn hat. Lee und Sabharwal (2016, S.41) gehen in ihrer Arbeit sogar so weit zu sagen, dass ein guter Job Match die Hauptgrundlage für Arbeitszufriedenheit ist. Demnach ist das Zusammenspiel von Ausbildung und Arbeit für Unternehmen und Arbeitnehmer von hoher Bedeutung.

Die dahinter stehenden Theorien der Wirtschaft zur Erklärung von Job Match in Bezug auf Gehalt und Arbeitszufriedenheit sind die Humankapitaltheorie, die Kredentialismus Theorie und die Job Match Theorie (Lee und Sabharwal 2016, S.44). Kredentialismus, vom englischen Wort „credentialism“, bedeutet in der deutschen Übersetzung „das übertriebene Vertrauen in Diplome und akademische Abschlüsse“ (Online Wörterbuch dict, zuletzt gesehen am 23.06.2016). Im Folgenden werden die Theorien kurz dargestellt. Die Humankapitaltheorie (Becker 1964) geht davon aus, dass die Individuen mit dem höchsten Humankapital (definiert durch Bildung, Erfahrung, Training, etc...,) auch diejenigen sind, die einen zu ihren Qualifikationen passenden Job finden, in dem sie überdies auch produktiver sind. Das wiederum führt zu höherem Gehalt und zu hoher Arbeitszufriedenheit (Allen und Rolf Van der Velden 2001). Kritik an dieser Arbeit besteht dahingehend, dass der Zugang zu Bildung in der heutigen Zeit universell sei und somit nicht alleine aufgrund des Ausmaßes an Humankapital

auf die Arbeitszufriedenheit geschlossen werden kann. Die Kredentialismus Theorie auf der anderen Seite geht davon aus, dass Individuen mit einem höheren Bildungsabschluss einen besseren Job und ein besseres Gehalt bekommen, ohne Berücksichtigung der Fähigkeiten die für diesen Job nötig sind (Collins 1979). Dem formalen Bildungsgrad in dieser Theorie wird so viel Glaubwürdigkeit geschenkt, dass dieser, anstelle der Fähigkeiten, die eine Person für einen Job mitbringt, als Entscheidungskriterium für die Rekrutierung von Mitarbeitern herangezogen wird. Die Job Match Theorie baut nun auf den Kritiken zu diesen beiden Theorien auf und verbindet deren Ansichten. Dabei geht sie davon aus, dass Job Match dadurch entsteht, dass die Individuen einen Job finden, der zu ihren Qualifikationen passt und sie in diesem Sicherheit erleben, wodurch eine höhere Kontrolle und Arbeitszufriedenheit entstehen kann (Lee und Sabharwal 2016). Als Definition für Job Match wird im Zuge der Masterarbeit auch die Job Match Theorie verwendet.

In job-match theory, person–job fit is defined as the congruence between an individual's knowledge, skills, and abilities and the demand of the job or between the needs and desires of an employee and what is provided in a job. (Lee und Sabharwal 2016, S.44)

Die eigene Einstellung eines Erwerbstätigen zu seinem Job Match hat laut Vila und García-Mora (2005 S.411) vermutlich auch einen Einfluss auf seine Arbeitszufriedenheit. Deshalb definiert im Zuge dieser Arbeit die Untersuchungsgruppe selbst, ob sie in einer fachlich passenden Arbeit tätig ist, oder nicht. Vorhandene Literatur, insbesondere die zu Überqualifizierung, bestätigt diese Annahme bereits. Hersch (1991) fand heraus, dass Produktions- und Lagerarbeiter in Oregon, die sich selbst als überqualifiziert sehen, weniger mit ihrer Arbeit zufrieden sind, als jene, die von sich behaupten, die passenden Qualifikationen vorzuweisen. Einen negativen Einfluss von Arbeitszufriedenheit und Gehalt aufgrund von Überqualifizierung fanden Battu et al. (1999) in einer Studie mit britischen Absolventen zweier Jahrgänge. Johnson und Johnson (2002) geben ebenfalls einen positiven Zusammenhang zwischen Job Match und Arbeitszufriedenheit in ihrer Langzeitstudie an. Die erste Hypothese zur Beantwortung der Forschungsfrage ergibt sich nun aus den oben genannten Aussagen:

Hypothese 1: Je besser der subjektive Job Match eines Studenten, desto zufriedener ist er mit seiner Arbeit neben dem Studium.

Da das Spektrum an möglichen passenden Berufen von Studenten der Wirtschaft sehr breit verläuft, wird eine subjektive Einteilung durch die Untersuchungsgruppe im Zuge der Arbeit selbst durchgeführt. Dafür wurde eine 5-stufige Skala zur Messung des Job Matches mit Hilfe des Adäquatheitsindex der Studierendensozialerhebung erstellt. Das Kapitel zur Methodologie wird genauer auf die einzelnen Komponenten des Index eingehen. Das nächste Kapitel

befasst sich mit einer weiteren relevanten Komponente zur Beantwortung der Forschungsfrage, der Motivation.

2.2. Motivation

Der Begriff der Motivation generell ist eng mit dem Begriff der Arbeitszufriedenheit verknüpft und beschäftigt sich mit den Antworten auf die Fragen, „warum“ und „wozu“ sich Menschen in irgendeiner Art und Weise verhalten. Es kann jedoch das Verhalten damit nicht erklärt werden, vielmehr werden die Richtung, Intensität und Ausdauer menschlichen Verhaltens erklärt (Pinder 1998).

Motivation ist das Produkt aus individuellen Merkmalen von Menschen, ihren Motiven und den Merkmalen einer aktuell wirksamen Situation, in der Anreize auf die Motive einwirken und sie aktivieren. (Nerdinger, Blickle, Schaper 2014, S.420f).

Der Begriff Motivation bezeichnet somit eine aktuelle Ausrichtung auf ein bestimmtes Handlungsziel (Heckhausen und Heckhausen 2005). Die mannigfaltigen Gefühle und Gedanken, die das Verhalten auf Handlungsziele ausrichten, bilden die Motivation eines Menschen. Bisweilen wird Motivation von der vorherrschenden Meinung in der Literatur (Campbell und Pritchard 1976) als zentrale Komponente in Modellen zur Arbeitsleistung gesehen. Nichtsdestoweniger befindet sich ein genaues Verständnis des Begriffes aufgrund seiner Mehrdimensionalität, also der Vielzahl an Faktoren, noch in der Entwicklung (Kanfer, Chen & Pritchard 2008). Durch Motivation wird in einem Unternehmen häufig die Arbeitsleistung erklärt, weshalb die Bedeutung des Begriffes für Wissenschaft und Praxis so relevant ist. Daneben finden sich noch andere Ergebnisse der Motivation, eine einseitige Erklärung von Leistung über Motivation wäre zu einfach. Als weiteres Ergebnis von Motivation lässt sich die Arbeitszufriedenheit nennen, welche aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie am relevantesten ist. Motivation beeinflusst demnach neben der Leistung eben auch die Arbeitszufriedenheit. Aktuelle Studien belegen auch, dass Arbeitszufriedenheit zu mehr Leistung führt, also selbst eine motivierende Größe ist (Nerdinger, Blickle und Schaper 2014, S.421). Im Zuge dieser Masterarbeit wird auf die Beziehung von Motivation und Arbeitszufriedenheit abgezielt, nicht auf die zwischen Motivation und Leistung, da die Befragung von erwerbstätigen Studenten ausgefüllt werden soll, und hier eine eigene Beurteilung von Leistung nicht im Forschungsinteresse liegt.

Eine anerkannte und auch in der Praxis häufig genutzte Kategorisierung unterscheidet bei Motivation zwischen intrinsisch und extrinsisch (Pinder 1998). Auch im Zuge dieser Arbeit wird auf diese Unterteilung zurückgegriffen. Laut Atabaki und Biemann (2016) ist eine strikte Trennung der beiden Dimensionen im Arbeitsalltag jedoch schwierig und es besteht Grund zur Annahme, dass diese Motivationsformen in kombinierter Weise Leistung beeinflussen.

Extrinsisch ist Motivation dann, wenn sie sich auf externe Faktoren wie die Bezahlung im Unternehmen bezieht, wohingegen intrinsische Motivation bei der Durchführung der Arbeit selbst, z.B. durch Freude und Spaß an der Tätigkeit, entsteht (Pinder 1998). Cerasoli und Nicklin (2014, S.1) unterscheiden die beiden Motivationen anhand der Aussicht auf einen Zugewinn. Dieser wird bei extrinsischer Motivation erwartet, bei intrinsischer nicht, da hier die Motivation in der Ausführung der Arbeit liegt. Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Motivation wurde bereits in mehreren Studien belegt (Bentea und Anghelache 2012; Locke und Latham 1990). Einen Einfluss von Motivation auf Arbeitsleistung konnten Ringelhan et al. (2013) im Bereich von akademischer Forschung nachweisen. In ihrer Studie wurde ein Zusammenhang von Motivation zu Arbeitsleistung auch über die Arbeitszufriedenheit untersucht. Jedoch nur bei intrinsischer Motivation konnte ein signifikanter Einfluss von Arbeitszufriedenheit auf den Effekt von Motivation zu Arbeitsleistung belegt werden (ebd., S. 21). Aufgrund der vorhandenen Literatur kann angenommen werden, dass die Art der Motivation einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Eine Person ist dann zufriedener, wenn sie intrinsisch motiviert ist, sie also die Arbeit aufgrund von Spaß und inhaltlichem Interesse macht, und nicht, weil sie nur aus finanziellen Motiven arbeitet. Die zweite Hypothese beschreibt den Einfluss von Motivation auf die Arbeitszufriedenheit:

Hypothese 2: Je mehr ein Student in seinem Job intrinsisch motiviert ist zu arbeiten, umso zufriedener ist er mit seiner Arbeit neben dem Studium.

Was bei der Erklärung von Verhalten und Motivation auch immer mitbeachtet werden muss, sind Anreize. Diese fordern dazu auf, bestimmte Handlungen durchzuführen und andere zu unterlassen (Nerdinger, Blickle und Schaper 2014, S.420). Deshalb können sie als Bindeglied zwischen Motivation und Handlung gesehen werden. Die Literatur unterteilt auch hier in interne und externe Anreize. Laut Atabaki und Biemann (2016) sollen Arbeitsaufgaben, die eher einfach und repetitiv strukturiert sind, mit externen Anreizen gekoppelt werden. Im Gegensatz dazu sollen Arbeitsaufgaben, die eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema erfordern und komplex sind, weniger an externe Anreize und mehr an die intrinsische Mitarbeitermotivation gebunden werden (ebd., S.49). Komplexere Aufgaben erfordern eher interne Motivation, um den Arbeitnehmer für seine Arbeit zu begeistern. Da Arbeitstätigkeiten, die zum Studium der Wirtschaft passen, häufig auch komplexer sind als Arbeiten, die nicht dazu passen, sog. „Studentenjobs“ wie Promoter, Call-Center Mitarbeiter oder Kellner, kann hier angenommen werden, dass sie mehr intrinsische Motivation erfordern. Wenn sich Personen einen Job des Geldes wegen suchen, dann wird angenommen, dass sie durch die externen Anreize für die Arbeit motiviert sind. Die nächste Hypothese ergibt sich deshalb aus dem vermuteten Einfluss von Motivation auf den Job Match:

Hypothese 3: Je mehr die Person angibt, eine hohe interne Motivation zur Arbeit zu haben, umso höher ist der Job Match, den die Person in der Erwerbstätigkeit hat.

Die genaue Annahme besteht dahingehend, dass die beiden Variablen Motivation und Job Match in einer Beziehung stehen und sich gegenseitig beeinflussen. Obwohl in der Literatur bislang wenige Beweise für diesen Zusammenhang gefunden werden konnten, wird dennoch ein Zusammenhang zwischen den Variablen vermutet. Das erste Kapitel der Theorie hat sich mit den einzelnen Komponenten des Forschungsvorhabens auseinandergesetzt und den Zusammenhang genauer erklärt. In weiterer Folge soll nun auf die Untersuchungsgruppe genauer eingegangen werden. Studenten ganz allgemein und jene mit wirtschaftlichem Hintergrund, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind im Fokus des folgenden Kapitels.

2.3. Studierende in Österreich

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die allgemeine und finanzielle Situation von Studierenden gegeben. Danach wird die Situation erwerbstätiger Studierender in Österreich genauer analysiert. Dies dient einem Überblick über die persönlichen Verhältnisse der Befragungsgruppe. Als Hauptquelle dienen der Bericht über die soziale Lage der Studierenden 2016 sowie die aktuellste Version der alle vier Jahre erscheinenden Studierenden Sozialerhebung, jene von 2015. Für den Überblick im folgenden Abschnitt wird nur auf die allgemeinen Daten, sowie auf die Situation der Studenten von Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an einer Universität und von Wirtschaft an einer Fachhochschule eingegangen. Dies soll einer besseren Vergleichbarkeit dienen und dem Leser die Untersuchungsgruppe näher bringen.

Wie sieht der „typische Studierende“ in Österreich aus, welche Merkmale beschreiben ihn und in welcher Lebenslage befindet er sich? Obwohl es unterschiedliche und interessante Stereotypen gibt, existiert er nicht, der Protostudent.

Die Studierenden Sozialerhebung 2015 bestätigt die zunehmende Heterogenität der Studierendenschaft: Studienmotive und Studienwahl sind vielfältig und auch davon abhängig, ob es sich um eine Erstqualifizierung oder um Weiterbildung handelt. Vielfach werden Studien mit sehr unterschiedlicher Intensität betrieben. (Mitterlehner 2016, Bericht zu den Materialien zur sozialen Lage der Studierenden 2016, S.7)

Unterschiedliche Arten der Hochschule lassen ein sehr differenziertes Bild an Lebensformen zu: So lassen sich sowohl ältere vollzeitarbeitende FH-Studierende mit Kindern, als auch junge Uni-Studienanfänger, die noch zu Hause wohnen, in den Daten der Studierenden Sozialerhebung 2015 finden. Das folgende Kapitel befasst sich mit der finanziellen Situation von Studierenden, der Erwerbstätigkeit und der fachlicher Adäquatheit der Erwerbstätigkeit.

2.3.1. Finanzielle Situation von Studierenden

Mit dem Start eines Studiums stellt sich für jeden Studenten persönlich auch die Frage der Finanzierung. Die Einnahmen der Studenten setzen sich aus 3 Hauptquellen zusammen. Im Durchschnitt besteht das monatliche Budget zu einem Drittel aus finanzieller Unterstützung der Familie (inkl. Naturalleistungen), zu ca. 40% aus der Erwerbstätigkeit und zu 15% aus Beihilfen und Sozialtransfers (Studierenden Sozialerhebung, Band 2, S.276). Laut Studierenden Sozialerhebung 2015 hat die Finanzierung des Studiums über die eine eigene Erwerbstätigkeit seit 2011 an Bedeutung gewonnen (ebd.). Der Punkt, an dem die Einnahmen aus der Erwerbstätigkeit von Studierenden jene der Unterstützung durch die Familie übersteigen, tritt nun bereits ein Jahr früher als 2011, nämlich mit 25 Jahren auf (ebd.). Viele Studierende gehen aus dem Grund der finanziellen Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit nach (siehe Kapitel 2.3.2).

Die Bandbreite des Budgets, welches Studenten zur Verfügung steht, ist sehr groß. Im Durchschnitt hat ein Student 992 € an Geldeinnahmen und Naturalleistungen im Wert von 139 € zur Verfügung. Dies ergibt somit ein durchschnittliches Gesamteinkommen von 1.132 € im Monat (Studierenden Sozialerhebung Band 3, S.435). Einem Viertel der Studierenden stehen bis zu 750 € zur Verfügung, ein weiteres Viertel bestreitet den Lebensunterhalt mit bis zu 1.000 € und jedem 10. Studenten stehen mehr als 1.900 € zur Verfügung. Der Gruppe der Studenten der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften steht im Durchschnitt etwas mehr Geld pro Monat zur Verfügung. Die Geldeinnahmen betragen 1.041 €, (FH: 1.269 €) der Wert der Naturalleistungen 128 € (FH: 143 €). Das ergibt ein Gesamtbudget von 1.171 € (FH: 1.412 €) (ebd., S.434f). Die monatlichen Gesamtkosten betragen im Durchschnitt 927 €. Für die Studenten der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beträgt dieser Wert 932 € (FH: 1.160 €) (ebd., S.460). Laut eigener Berechnungen ergibt dies nach Abzug der Kosten im Durchschnitt über alle Studenten eine Differenz von 205 € und bei denen der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 239 € (FH: 252 €). Da es sich bei diesem Wert um einen Durchschnitt handelt, die Daten sich also durch Extremwerte beeinflussen lassen, ist hier noch eine andere Art der Betrachtung angebracht, um die finanzielle Situation widerzuspiegeln. Die Studenten geben im Zuge der Studierenden Sozialerhebung an, wie sehr sie von finanziellen Schwierigkeiten betroffen sind. Rund ein Viertel (26%) gibt an, stark oder sehr stark von finanziellen Problemen belastet zu sein. Wenig Unterschied gibt es hier in der Gruppe der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, hier sind 24% (FH: 20%) von finanziellen Schwierigkeiten betroffen (ebd., S.464). Rund ein Viertel der Studierenden ist demnach subjektiv von finanziellen Schwierigkeiten betroffen. Die finanzielle Situation von Studenten ist sehr von deren Erwerbstätigkeit abhängig, was auch daran zu sehen ist, dass die

Erwerbstätigkeit, wie bereits erwähnt, bei den Studenten an Bedeutung gewonnen hat. Das nächste Kapitel gibt einen Einblick in die Situation erwerbstätiger Studenten und deren Motive.

2.3.2. Erwerbstätige Studierende

Das folgende Kapitel befasst sich mit der Erwerbstätigkeit von Studenten und in weiterer Folge mit den Motiven und daraus resultierenden Auswirkungen auf den Studienfortschritt. Neben der finanziellen Komponente und der Wahl der Hochschule an sich, hat Erwerbstätigkeit neben dem Studium auch einen Einfluss auf die Studienintensivität – und dies bereits ab einem Erwerbsausmaß von 6 Wochenstunden. Ab dieser Stundenanzahl hat Arbeit neben dem Studium einen negativen Einfluss auf den Studienaufwand, ab einem Ausmaß von 11 Stunden zeigt sich eine starke Reduktion des betriebenen Studienaufwands (Studierenden Sozialerhebung Band 2, S.126). Studenten, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wenden weniger Zeit für studiumsbezogene Tätigkeiten auf, was wiederum den Studienfortschritt mindert.

Obwohl mit einigen Nachteilen behaftet, können es sich viele Studenten nicht aussuchen, ob sie einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, sondern machen dies aus Notwendigkeit. In Österreich sind die Gründe, warum Studierende einer Erwerbstätigkeit nachgehen sehr vielseitig, lassen sich jedoch in 2 Hauptgründe einteilen: aus Notwendigkeit und um berufliche Erfahrungen zu sammeln. Auf der einen Seite gilt es, den Lebensunterhalt zu bestreiten und einfach den Alltag zu finanzieren. Auf der anderen Seite sammeln Studierende erste Berufserfahrungen und können so wichtige Praxiseinsichten in Unternehmen und Arbeitspraktiken erhalten. Die Studierenden Sozialerhebung unterscheidet in ihrer Analyse zwischen 3 Gründen: der finanziellen Notwendigkeit zur Bestreitung des Lebensunterhaltes (74% der erwerbstätigen Studenten), dem Wunsch Berufserfahrung zu sammeln (49%) und damit sich der Student mehr leisten kann (61%). Bei den Wirtschaftsstudenten sieht das sehr ähnlich aus: Aus finanzieller Notwendigkeit gehen 70% (FH: 75%) arbeiten, um Berufserfahrung zu sammeln sind es 56% (FH: 63%) und damit sich mehr geleistet werden kann, gehen 65% (FH: 70%) einer Erwerbstätigkeit nach (Studierenden Sozialerhebung Band 3, S.242). Diese Zahlen beziehen sich nicht auf alle Studenten, sondern nur auf die erwerbstätigen.

Die Einnahmen von Studierenden setzen sich, wie bereits erwähnt, zu rund einem Drittel aus Einkommen aus Erwerbstätigkeit zusammen. Für den Großteil der Studierenden ist Erwerbstätigkeit, sei es nun während des gesamten Semesters oder in den Ferien, deshalb ein fester Bestandteil ihres alltäglichen Lebens. Circa 61% aller Studierenden unterschiedlicher Hochschulen und Studiengänge waren im Sommersemester 2015 laut Studierenden Sozialerhebung 2015 (S.227) erwerbstätig. Diese 61% sind folgendermaßen aufgeteilt: 22% sind regelmäßig bis 10 Stunden tätig, 16% bis 20 Stunden, 11% bis 35 Stunden

und 11% aller Studierenden sind über 35 Stunden in der Woche, also Vollzeit erwerbstätig (Studierenden Sozialerhebung Band 3, S.233). Rund 39% aller Studierenden in Österreich gehen demnach während des Semesters keiner Erwerbstätigkeit nach. Bei den Wirtschaftsstudenten sind mehr Personen erwerbstätig: 65% (FH: 71%) der Studenten sind mit einem durchschnittlichen Ausmaß von 20,4 Stunden (FH: 28,7 Stunden) tätig. Studenten der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an einer Universität gehen in einem ähnlichen Ausmaß ihrer Erwerbstätigkeit nach, wohingegen diese bei Wirtschaftsstudenten an einer FH nicht der Fall ist. Diese gehen in höherem Ausmaß einer Erwerbstätigkeit nach: Von den 65% Erwerbstätigen sind 22% (FH:14%) regelmäßig bis 10 Stunden tätig, 20% (FH: 11%) bis 20 Stunden, 11% (FH: 16%) bis 35 Stunden und weitere 11% (FH: 29%) aller Studierenden sind über 35 Stunden in der Woche erwerbstätig (ebd., S.234).

Aufgeteilt auf unterschiedliche Studientypen ergibt sich ein differenziertes Bild der Erwerbstätigkeit. Während 56% der Bachelorstudierenden erwerbstätig sind, sind es 72% der Masterstudierenden. Auch die Intensität, also die Anzahl der geleisteten Stunden ist abhängig vom Studientyp: Im Durchschnitt liegt die Erwerbstätigkeit im Bachelorstudium bei 18,8 Stunden pro Woche, wohingegen sie bei Masterstudierenden im Schnitt bei 22,3 Wochenstunden liegt (Studierenden Sozialerhebung Band 2, S.132). Demnach gehen Masterstudenten um ca. 3,5 Stunden pro Woche mehr einer Erwerbstätigkeit nach. Die höhere Erwerbstätigkeit von Masterstudenten steht auch mit dem Alter in Verbindung, da das Alter als Merkmal sehr stark mit der Erwerbsquote zusammenhängt. Diese Erwerbsquote liegt bei den unter 21-jährigen noch bei 36% und steigt bei den über 30-jährigen auf 76% an (ebd., S.129). Da Bachelorstudenten im Schnitt um fast 3 Jahre jünger sind, hat dies auch einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit nach studienbezogenen Merkmalen.

Um die Situation der Studierenden genauer zu beurteilen, ist es auch relevant, das subjektive Empfinden hinsichtlich des Stellenwerts der Erwerbstätigkeit zu erläutern, da dies einen Aufschluss zur Lebenssituation der Studierenden gibt. Die zentrale Frage ist diesbezüglich, ob sich der Studierende als vorrangig studierend oder erwerbstätig sieht und was in seiner momentanen Lage relevanter ist. In der Gruppe der erwerbstätigen Studierenden sehen sich 65% in erster Linie als Student, 35% empfinden sich als vorwiegend erwerbstätig. Ähnlich auch so bei den Studenten der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, bei den Wirtschaftsstudenten der FH sehen sich jedoch nur 43% der Erwerbstätigen als vorrangig studierend (ebd., S.134). Bezogen auf alle Studenten bedeutet das, dass sich 21% als vorrangig erwerbstätig bezeichnen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Stellenwert der Erwerbstätigkeit zu einem großen Ausmaß mit der dafür aufgewandten Zeit zusammenhängt. Wird viel neben dem Studium gearbeitet, sehen sich die Personen eher als vorrangig arbeitend. Im anderen Fall,

wenn also weniger neben dem Studium gearbeitet wird, bezeichnen sich die Studenten als vorrangig studierend. Unterschiede in der Erwerbstätigkeit gibt es vor allem bei Wirtschaftsstudenten einer FH, diese gehen zu einem höheren Ausmaß einer Erwerbstätigkeit nach und verdienen dabei auch mehr. Das nächste Kapitel beschreibt die fachliche Adäquanz der Erwerbstätigkeit.

2.3.3. Fachliche Adäquanz der Erwerbstätigkeit

Im Zuge der Studierenden Sozialerhebung 2011 wurde ein Index zur Studienadäquatheit entwickelt, welcher sich aus 5 unterschiedlichen Indikatoren zusammensetzt (Studierenden Sozialerhebung 2011, S.187). Dieser soll messen, inwiefern Studierende ihre Erwerbstätigkeit subjektiv betrachtet als fachlich adäquat und passend beurteilen. Dafür wurde jeweils auf einer 5-stufigen Skala die Zustimmung ermittelt. Die 5 Indikatoren messen wie inhaltlich anspruchsvoll die Tätigkeit ist, wie sehr sie in inhaltlichem Bezug zum Studium steht, ob das im Studium erworbene Wissen in der Erwerbstätigkeit angewendet werden kann, ob besondere Qualifikationen vorliegen müssen, und ob Anregungen für das Hauptstudium erhalten wurden. Im Zuge der Studierenden Sozialerhebung 2015 wurde die Frage der Studienadäquatheit nur durch die ersten beiden der oben genannten Faktoren operationalisiert. Für 45% der Studierenden steht die Erwerbstätigkeit in direktem Bezug zu ihrem Hauptstudium und 54% geben an, eine inhaltlich anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben. Die Studenten sehen sich in einer anspruchsvollen Tätigkeit, die meist auch mit ihrem Studium in Verbindung steht (Studierenden Sozialerhebung 2015, Band 2 S.158). Für die Berechnung wurden die Werte 1 – 3 der Skala als weniger studienadäquat und die Werte höher als 3 als eher studienadäquat zusammengefasst. Insgesamt schätzt die Mehrheit (57%) der Studierenden ihre Erwerbstätigkeit als fachlich adäquat ein. Bei den Studierenden der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an einer Universität sind dies etwas weniger (54%) wohingegen es bei jenen auf einer Fachhochschule mehr sind (74%) (Studierenden Sozialerhebung 2015, Band 3 S.270). In der Unterscheidung zwischen Bachelor- und Masterstudium ist hier eine Diskrepanz auszumachen: Während Bachelorstudierende zu 50% einer inhaltlich passenden Erwerbstätigkeit nachgehen, sind es von den Masterstudierenden 68% (Studierenden Sozialerhebung Band 3, S. 270).

Zwischen den Geschlechtern ist hier ebenfalls ein signifikanter Unterschied auszumachen. Frauen geben zu 48% an, einer wenig studienadäquaten Tätigkeit nachzugehen, wohingegen dies bei den Männern nur 36% sind. Umgekehrt bedeutet dies, dass Frauen nur zu 52% angeben, einer passenden Tätigkeit nachzugehen, bei den Männern sind dies 64% (Studierenden Sozialerhebung Band 2, S. 159). Dieser Fakt ist unter anderem auf die unterschiedliche Fächerstruktur der gewählten Studien zurückzuführen. Studierende der Naturwissenschaften, Lehramt oder Geisteswissenschaften gehen eher einer nicht passenden

Erwerbstätigkeit nach. Diese Studien sind auch diejenigen mit hohem Frauenanteil. Demnach scheinen Männer eher in der Situation zu sein, neben dem Studium eine Arbeit mit gutem Job Match zu verrichten. Im Fall der Wirtschaftsstudenten bedeutet dies dann, dass sie weniger häufig in Jobs sind, für die sie überqualifiziert sind, im Gegensatz zu Frauen.

Ein sozialschichtspezifischer Unterschied lässt sich erst auf den zweiten Blick erkennen. Studierende aus einer höheren sozialen Schicht gehen bei einer Erwerbstätigkeit von 25 bis 30 Stunden häufiger einer studienadäquaten Tätigkeit nach. Ab diesem Ausmaß sind es jedoch dann Personen aus niedriger sozialer Schicht, die einer passenden Erwerbstätigkeit nachgehen. Zu einem Anteil von 83% sind die Studierenden, die nur aus Gründen der Berufserfahrung arbeiten gehen, in einer fachlich passenden Arbeit erwerbstätig (ebd., S. 160). Aus der Annahme, dass der sozioökonomische Hintergrund einen Einfluss darauf hat, ob Studierende fachlich passend arbeiten oder nicht und die finanzielle Situation der Studierenden einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit an sich hat, ergibt sich die nächste Hypothese. Diese befasst sich mit der finanziellen Situation der Studierenden und dem Job Match. Die Annahme geht dahin, dass Studierende, die mit finanziellen Problemen konfrontiert sind, auch diejenigen sind, deren Job Match schlechter ist.

Hypothese 4: Je mehr finanzielle Probleme ein Studierender hat, umso eher ist er in einer fachlich nicht passenden Arbeit.

Die Angabe über die finanziellen Probleme wird mittels 3 Fragen zur aktuellen finanziellen Not ermittelt. Eine nähere Ausführung findet sich im Kapitel zur Methodologie. Dieses Kapitel hat einen Einblick in die Situation der erwerbstätigen Studierenden gegeben und ist auf die finanzielle Situation und die fachliche Adäquatheit der Berufe eingegangen. Die Untersuchungsgruppe und der Zugang zu dieser werden im Zuge der Erklärungen des Fragebogens in Kapitel 3.3. genauer beschrieben. Das nächste Kapitel widmet sich nun der Hauptkomponente dieser Masterarbeit, der Arbeitszufriedenheit.

2.4. Arbeitszufriedenheit

Das folgende Kapitel befasst sich mit dem Begriff der Arbeitszufriedenheit, anfänglich soll seine Relevanz und Aktualität unterstrichen werden. Dafür wird zuerst ein Überblick über die Arbeitszufriedenheitsforschung gegeben, welcher zeigt, wie es zur hohen Bedeutung des Themas kam. Im Anschluss daran wird der Begriff definiert und im Zuge der Masterarbeit auch eingegrenzt, da viele Definitionen teils unterschiedliche Ansatzpunkte vorweisen und eine unterschiedliche Verwendung des Begriffes vermieden werden soll. Die Faktoren, die Arbeitszufriedenheit charakterisieren, werden danach kurz beschrieben, ebenso wie die dahinterstehenden Theorien. Über die Messung der Arbeitszufriedenheit wird zum Schluss noch ein kleiner Überblick gegeben.

In der heutigen Arbeitswelt ist Zufriedenheit eine relevante Variable. Work-Life-Balance, Humankapital, Mitarbeiterbefragungen – neue Konstrukte, Wörter und Definitionen prägen die sprachliche und theoretische Auseinandersetzung mit dem Begriff. Mittlerweile existieren bereits unzählige Unternehmen, welche sich in ihrem Unternehmenszweck hauptsächlich mit Studien zur Messung, dem Ranking und der Erstellung eines Ratgebers im Hinblick auf die Bedingungen und Zufriedenheit der Mitarbeiter anderer Unternehmens beschäftigen („Great place to work“ GPTW GmbH, die Studie „best recruiter“ der GPK Event- und Kommunikationsmanagement GmbH, „place to perform“ eine Praktikantenevaluation von uniforce).

Arbeitszufriedenheit ist ein sehr oft verwendeter und viel untersuchter Begriff. Nerdinger, Blickle und Schaper (2014, S.421) gehen sogar davon aus, dass es mittlerweile wahrscheinlich das am häufigsten und am intensivsten untersuchte Konzept in der Organisations- und Arbeitspsychologie ist. Bis ins Jahr 2000 wurden bereits über 11.000 Untersuchungen veröffentlicht, welche sich auf unterschiedliche Weise mit Arbeitszufriedenheit auseinandersetzten (Judge et al. 2001). Im Gegensatz dazu meinen Büssing, Bissels, Fuchs und Perrar (1999) jedoch, dass die Flut an Studien zur Arbeitszufriedenheit in Vergleich zu den über 3000 Untersuchungen, die Locke (1976) bis zur Mitte der 1970er Jahre zählte, gegen Ende des 20. Jahrhunderts abgenommen hat. Durch neue Untersuchungen verdichten sich Hinweise dafür, dass Arbeitszufriedenheit zu mehr Leistung führt. Aus diesem Grund wurde das Thema seit Beginn des laufenden Jahrhunderts wieder vermehrt analysiert. Judge et al. (2001) konnten aufzeigen, dass frühere Untersuchungen den Zusammenhang aufgrund von methodischen Mängeln unterschätzten.

Schon zu Beginn der Forschung zum Thema Arbeitszufriedenheit war die Beziehung von Arbeitszufriedenheit und Leistung (Produktivität) am Arbeitsplatz besonders interessant. Brayfield und Crockett (1955) konnten jedoch in ihrer oft zitierten Literaturübersicht der damaligen Zeit keinen bzw. nur einen sehr kleinen Zusammenhang finden (S.405). Daraufhin haben sich mehrere Autoren dem Thema gewidmet und den Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Leistung genauer untersucht. So kam es zu den über 11.000 gezählten Untersuchungen zum Thema bis ins Jahr 2010. Im Zuge dieser Analysen wurde auch einem anderen Ansatzpunkt nachgegangen, nämlich dem, dass sich Leistung auf Arbeitszufriedenheit auswirkt, weil diese eine intrinsische Motivation widerspiegelt (Smayling und Miller 2012, S.28).

Publikationen zum Thema der Arbeitszufriedenheit haben sich dann auch nach und nach sogenannten Moderator- und Mediatorvariablen gewidmet. Weinert (1998) betont, dass Studien über Beziehungen zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsverhalten immer wieder die Bedeutung dieser Variablen bestätigen.

Demografische, biografische, und Persönlichkeitsvariablen, Fähigkeiten und Interessen, Organisationscharakteristika und Arbeitsmerkmale beeinflussen den Zusammenhang (...) nachhaltig. (Kirchler 2011, S.254)

Ein positiver Einfluss von Selbstbewusstsein auf den Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Leistung konnte nachgewiesen (Korman, 1976). Viele weitere mögliche Einflussvariablen wurden genauer untersucht, beispielsweise die kognitiven Fähigkeiten (Varca und James-Valutis 1993) und das Empfinden von angemessener Überwachung (Jabri 1992). Im Zuge dieser Arbeit wird auf die beiden Haupteinflussfaktoren Job Match und Motivation eingegangen, Kontrollvariablen in Form von Alter, Geschlecht und Lebenszufriedenheit werden berücksichtigt.

Obwohl sich die Literatur lange Zeit nicht einig war, konnte ein positiver Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Leistung am Arbeitsplatz in aktuellen Publikationen eindeutig nachgewiesen werden – So deuten Bryson, Forth, Stokes (2015) in ihrer Studie auf einen klaren, positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen durchschnittlicher Arbeitszufriedenheit und Leistung am Arbeitsplatz hin. Die kritische und ambivalente Betrachtung konnte dem Interesse rund um das Thema auf Dauer keinen Abbruch erteilen. Kirchler (2011, S.242) beschreibt Arbeitszufriedenheit als ein „schillerndes Phänomen“ und schätzt die Attraktivität des Themas weiterhin als sehr hoch ein. Nach wie vor wird Arbeitszufriedenheit in den verschiedensten Zusammenhängen intensiv und vorrangig aus drei verschiedenen Blickwinkeln heraus untersucht (Six und Felfe 2004): Als

- Evaluationskriterium: z.B. Steigt die Zufriedenheit, wenn die Mitarbeiter an Entscheidungen beteiligt werden?
- Prädiktor: z.B. Hängt die Bindung der Mitarbeiter an ihr Unternehmen von ihrer Arbeitszufriedenheit ab? Und als
- Moderierende Größe, die über die Enge des Zusammenhangs zwischen anderen Größen, z.B. Hängen Mitarbeiterbeteiligungen und Leistung nur dann zusammen, wenn die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit zufrieden sind?

Neben den genannten Faktoren der Steigerung der Leistung und Leistungsbereitschaft sowie der Senkung der Fehlzeiten, Fluktuation und Unfallhäufigkeit ist es auch aus ethischer Sicht für Unternehmen sinnvoll, auf eine hohe Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern zu achten und diese zu begünstigen. Laut Rosenstil (1999, S. 200) ist eine hohe Arbeitszufriedenheit auch gesamtgesellschaftlich von großer Bedeutung, da sie hilft, sich mit bestehenden Unternehmens- und Wirtschaftssystemen zu identifizieren und deren Strukturen zu stabilisieren. Die Wichtigkeit sowie auch das Interesse am Thema Arbeitszufriedenheit wurden

nun ausführlich erläutert. Im nächsten Abschnitt wird auf die Entwicklung der Forschung über Arbeitszufriedenheit eingegangen.

2.4.1. Die Entwicklung der Forschung über Arbeitszufriedenheit

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über den Anfang des Interesses an Arbeitszufriedenheit. Die Idee, sich damit auseinanderzusetzen, fand ihren Ursprung in England zu Zeiten der Industrialisierung vor bereits über 200 Jahren (Magerl 2009, S.16). Die groß angelegten empirischen Studien darüber, wie Arbeit erlebt wurde, fanden ihre Motivation in den teilweise unmenschlichen Auswüchsen der Industrialisierung. Ebenso wie im Taylorismus, welcher durch eine Prozesssteuerung der Arbeitsabläufe gekennzeichnet war, wurde die Arbeitskraft auch in der industriellen Warenverarbeitung des Taylorismus als kleines Rädchen in einer großen Maschine, dem Unternehmen, gesehen. Arbeitskraft war wichtig, der Mensch war jedoch austauschbar und dementsprechend weniger relevant. Er war Teil eines Produktionsprozesses, Teil der Massenverarbeitung und wurde nicht als Mensch mit Bedürfnissen und Emotionen gesehen. Was zählte, war nur die reine Arbeitsleistung und oftmals wurde diese Arbeitsleistung mittels Zwang durchgesetzt (Magerl 2009).

Im Laufe der Zeit setzte sich aber durch, dass die Arbeitnehmerschaft durch Belohnungsanreize und Ideologie effizienter arbeitete als durch Zwang. Um die Arbeit dann zu lenken, wollte man plakativ wissen, was die Arbeiter wollen, und was nicht. Den Beginn der Forschung zu Arbeitszufriedenheit schreibt man den US-amerikanischen Interview-Programmen der Hawthorne-Studien aus den späten 1920-er Jahren zu (Roethlisberger und Dickson 1939). Die Hauptaussagen dieser Studien beziehen sich auf die Relevanz der Berücksichtigung von psychologischen und sozialen Merkmalen in der Arbeitswelt – so behaupten die Autoren, bei erhöhter Aufmerksamkeit durch den Vorgesetzten eine Produktionssteigerung nachgewiesen zu haben. In weiterer Folge erlauben die Studien Einsichten in menschliches Verhalten während Experimenten (Adair 1984). In Deutschland und in den USA wurde besonders intensiv in der Zeit nach dem Weltkrieg und in den Jahren zwischen 1960 und 1990 zum Thema der Arbeitszufriedenheit geforscht.

Erste groß angelegte Studien zu den Bedürfnissen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit wurden in den 1970-er Jahren durchgeführt. Diese ausführlich analysierten Untersuchungen behandelten, neben den Gefühlen der Arbeitnehmer, auch die Auswirkungen von Zufriedenheit auf den Produktionsprozess (Magerl 2009). Es wurde erkannt, dass Arbeitszufriedenheit eine große Wirkung sowohl auf die Leistungsfähigkeit, als auch auf die Produktionsleistung der Arbeitnehmer hat. Dementsprechend lag das Erkenntnisinteresse der anfänglichen Studien auch genau auf dem Bereich der Effizienz und dem Versuch deren Steigerung (Fischer und Fischer 2005). Es ging ab diesen Studien um ein

mehrdimensionaleres Konstrukt, welches einen Mehrwert für Arbeitnehmer, Unternehmen und die Gesellschaft schafft.

2.4.2. Zum Begriff der Arbeitszufriedenheit

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit wird in der Fachliteratur in sehr unterschiedlicher Weise verwendet. Eine einheitlich anerkannte Definition gibt es nicht, weshalb einzelne Autoren die sich näher mit dem Thema beschäftigten oftmals eigene Auslegungen verwenden.

Die Forschungstradition rund um das Thema ist in den USA und im englischsprachigen Raum stärker ausgeprägt als im deutschsprachigen Raum. Dennoch lassen sich in der Terminologie vor allem im Englischen viele Unklarheiten vorfinden. So werden die Begriffe „job attitudes“ „morale“ und „vocational satisfaction“ als auch „job motivation“ als Synonym für „job satisfaction“ verwendet, zeitgleich auch definitorisch davon abgegrenzt (Bruggemann et al. 1975). Eine weit verbreitete Definition in der englischsprachigen Literatur kommt von Locke:

Job satisfaction may be defined (...) as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience. (1976, S.1300).

Im Deutschen hat sich durchgesetzt, den Begriff „job satisfaction“ mit Arbeitszufriedenheit zu übersetzen. An der Vielzahl an Publikationen zum Thema Arbeitszufriedenheit lässt sich bereits die Anzahl an unterschiedlichen Definitionen erahnen. Alle Definitionen haben jedoch gemein, dass sie Arbeitszufriedenheit in unterschiedlichen Formen als Vergleich zwischen der erlebten aktuellen Situation in der Arbeitswelt und den Erwartungen wiedergeben. Arbeitszufriedenheit beschreibt, wie Arbeitnehmer zu ihrer Arbeit bzw. Aspekten davon stehen und wie zufrieden sie damit sind.

Six und Felfe (2004) definieren Arbeitszufriedenheit als gewöhnliche Einstellung, welche die emotionale Reaktion auf die Arbeit, die Meinung über die Arbeit und die Bereitschaft, sich in der Arbeit in bestimmter Weise zu verhalten, umfasst. In dieser verbreiteten Definition wird der Zustand einer hohen Arbeitszufriedenheit dann erreicht, wenn die Einstellung gegenüber der Arbeit positiv ist. Die Zufriedenheit wird weniger als Verhalten, sondern vielmehr als Anschauung betrachtet. Positive Einstellungen entstehen laut psychologischer Grundannahme dann, wenn Wünsche erfüllt oder Bedürfnisse befriedigt werden. Demnach betrachtet ist Arbeitszufriedenheit ein Ergebnis der Motivation (Neuberger 1974).

Im Gegensatz dazu versteht Bruggemann Arbeitszufriedenheit kurz und prägnant als „Zufriedenheit mit einem gegebenen Arbeitsverhältnis“ (Bruggemann et al. 1975, S.5). Das gegebene Arbeitsverhältnis einer Person setzt sich laut Nerdinger, Blickle und Schaper (2014, S.421) aus mehreren Teilaspekten und verschiedenen Facetten zusammen. Einstellungen können sich demnach auf unterschiedliche Merkmale beziehen: Die Tätigkeit an sich, äußere

Einflüsse, persönliche Stimmungen und Ereignisse, Familie, Partner, Freunde, die Beziehung zu Kollegen oder Vorgesetzten, Bezahlung, Karrierechancen, Erwartungen, das Arbeitsklima und vieles mehr. Kirchler (2011) geht in weiterer Folge davon aus, dass die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit eines Mitarbeiters eine komplexe Summation von Zufriedenheiten mit einzelnen Arbeitsaspekten ist (S.243).

Bei Arbeitszufriedenheit handelt es sich um eine subjektive Erfahrung, die nicht objektiv wiedergegeben werden kann und deshalb schwer operationalisierbar ist. Dennoch gibt es Determinanten, welche die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Der nächste Abschnitt gibt einen Einblick in die Faktoren, die in der gängigen Praxis zur Bestimmung von Arbeitszufriedenheit verwendet werden.

2.4.3. Faktoren der Arbeitszufriedenheit

Determinanten von Arbeitszufriedenheit sind sehr mannigfaltig und werden als Faktoren aufgezählt, die laut Kirchler (2011) individuell, unterschiedlich gewichtet, zur Gesamtzufriedenheit beitragen. Als häufige Beispiele nennt Kirchler (2011) die Arbeit selbst, Beförderungsmöglichkeiten, Gehalt und Entlohnungssysteme, Anerkennung, allgemeine Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitregelungen, Mitarbeiter und Vorgesetzte, Organisationskultur und andere Faktoren angeführt (S.255).

Zufriedenheit in der Arbeit setzt sich aus mehreren Aspekten zusammen. Als die beiden Hauptfaktoren lassen sich folgende zwei Wirkungsfaktoren klassifizieren: Zum einen die persönlichen, den Menschen betreffenden Merkmale des Individuums: Motivation, gesundheitlicher Zustand, Befindlichkeit und aktuelle Bedürfnisse. Zu den Merkmalen des Individuums zählt auch die Erwartung, die eine Person an die Arbeit stellt. Zum anderen stellt die Arbeitssituation an sich eine Einflussgröße dar (Oblegorski 1983). Nerdinger, Blickle und Schaper (2011) sprechen von zwei großen Klassen, in denen sich die Bedingungen unterscheiden lassen: Merkmale der Person und Merkmale der Arbeit (S.399). Fischer und Fischer (2005) teilen diese in Persönlichkeitsmerkmale und situative Einflussfaktoren ein (S.12).

Im betrieblichen Kontext wird das Konzept der Arbeitszufriedenheit zur Strukturierung der Arbeitssituation untersucht. Deshalb stehen meist situative Faktoren im Vordergrund des Interesses, da sie angepasst bzw. vereinheitlicht werden können. Besonders häufig untersuchte situative Faktoren sind der Führungsstil, Möglichkeiten zur Partizipation, das Belohnungssystem und die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Die Frage, ob darüber hinaus auch die Persönlichkeitsfaktoren des Individuums berücksichtigt werden, ist nebensächlich und wird im Zuge des Strukturierungsansatzes als Störung empfunden (Fischer und Fischer 2005, S.12). Für die vorliegende Studie wird die Persönlichkeit des Individuums durch seine

Motivation ermittelt. Eine detailliertere Betrachtung der Eigenschaften und Merkmale einer Person liegen nicht im Rahmen dieses Forschungsvorhabens.

Neben dem Strukturierungsansatz existiert auch die humanistische Betrachtung mit ihrem Erkenntnisinteresse. Es wird Arbeitszufriedenheit darin als Indikator der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens gesehen. Sozialstrukturelle Merkmale sind schwieriger zu untersuchen, da sie auf der Ebene des Individuums stattfinden und von außen weniger gut steuerbar sind. Aspekte der Persönlichkeit korrespondieren laut Fischer und Fischer (2005) nachweislich mit Arbeitszufriedenheit, es wird sogar davon ausgegangen, dass die Wirksamkeit der Persönlichkeit Aufschluss über die Arbeitszufriedenheit gibt. Intrinsisch motivierte Arbeitnehmer legen mehr Wert auf Möglichkeiten der Entfaltung, während extrinsisch motivierte Mitarbeiter besondere Relevanz auf andere Faktoren wie Gehalt, Statuszuweisung und Führung durch den Vorgesetzten legen.

Ebenso wie die Persönlichkeit des Individuums spielt auch die Tatsache, dass es sich bei Arbeitszufriedenheit um eine subjektive Erfahrung handelt, eine bedeutende Rolle. So kann es durchaus möglich sein, dass die gleiche Arbeitssituation von unterschiedlichen Arbeitnehmern verschieden bewertet und empfunden wird (Fischer und Fischer 2005, S.12). Was für den einen eine Bereicherung darstellt, kann für den anderen unangenehm sein. Dies kann am Beispiel des mobilen Arbeitens veranschaulicht werden. Die Option von zuhause aus arbeiten zu können, mag für den einen eine Erleichterung darstellen; er findet es notwendig, zeitgemäß und ist von den Vorteilen begeistert, da er sich gerne Sachen selbst einteilt und sich dadurch freier fühlt. Wohingegen dies für jemand Anderen nur eine mühsame Umstellung darstellt, da die Person gerne Arbeit und Beruf trennt und in der täglichen Routine im Austausch mit anderen konzentrierter und selbstdisziplinierter arbeitet.

Obwohl alle Faktoren in ihrem Zusammenspiel eine Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit haben und es schwierig ist, einzelnen Komponenten einen höheren Wert beizumessen, gibt es dennoch speziell in der Situation von Studenten Komponenten, denen in der Studie mehr Wichtigkeit unterstellt wird. Da Studierende im Schnitt mit weniger Geld als arbeitende Menschen auskommen müssen, wird angenommen, dass das Geld, also Bezahlung einen besonders starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat.

Hypothese 5: Je weniger ein Student mit seiner Arbeit verdient, desto schlechter ist seine Arbeitszufriedenheit.

Für die Operationalisierung der Arbeitszufriedenheit im Zuge dieser Masterarbeit wurde auf die Kategorien: Arbeitstätigkeiten, Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten, Kollegen, direkter Vorgesetzter und Gesamtzufriedenheit nach Haarhauser (2015) zurückgegriffen. Mehr dazu im Kapitel zur Methodologie.

2.4.4. Theoretische Hintergründe

Arbeitszufriedenheit ist, wie bereits an anderer Stelle erwähnt, eines der am häufigsten untersuchten Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie. Nichtsdestoweniger gibt es, wie bei der Definition von Arbeitszufriedenheit selbst, keine allgemein anerkannte Einigkeit über die Theorie zur Klärung des Konstrukts. Vorhandene Theorien und Begriffskonventionen existieren nebeneinander, ein übergeordnetes gemeinsames Theoriegebilde konnte noch nicht aufgebaut werden. In weiterer Folge gehen Büssing et al. (2006) sogar noch einen Schritt weiter und bezeichnen Arbeitszufriedenheit als „eines der am ‚theoriefreiesten‘ Konzepte“ überhaupt (S.136).

Obwohl Arbeitszufriedenheit ein schwer operationalisierbares Konstrukt darstellt, existieren dennoch theoretische Ansätze, die, je nach Forschungsinteresse, unterschiedlichen Ansatzpunkten nachgehen. Zu Grunde liegen den meisten theoretischen Konstrukten Modelle und Theorien aus der Motivationsforschung. Diese versuchen verschiedene Motivationen zu erklären, welche bestimmte Handlungen und in weiterer Folge (Un)Zufriedenheit auslösen und somit wieder auf die Motivation rückwirken. Der Zufriedenheit geht ein Vergleich zwischen Soll- und Ist- Zustand vorweg, bei dem die aktuelle Arbeitssituation mit den Vorstellungen und Erwartungen verglichen wird. Ist hier wenig Ungleichgewicht zu finden, resultiert dies in hoher Zufriedenheit. Motivation ist also die Ausrichtung auf ein Handlungsziel und da Menschen nach Zufriedenheit streben, kann dies als Ausrichtung auf das Ziel Zufriedenheit gesehen werden (Brandstötter 2009). Die unterschiedlichen Theorien der Arbeitszufriedenheit lassen sich entsprechend ihrem Fokus in 3 verschiedene Kategorien unterteilen. Fischer (1989) unterteilt zwischen Inhaltstheorien, Prozesstheorien und einer Synthese unterschiedlicher Ansätze.

Inhaltstheorien beschäftigen sich grundsätzlich mit der Frage, welche Bedürfnisse und Motive es gibt. Denn: Führt eine Person eine Handlung aus, so liegt die Frage nahe, warum sie das tut. Eine Liste mit Bedürfnissen und Motiven wurde von der Wissenschaft bereits aufgestellt. Die Theorien gehen deshalb der Frage nach, welche inhaltlichen Faktoren den Menschen zur Arbeit motivieren. Zur Gruppe der Inhaltstheorien zählen die Bedürfnispyramide von Maslow, die Zwei-Faktoren Theorie von Herzberg und Mitarbeitern, die X-Y-Theorie von McGregor, die ERG- Theorie von Alderfer und die Arbeiten zur Leistungs-, Macht und Affiliationsmotivation von McClelland (Kirchler 2011, S.326). Prozesstheorien konzentrieren sich auf die Entscheidungen, die Individuen unter Berücksichtigung ihrer Handlungen zu machen haben,

und darauf, wie die Handlungen angetrieben, gerichtet und beendet werden. Wenn eine Person eine Handlung ausführt, so stellt sich nicht nur die Frage nach den Motiven, sondern auch danach, wie sie eine Handlungsalternative aus verschiedenen Möglichkeiten auswählt, wie sie sich ein Ziel setzt und welche Kräfte sie antreiben, bis zu Erreichung des Ziels durchzuhalten (ebd., S.327). Prozesstheorien wurden unter anderem von Vroom mittels seiner Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie, von Locke und Latham mittels deren Zielsetzungstheorie, von Kuhl mittels der Theorie der Handlungskontrolle und in umfassender Weise von Heckhausen mittels seines Rubikon-Modells formuliert (ebd.). Die letzte Kategorie umfasst die Synthese verschiedener Ansätze, die eine Mischung von Inhalts- und Prozesstheorien darstellt. Als Beispiel dient das Modell von Bruggemann (1975), welches in späterem Teil dieses Kapitels noch vorgestellt wird. Im Folgenden werden einige bedeutende Theorien herausgegriffen und genauer untersucht, eine Abhandlung von allen vorhandenen Theorien würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

2.4.5. Bedeutende Theorien

Das folgende Kapitel bietet einen Überblick über bedeutende Theorien der Motivations- und der Arbeitszufriedenheitsforschung. Die unterschiedlichen Modelle untersuchen den Grund menschlicher Motivation generell sowie auch speziell im Kontext von Freude am Arbeitsplatz mittels physiologischen, psychologischen und sozialen Ansätzen.

Bedürfnispyramide/Motivationstheorie von Maslow

Abraham Maslow entwickelte 1954 eine Bedürfnispyramide, welche die Struktur und Dynamik menschlicher Motivation erklären soll. Eigentlich ist sie eine Theorie der Persönlichkeitsentwicklung, im Bereich der Arbeitsmotivationsforschung findet sie jedoch weiten Zuspruch. Maslow gliedert die Bedürfnisse in 5 Hierarchien (Maslow 1954), die sich in eine Rangordnung bringen lassen. Die Aktivierung einer höheren Klasse ist nur dann möglich, wenn rangniedrigere Bedürfnisse befriedigt sind (Kirchler 2011, S.329). Auf der unteren Ebene befinden sich physiologische Grundbedürfnisse (Nahrung, Sauerstoff, etc.). Die nächste Klasse beinhaltet Sicherheitsbedürfnisse (Schutz vor Gefahren, etc.) und steht hierarchisch unter der dritten Stufe der sozialen Bedürfnisse (Akzeptanz, Liebe, soziale Beziehungen etc.). Auf der vorletzten Stufe stehen die Ich-Motive (Anerkennung, Selbstachtung, Respekt). Die ersten 4 Stufen werden auch als „Defizitmotive“ bezeichnet und müssen zuerst befriedigt werden. Ihre Aktivierung zeigt einen Mangelzustand auf und ihre Befriedigung kann kurzzeitig zu Sättigung führen. Im Gegensatz dazu steht die letzte Stufe in der Bedürfnispyramide von Maslow: Sie beinhaltet das Bedürfnis der Selbstverwirklichung. Die Selbstentfaltung wird auch als „Wachstumsmotiv“ bezeichnet, da hier eine Sättigung nicht eintreten kann, darüber hinaus führt sie zu Entfaltung und Vervollkommen der Persönlichkeit (ebd.).

Die Theorie von Maslow erhält jedoch auch große kritische Betrachtung und wird, wie manch andere Inhaltstheorien, als nicht mehr zeitgemäß erachtet. Es wird kritisiert, dass bereits befriedigte Bedürfnisse keine Anreizwirkung mehr haben, dass der Zugang über eine hierarchische Reihenfolge nicht der Realität entspricht und dass die Theorie durch die schwierige Operationalisierung empirisch nur schwer zu prüfen ist. So ist es möglich, dass Menschen nach verschiedenen Bedürfnissen gleichzeitig streben, oder auch die Ebenen untereinander vermischen. Nichtsdestotrotz ist es jedoch Maslow zuzuschreiben, die Aufmerksamkeit auf das Bedürfnis der Selbstverwirklichung zu lenken um in weiterer Folge auch in der Arbeitswelt auf die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zu drängen (ebd.).

Zwei-Faktoren Theorie von Herzberg

Herzberg und seine Mitarbeiter entwickelten infolge zahlreicher Mitarbeiterbefragungen die viel diskutierte Theorie der Zwei-Faktoren. Die Kernannahme besagt, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit von unterschiedlichen Aspekten beeinflusst werden, die sich in 2 Klassen einteilen lassen (Herzberg et al. 1959). Motivatoren auf der einen Seite können zu Zufriedenheit führen, Hygienefaktoren auf der anderen Seite hingegen können Unzufriedenheit auslösen, aber keine Zufriedenheit bewirken (Kirchler 2011, S.330). Motivatoren hängen unmittelbar mit dem Inhalt der Arbeit zusammen, sind vermehrt intrinsischen – in der Arbeit liegenden – Ursprungs und werden daher auch als „Kontentfaktoren“ bezeichnet. Im Gegensatz dazu beziehen sich die Hygienefaktoren auf die Umgebung der Arbeit, sind vermehrt extrinsischen – außerhalb der Tätigkeit liegenden – Ursprungs und werden deshalb auch „Kontextfaktoren“ genannt.

Beispiele für Kontentfaktoren sind die Anerkennung, die Tätigkeit selbst, Verantwortung, Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, das Gefühl sich selbst entfalten zu können und ein Leistungserlebnis. Diese Motivatoren führen bei zumindest teilweiser Erfüllung generell zu Zufriedenheit und führen bei Nichterfüllung nicht zu Unzufriedenheit, sondern zu einem neutralen Erlebniszustand, welcher Nicht-Zufriedenheit genannt wird (Nerdinger, Blickle, Schaper 2014, S.423f). Im Gegenteil dazu können die Kontextfaktoren Bezahlung, Führungsstil, Status, Arbeitsumgebung, Beziehungen zu Kollegen, die Unternehmenspolitik und die Sicherheit am Arbeitsplatz bei Frustration zu Unzufriedenheit führen. Diese Aspekte haben die Eigenschaft, dass, wenn sie alle erfüllt sind, nicht Zufriedenheit erzeugt wird, sondern lediglich der neutrale Zustand der Nicht-Unzufriedenheit.

Obwohl das Modell von Herzberg eine große Bedeutung für die Forschung hat, erhielt es dennoch Kritik konzeptioneller, methodischer und logischer Art. Mehrere Nachuntersuchungen zeigten, dass das Schema der Kategorien nicht so eindeutig in die beiden Kategorien der Motivatoren und Hygienefaktoren zuordenbar ist. Neuberger (1974, S.133) ging mit seiner

grundlegenden Kritik an Herzbergs empirischen Methoden sogar soweit festzustellen, dass Herzberg für den Nachweis seiner Behauptungen keine einzige experimentelle Studie durchgeführt hat. Nichtsdestoweniger hat das Modell einen wesentlichen Einfluss auf die Annahme, dass nicht mehr nur der ökonomische, meist finanzielle, Anreiz, sondern auch intrinsische Anreize zur Motivation führen.

Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie von Vroom

Die Grundidee einer Valenz-Erwartungs-Theorie ist die Behauptung, dass eine Person anhand ihrer Präferenzen aus einer definierten Anzahl an Handlungsalternativen jene Alternative wählt, die ihr am besten gefällt, ihr also den größten Nutzen bringt. Valenzen und Erwartungen werden gegeneinander aufgewogen (Kirchler 2011, S.348). Da das Abgleichen von Valenzen und Erwartungen jedoch insbesondere bei schwierigen Entscheidungen nicht genügt, weil Handlungen Folgen mit sich ziehen, die auch wiederum bewertet werden müssen, hat Vroom (1964) diesen Ansatz um den Aspekt der Instrumentalität erweitert (Nerdinger, Blickle, Schaper 2014, S.432f).

Laut Kirchler (2011) wird die Verknüpfungsart mehr oder weniger wertvoller Handlungsergebnisse als Instrumentalität bezeichnet. Als Valenz wird der subjektive intrinsische Wert oder die Anziehungskraft von bestimmten Handlungsergebnissen bezeichnet. Beispielsweise kann der Wert des Ergebnisses „Lohn“ für bestimmte Personen hoch, für andere eher niedrig sein. Das dritte Konzept der V-I-E-Theorie (Valenz, Instrumentalität, Erwartung), die Erwartung, bezieht sich auf die eingeschätzte Ausführbarkeit von Handlungen. So können Personen der Meinung sein, dass ein bestimmtes Handlungsergebnis, etwa Leistung, ein wertvolles Ziel als Folge hat, etwa Lohnerhöhung oder Beförderung. Die Person könnte sich auch sorgen, die Leistung nicht erbringen zu können oder Umständen ausgesetzt sein, die eine erfolgreiche Leistung nicht zulassen (S.353). Die Tendenz und Stärke bestimmten Verhaltens ist abhängig davon, ob die Person der Meinung ist, dass das Verhalten zu einem bestimmten Ergebnis führt und auch davon, wie attraktiv das Ergebnis eingeschätzt wird. Am Beispiel des Gehalts lässt sich dies gut veranschaulichen: Sind Mitarbeiter davon überzeugt, dass ihre Bemühungen gewürdigt werden und folglich zu Belohnung, wie etwa einer Gehaltserhöhung oder einer Beförderung führen, so werden sie motivierter arbeiten.

Die 3 Größen stehen in folgender Beziehung zueinander und lassen sich mathematisch wiedergeben: Die Valenz des Handlungsergebnisses lässt sich als Summe der Produkte von Instrumentalität und Handlungsfolgen berechnen, die Entscheidung darüber, welche Handlung unternommen wird, ergibt sich aus dem Produkt von Erwartung und Valenz des Ergebnisses. Nachdem diese Berechnung für alle Entscheidungsalternativen durchgeführt wurde, wird –

einem ökonomischen Kalkül entsprechend – die Alternative mit dem höchsten Wert gewählt (Nerdinger, Blickle, Schaper 2014, S.433).

Das Modell von Vroom gibt praktische Handlungsanweisungen für Fragen der Personalforschung (Fröhlich und Gieffers 1989) und ermöglicht durch mathematische Berechnungen eine präzise empirische Überprüfung. Doch genau diese mathematische Formulierung wird als Kritikpunkt erachtet, da der Mensch als ein kalkulierendes und stets seinem Selbstinteresse folgendes Wesen dieser Einschränkung der Komplexität menschlicher Motive nicht gerecht wird (Cropanzano, Goldman, Folger 2005).

Das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann

Das Modell von Bruggemann differenziert verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und geht davon aus, dass die Unterscheidung der sechs Formen aufgrund eines subjektiven Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozesses entstehen. Somit kann auf zukünftiges Handeln von Mitarbeitern geschlossen werden. Die psychischen Prozesse, welche zu den unterschiedlichen Formen der Zufriedenheit führen, teilen sich in 3 Gruppen (Bruggemann et al. 1975, S.132):

- Die (Nicht-)Befriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen zu einem bestimmten Zeitpunkt
- Die Erhöhung, Aufrechterhaltung oder Senkung des individuellen Anspruchsniveaus als Folge der (Nicht-)Befriedigung
- Die Problemlösung, -fixierung und -verdrängung im Falle der Nichtbefriedigung

Um die einzelnen Zufriedenheitsformen zu unterscheiden, ist zunächst noch eine Differenzierung von Problemsituation und Frustrationssituation vorzunehmen. In einer Problemsituation lässt sich ein etwaiger Ausweg finden, welcher mit gewisser Anstrengung durchaus erreichbar ist. Im Gegensatz dazu sind dieser Ausweg sowie andere Lösungen bei einer Frustrationssituation für die betroffene Person nicht sichtbar. In solch einer Situation hängt es dann von der Frustrationstoleranz der Person ab, ob nach weiteren Lösungswegen gesucht wird (Magerl 2007, S.39).

Die unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit ergeben sich laut Bruggemann (1975) aus der Differenz eines Soll- und Ist-Wertes (S.133ff). Fällt dieser Vergleich positiv aus, so lassen sich eine stabilisierte und eine progressive Arbeitszufriedenheit unterscheiden. Im Falle eines negativen Ergebnisses des Vergleichs kann man zwischen einer resignativen, konstruktiven, fixierten oder Pseudoarbeitsunzufriedenheit unterscheiden. Bruggemann weist darauf hin, dass bei ein und demselben Arbeitnehmer unterschiedliche Formen der Arbeitszufriedenheit an unterschiedlichen Zeitpunkten auftreten können. Die Entscheidung darüber, welche Reaktion durchgeführt wird, hängt davon ab, inwiefern Befriedigung oder Frustration eine Überwindung von Widerständen, bzw. Einsetzen von Mechanismen zur Reduktion und Abwehr fördern (Magerl 2009).

Kritik und Probleme am Modell von Bruggemann gab es bei der angemessenen Operationalisierung der verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit, und bei der Frage danach, ob die Formen der Arbeitszufriedenheit angemessen und auch vollständig sind. Neuberger (1985) äußerte Kritik dahingehend, dass *„(...) die eigentlich wichtigen interessierenden Größen (Anspruchsniveau und Problemlösungsversuche) (...) nicht isoliert erfasst worden [sind], sodass das postulierte Wirkungsgefüge gar nicht auf dem Prüfstand war“* (S.195). Solange das Modell die gesamte Arbeitszufriedenheit zu ermitteln versucht, dürfte eine Bewährungsprobe des Ansatzes schwer durchzuführen sein. Laut Neuberger (1985) haben sowohl „Ist“ als auch „Soll“ der gesamten Arbeitszufriedenheit keinen eindeutig bestimmbaren empirischen Bezug (S.195). Baumgartner und Udris (2006) geben einen Überblick über Studien, die diesem Vorwurf Rechnung tragen und geben überdies eine Übersicht der Studien zur Weiterentwicklungen des Modells von Bruggemann.

Die näher erläuterten Theorien von Maslow, Herzberg et al., Vroom und Bruggemann haben alle einen verschiedenen Zugang zu Motivation und beleuchten das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Trotz der immer wieder erwähnten methodischen und inhaltlichen Kritik zu jeder dieser Studien lassen sich die Theorien dennoch als wichtige Pionierarbeiten im Feld der Motivation bezeichnen. Die Kritik steht teilweise in Verbindung mit dem Begriff der Arbeitszufriedenheit an sich, da, wie bereits an anderer Stelle erwähnt, dessen Operationalisierbarkeit nur schwer vereinheitlichbar und durchsetzbar ist. Das nächste Kapitel befasst sich dennoch mit der Messung von Arbeitszufriedenheit.

2.4.6. Messung der Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit lässt sich auf verschiedene Arten ermitteln und messen, es lassen sich jedoch laut Spector (1997) grundsätzlich zwei Ansätze unterscheiden:

Job satisfaction can be considered as a global feeling about the job or as a related constellation of attitudes about various aspects or facets of the job. (Spector 1997, S.2)

Zum einen lässt sich Arbeitszufriedenheit global messen, was insbesondere dann zur Anwendung kommt, wenn die Folgen von Arbeitszufriedenheit betrachtet werden. Diese globale Zufriedenheit wird gewöhnlich mittels eines Items erfragt, wie z.B. durch die Frage: Alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Arbeitsplatz? (Nerdinger, Blickle, Schaper 2014, S.421). Zum anderen kann Arbeitszufriedenheit anhand der unterschiedlichen Facetten betrachtet werden, um dann ein ganzheitliches Bild zu gestalten. In weiterer Folge werden bei diesem Ansatz Aspekte identifiziert, welche (Un)Zufriedenheit auslösen, um diese bei Bedarf zu verbessern.

Diese beiden Ansätze lassen eine Vielzahl an unterschiedlichen Messinstrumenten zu, von individuellen Mitarbeiterbefragungen bis hin zu hochstandardisierten anonymen Fragebögen. Alle zur Indikation von Arbeitszufriedenheit eingesetzten Messinstrumente haben jedoch gemein, dass sie laut Haarhaus (2015) drei Ansprüche erfüllen sollen: Erstens müssen sie den Ansprüchen psychologischer Messinstrumente genügen, sie haben also Arbeitszufriedenheit objektiv, reliabel und valide zu erfassen. Zweitens ist es von Vorteil, nicht nur die globale Zufriedenheit, sondern auch spezifischen Teilbereiche der Arbeitszufriedenheit zu erfassen. Facettenspezifische Zufriedenheit ist dahingehen relevant, als dass es die Aspekte unterschiedlicher Verhaltensweisen unterschiedlich gut hervorgesagt (Edwards, Bell, Arthur, Decuir 2008) und weil sich nur dann Interventionen von den Ergebnissen ableiten lassen, wenn sie auf Bereiche hinweisen, mit denen die Mitarbeiter nicht zufrieden sind. Drittens sollen diese Befragungen mit wenig Zeitaufwand verbunden sein, also sehr ökonomisch durchgeführt werden, da längerer Befragungen häufiger abgebrochen werden als kurze. Dies deshalb, weil Fragen zur Arbeitszufriedenheit oft in Verbindung mit umfangreichen Mitarbeiterbefragungen oder Forschungsvorhaben stehen und die Teilnahme freiwillig erfolgt (Haarhaus 2015, S.1f).

2.5. Hypothesen

Die vorigen Abschnitte haben sich mit Literatur zu den einzelnen Variablen beschäftigt und den Leser an der Entwicklung der Hypothesen teilhaben lassen. Das aktuelle Kapitel bietet nun eine Zusammenfassung der Hypothesen und definiert jeweils die abhängige und die unabhängige Variable. Dies ist im Hinblick auf die nächsten Kapitel zu Methodologie, Analyse und Interpretation besonders relevant.

Hypothese	Unabhängige Variable	Abhängige Variable
H1: Je besser der subjektive Job Match eines Studenten, desto zufriedener ist er mit seiner Arbeit neben dem Studium.	Job Match	Arbeitszufriedenheit
H2: Je mehr ein Student in seinem Job intrinsisch motiviert ist zu arbeiten, umso zufriedener ist er mit seiner Arbeit neben dem Studium.	Motivation	Arbeitszufriedenheit
H3: Je mehr die Person angibt, eine hohe interne Motivation zu Arbeit zu haben, umso höher ist der Job Match, den sie in der Erwerbstätigkeit hat.	Motivation	Job Match
H4: Je mehr finanzielle Probleme ein Studierender hat, umso eher ist er in einer fachlich nicht passenden Arbeit.	Finanzielle Situation	Job Match
H5: Je weniger ein Student mit seiner Arbeit verdient, desto schlechter ist seine Arbeitszufriedenheit.	Entlohnung	Arbeitszufriedenheit

Tabelle 1: Die Hypothesen auf einen Blick

Die ersten beiden Hypothesen befassen sich mit dem direkten Einfluss von H1: Motivation und H2: Job Match auf die Arbeitszufriedenheit und dienen dazu, einen Zusammenhang und Einfluss festzustellen und zu sehen, in welche Richtung dieser verläuft. Die nächste Hypothese H3 untersucht eine Wechselwirkung von Motivation und Job Match, und soll einen Interaktionseffekt an dieser Stelle ausschließen.

H3 und H4 befassen sich mit dem Einfluss von H3: Motivation und H4: Der finanziellen Situation auf den Job Match. Der Job Match ist in der Unterscheidung zwischen fachlich passender und fachlich nicht passender Erwerbstätigkeit das wichtigste Unterscheidungsmerkmal zwischen den beiden Gruppen. Die beiden Hypothesen haben sich aus der Relevanz für die Beantwortung der Forschungsfrage entwickelt, da die Art der Arbeit, also die Form des Job Matches das Hauptunterscheidungsmerkmal ist. Die letzte Hypothese prüft die monetäre Entlohnung und deren direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Wie bereits erwähnt, wird angenommen, dass Gehalt ein wichtiges Kriterium für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist, es gilt zu untersuchen ob dies auch für Studierende der Fall ist, da diese häufig in finanziell schwierigeren Situationen sind.

3. Methodologie

Das folgende Kapitel dient dazu, dem Leser einen Überblick über den empirischen Aufbau der Masterarbeit zu verschaffen. Zu Beginn wird das angewandte Forschungsdesign beschrieben und begründet. Im Anschluss daran wird der durchgeführte Pretest beschrieben. Danach werden die Untersuchungsgruppe sowie die Verbreitung des Fragebogens dargelegt. Der Aufbau des Fragebogens und die darin verwendeten Konstrukte werden zuletzt noch beschrieben.

3.1. Forschungsansatz

Zu Beginn der Studie stellte sich die Frage, ob zur Beantwortung der Forschungsfrage Primär- oder Sekundärdaten verwendet werden sollen. Die Entscheidung hin zu Primärdaten im Zuge dieser Masterarbeit hat mehrere Gründe. Zum einen macht die Verwendung von Primärdaten eine genauer orientierte Vorgehensweise möglich, da sie es erlaubt, die wirklich notwendigen und studienspezifischen Analysen durchzuführen. Im Gegensatz dazu ist man bei der Verwendung von Sekundärdaten von den durchgeführten Analysen und deren Ergebnissen abhängig. Zum anderen sind die gesammelten Daten auch dahingehend treffender, als eben die Interpretation der gesammelten Daten hinsichtlich der Beantwortung der Forschungsfrage konkreter ist, da auch die Auswahl der Untersuchungsgruppe und deren Kontaktierung zum Forschungsvorhaben passt.

In einem weiteren Schritt muss geklärt werden, ob eine quantitative oder eine qualitative Forschungsstrategie verwendet werden soll. Die beiden Strategien sind in ihrer Art zwar unterschiedlich, jedoch nicht konkurrierend, sondern getrennt nebeneinander zu betrachten, deshalb ist die Forschungsstrategie abhängig von Gegenstand und Fragestellung der jeweiligen Forschung (Flick 2011, S.41). In der quantitativen Forschung wird zumeist mit einer großen Anzahl an standardisierten Daten gearbeitet, deren Auswertung dann mit statistischen Vorgehensweisen durchgeführt werden kann. Im Gegensatz dazu liegt der Fokus bei der qualitativen Forschung auf dem Verständnis, der Bedeutung und Beschreibung von Zusammenhängen, der Forscher ist in diesem Fall das Auswertungsinstrument (Merriam 2009, S.14). Im Zuge dieser Masterarbeit wurde ein quantitatives Design gewählt, da die Arbeitszufriedenheit einer größeren Anzahl von Studierenden auf deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin statistisch untersucht werden soll.

Als gewähltes Design zur Umsetzung wurde eine Onlineumfrage herangezogen. Onlineumfragen haben aufgrund ihrer vielseitigen Anwendbarkeit als Unterhaltungsumfragen, Meinungs- und Marktforschungsumfragen sowie für die akademische Forschung in den letzten Jahren stark und rasch an Bedeutung gewonnen (Jackob et al. 2009). Auch für die im nächsten Kapitel besser beschriebene Untersuchungsgruppe ist diese Art der Umfrage alltäglich.

Studierende werden durch diverse Kanäle oft um die Teilnahme an einer Umfrage für wissenschaftliche Zwecke im Zuge von Seminar-, Bachelor- oder Masterarbeiten gebeten. Deshalb ist die Zielgruppe sehr gut mit dem gewählten Studiendesign vertraut. Als weiterer Vorteil einer Online-Umfrage lassen sich noch die folgenden Punkte speziell im Vergleich zu herkömmlichen Papierumfragen nennen: Die Erstellung ist relativ schnell, kostengünstig und die ausgewerteten Daten werden mithilfe des verwendeten Tools für die statistische Weiterverarbeitung vorbereitet. Aufgrund der zahlreichen und eben genannten Vorteile war die Entscheidung für eine Onlineumfrage naheliegend.

3.2. Untersuchungsgruppe

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der Untersuchungsgruppe. Die für die Forschung interessanten Personen sind Studenten mit wirtschaftlichem Studium, die einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit gegen Entgelt nachgehen. Das Ausmaß der Erwerbstätigkeit ist für die Masterarbeit mit 8 oder mehr Stunden pro Woche festgelegt. Dies deshalb, weil Studenten, die weniger als 8 Stunden pro Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen die für die Beantwortung der Forschungsfrage gestellten Fragen nicht ausreichend beurteilen können, da sie zu wenig Zeit pro Woche mit den Arbeitstätigkeiten, Kollegen und Vorgesetzten verbringen. Eine weitere Voraussetzung für die Umfrage ist, dass die Personen unter Arbeit keine unbezahlten Tätigkeiten verstehen, wie etwa eine ehrenamtliche Tätigkeit, Mitarbeit in der österreichischen Hochschülerschaft oder ein unbezahltes Pflichtpraktikum. Die Tatsache, kein Geld für eine Tätigkeit zu bekommen, schließt für diese Tätigkeit bereits auf eine gewisse Motivation, was jedoch in der Forschungsfrage besondere Aufmerksamkeit bekommt. Dies würde in Folge zu einem ungewollten Einfluss, und womöglich zu einer Verzerrung führen, die nicht im Sinne der Studie ist. Der Fortschritt des Studiums ist für das Ausfüllen des Fragebogens nicht von besonderer Relevanz, sowohl Studierende eines Bachelor-, Master- als auch PhD-Studiums nahmen an der Umfrage teil.

Die Studierenden nahmen freiwillig und ohne jegliche Form der Bezahlung an der Umfrage teil. Die Stichprobe ist eine nicht repräsentative Stichprobe. Die Art der Verbreitung ist eine Mischform aus einer Gelegenheitsstichprobe und dem Schneeballprinzip. Für die Aussendung des Fragebogens wurden alle Lehrstühle mit einberufenen Professoren des Institutes für Betriebswirtschaft an der Universität Wien nach der Möglichkeit der Weiterleitung an die spezifischen Studenten angeschrieben. Weiters wurde der Fragebogen in speziellen Foren für Studierende der Wirtschaft mit der Bitte um Teilnahme und Weiterleitung im sozialen Medium Facebook gepostet. Hierfür wurde darauf geachtet, auch in speziellen Foren für Studierende an anderen Universitäten und Fachhochschulen insbesondere in den unterschiedlichen Bundesländern zu posten. Die Gruppe der Studenten ist sehr gut mit Online-Fragebögen vertraut und da mittlerweile im Zuge eines Studiums der Besitz eines Computers oder Laptops

sowie ein Internetzugang schon Voraussetzung sind, sind eine gute Erreichbarkeit und Verbreitung gewährleistet.

3.3. Fragebogen

Der folgende Abschnitt befasst sich mit der Erstellung des eigentlichen Fragebogens. Die Umfrage wurde mittels des Softwarepakets „SoSci Survey“ erstellt (SoSci Survey 2016, zuletzt gesehen am 10 Juli 2016). Dafür wurde ein kostenloses Benutzerprofil mit der E-Mail Adresse der Universität Wien für akademische Zwecke angelegt. Die in der Umfrage verwendeten Konstrukte werden im Laufe des Kapitels noch genauer beschrieben. Vor Veröffentlichung des Fragebogens wurde er einem Pretest unterzogen. Hierfür wurde er an 2 Kolleginnen gesendet, um die inhaltliche Stringenz, die Verständlichkeit, sowie die Rechtschreibung und Grammatik zu überprüfen. Um eine möglichst realitätsnahe Situation bei der Beantwortung der Fragen zu erzeugen, wurde eine eigene Testversion für die Versendung im Tool erstellt. Diese waren für unterschiedliche Zeiträume (3 bzw. 4 Tage) unter einem gesonderten, nicht öffentlichen Link aufzurufen. Nachdem die Verbesserungsvorschläge eingearbeitet wurden, ist der eigentliche und öffentlich zugängliche Link zum Fragebogen erstellt worden. Die Personen, die den Fragebogen vorgetestet haben, wurden dann aufgrund einer möglichen Verzerrung der Ergebnisse von der eigentlichen Umfrage ausgeschlossen. Der Fragebogen wurde dann am Freitag, dem 17. Juni 2016 in den bereits genannten Kanälen verbreitet. Die erstmalige Versendung an einem Freitagnachmittag ist zeitlich deshalb so gewählt, weil die Untersuchungsgruppe am Wochenende vermehrt Zeit hat an einer Umfrage teilzunehmen, da tendenziell Zeit am Computer verbracht wird, und dies nicht nur für studienbezogene Tätigkeiten. Für eine möglichst große Anzahl an ausgefüllten Fragebögen war es auch wichtig, den Fragebogen vor den regulären Ferien an Universitäten bzw. FHs zu versenden, da die Teilnahme dann vermutlich aufgrund von Urlauben oder Sommerpraktika vermindert werden könnte. Deshalb ging der Fragebogen Ende Juni online.

Der Fragebogen ist im Anhang nachzulesen (Anhang A. 1) und war auch in dieser Form im Internet abzurufen. Insgesamt besteht der Fragebogen aus 26 Fragen, die sich in mehrere Kategorien unterteilen. Die verschiedenen Gruppen sind Fragen zur Motivation, der Erwerbstätigkeit, dem Job Match, dem Studium, der Arbeitszufriedenheit, der finanziellen Situation und demografische Daten. Obwohl die Einleitung zum Fragebogen darauf aufmerksam machte, dass nur erwerbstätige Studierende an der Umfrage teilnehmen sollen, wurde die Erwerbstätigkeit nochmal explizit abgefragt. Mittels eines Filters gelangten so nur jene Studierenden zum Hauptteil der Fragen, die auch einer Erwerbstätigkeit gegen Entgelt im Ausmaß von mindesten 8 Stunden pro Woche nachgehen. Wurde die Frage verneint, gelangten die Teilnehmer direkt auf die Seite zu den demographischen Daten.

Der erste theoretische Block im Fragebogen befasst sich mit der Einstellung der Studierenden zu ihrem Arbeitsplatz nach dem Studium. Dafür wurden sie gebeten, 12 verschiedene Items nach deren Wichtigkeit zu beurteilen. Die Jobpräferenzen werden als Indikatoren der Arbeitsmotivation verwendet. Hierfür wird eine 5-stufige Likert-Skala benutzt. Die verschiedenen Items lassen sich in explizite und implizite Eigenschaften unterteilen. Hierfür wurde auf eine bereits existierende Ordnung der Itembatterie (Steiber, Mühlböck und Kittel 2015) zurückgegriffen. Diese wurde bereits auf Reliabilität, Validität und Objektivität überprüft. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die verschiedenen Items und deren vorgenommenen Zuordnung, die sich im Zuge der in der Studie durchgeführten Analyse ergeben hat. Im Teil zur Analyse in dieser Arbeit wird auch überprüft, ob die Zuordnung für die eigens erhobenen Daten auch verwendet werden kann.

Implizite Charakteristika	Explizite Charakteristika	Keine Zuordnung
Interessant	Sicherheit des Arbeitsplatzes	Viel Kontakt zu anderen
Weiterentwicklung	Aufstiegsmöglichkeiten	Anderen Menschen helfen
Neue Dinge lernen	Einkommen	Freizeit
Selbstständigkeit	Anerkennung des Berufs	
Kreativität		

Tabelle 2: Items der Motivation

Der nächste Abschnitt des Fragebogens befasst sich mit verschiedenen Fragen zur Erwerbstätigkeit. Die Dauer der Zugehörigkeit zur Firma, die Anzahl der ausgeübten Berufe, die Stundenarbeitszahl und eine Benennung der eigenen Arbeit wurden dafür erfasst. Weiters befasst sich der Fragebogen mit den Merkmalen zum Studium: Die Art des Studiums, die Dauer, die Einrichtung der Hochschule und die allgemeine Zufriedenheit wurden dabei genauer analysiert.

Die Fragen sind so gehalten, dass sie unkompliziert, schnell und ohne viele Möglichkeiten zum Missverständnis beantwortet werden können. Der anschließende Teil des Fragebogens befasst sich dann mit dem Job Match der Studierenden. Dafür wurden die Studierenden gebeten anzugeben, wie sehr folgende Fragen auf ihren Job Match, also das Zusammenspiel von ihrer Arbeit und ihrem Studium zutreffen. Die Fragen stammen aus der Studierenden Sozialerhebung 2011 (Band 2, S.188) und wurden auch in dieser Form den Studierenden vorgelegt:

- Ist die Tätigkeit inhaltlich anspruchsvoll?
- Steht die Tätigkeit in inhaltlichem Bezug zum Studium?
- Kann das im Studium erworbene Wissen in der Erwerbstätigkeit angewendet werden?
- Wurden durch die Tätigkeit Anregungen für das Studium erhalten?
- Sind besondere Qualifikationen für den Job nötig?

Die hierfür verwendete Skala ist eine 5-stufige Likert-Skala, die keine umgepolten Items verwendet. Die Fragen wurden nicht umgeschrieben, sondern direkt übernommen. Auch die Unterteilung in 5 Stufen wurde nicht verändert, da sie zur Beantwortung der Fragen als passend erachtet wurden.

Für die Konzeption der Fragen zur Arbeitszufriedenheit wurden bereits bestehende Konzepte und Fragebögen gesichtet und auf deren Verwendbarkeit für die Studie bewertet. Die Fragebögen, die genauer betrachtet wurden, waren der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger und Allerbeck (1978), der Job Description Index (JDI) von Smith, Kendal und Hulin (1969) und die Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SMAZ) sowie der Kurzfragebogen von Fischer und Lück (1972). Die Fragebögen wurden dann jedoch als zu lang und als nicht mit den richtigen Kategorien ausgestattet, bewertet. Im Zuge der genaueren Auseinandersetzung mit diesen Fragebögen wurde die Aufmerksamkeit auf den Kurzfragebogen zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA) von Benjamin Haarhaus (2015) gelegt. Dieser wurde in Anlehnung an Items der Job Description Index-Familie (kurz JDI-Familie) konstruiert und besteht eben aus dem JDI und seinen Abwandlungen. Eine Besonderheit des JDI besteht laut Haarhaus (2015, S.3) darin, dass die Zufriedenheit aus wertenden Eigenschaften konstruiert und nicht direkt gemessen wird. Hierfür geben die Befragten zu verschiedenen Oberbegriffen (z.B.: „Meine Kollegen sind“) an, wie sehr gewisse positive oder negative Eigenschaften und Merkmale (z.B.: „sympathisch“ oder „zerstritten“) auf diesen Oberbegriff zutreffen. Diese Systematik wurde auch von Haarhaus verwendet und dementsprechend getestet. Arbeitszufriedenheit wird laut Weiss (2002) als beschreibendes Urteil über die Arbeit und deren Teilaspekte gesehen und spiegelt sich durch die Zustimmung oder Nicht-Zustimmung der positiven und negativen Eigenschaften wieder.

Die unterschiedlichen Kategorien, die dann für den Fragebogen verwendet wurden, lassen sich in die Merkmale der Tätigkeiten, Arbeitskollegen, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, direkter Vorgesetzter und Gesamtzufriedenheit einteilen. Im Folgenden werden die verwendeten Eigenschaften zu den Oberbegriffen, sowie deren Reihenfolge im Fragebogen beschrieben. Kleine Abweichungen vom KAFA wurden vorgenommen, es wurde darauf geachtet, dass zwei gegensätzliche Items nicht untereinander stehen. So wurden die Items „sind uninteressant“ und „sind spannend“ nicht untereinander abgefragt, da es so zu

Verwirrung der Untersuchungsgruppe kommen kann. Ebenfalls wurde die Reihenfolge der Oberbegriffe verändert. Auf der ersten Seite zur Arbeitszufriedenheit waren Fragen zu den Tätigkeiten und zur Bezahlung (die Gegebenheiten), auf der zweiten Seite waren die Entwicklungsmöglichkeiten und der direkte Vorgesetzte (der Kontakt nach oben) und auf der dritten Seite die Arbeitskollegen und die Gesamtzufriedenheit.

Seite 1	Seite 2	Seite 3
Tätigkeiten • Gefallen mir • Sind uninteressant (R) • Fordern mich • Sind spannend • Langweilen mich (R)	Entwicklungsmöglichkeiten • Sind gut • Sind eingeschränkt (R) • Sind angemessen • Existieren kaum (R) • Sind leistungsgerecht	Arbeitskollegen • Zerstritten (R) • Kollegial • Angenehm • Frustrierend (R) • Sympathisch
Bezahlung • Fair • Unangemessen (R) • Schlecht (R) • Zufriedenstellend • Ungerecht (R)	Direkter Vorgesetzter • Rücksichtsvoll • Fair • Beliebt • Vertrauenswürdig • Ungerecht (R)	Alles in allem ist mein Job • Gut • Zufriedenstellend • Dürftig (R) • Angenehm • Niemandem zu wünschen (R)

Tabelle 3: Items der Arbeitszufriedenheit

Der nächste Fragenblock befasst sich mit der finanziellen Situation der Studierenden. Zum einen wird abgefragt, wie viel Geld aus der Erwerbstätigkeit erhalten wird, zum anderen auch, wie viel insgesamt im Monat zur Verfügung steht und aus welchen Quellen sich das Einkommen zusammensetzt. Anschließend wurden drei selbstkonstruierte Fragen entwickelt die messen sollen, in wie fern der Studierende von finanziellen Schwierigkeiten betroffen ist. Dies dient unter anderem der Beantwortung der Hypothese 4 und soll einen Überblick über die finanzielle Situation ermöglichen. Dafür wurde die Zustimmung zu den folgenden Aussagen auf einer 5-stufigen Likert-Skala erfragt:

- Im Moment habe ich das Gefühl, von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein
- In einem durchschnittlichen Monat geben ich mehr aus, als mir zur Verfügung steht
- Ich weiß nicht, ob ich genügend finanzielle Ressourcen für unvorhergesehene Ereignisse hätte

Zuletzt wurden im Fragebogen demografische Merkmale für statistische Zwecke abgefragt. Die Entwicklung des Fragebogens wurde unter Aufsicht des Betreuers durchgeführt und freigegeben. Die Konzeption des Fragebogens soll dem Leser nun verständlich und nachvollziehbar sein. Der nächste Abschnitt befasst sich mit der eigentlichen Analyse der Ergebnisse.

4. Analyse

Das folgende Kapitel beinhaltet die Analyse der erhobenen Daten zur Beantwortung der Forschungsfrage. Zuerst wird ein allgemeiner Überblick über die Daten gegeben. Danach wird der Einfluss der Variablen mittels mehrerer multipler Regressionsanalysen getestet. Drittvariablen werden im Zuge der Analyse beachtet und untersucht. Dafür wird zuerst der Einfluss von Job Match auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Im Anschluss daran wird auf die Wirkung von Motivation auf die Arbeitszufriedenheit eingegangen. Der Einfluss von Motivation auf Job Match wird auch genauer analysiert. Die weiteren Analysen befassen sich mit der finanziellen Situation der Studierenden. Es werden ebenfalls der Einfluss von finanziellen Schwierigkeiten auf den Job Match und der Zusammenhang von Bezahlung auf den Job Match eruiert.

Den Fragebogen haben in einem Zeitraum von 8 Tagen 248 Personen ausgefüllt. Davon konnten aber nur 224 für weitere Analysen verwendet werden, da 24 Personen den Fragebogen nicht gänzlich ausgefüllt haben. Weitere 19 haben den Fragebogen zwar ausgefüllt, fallen aber nicht in die Untersuchungsgruppe, da sie angegeben haben, nicht neben dem Studium zu arbeiten. Die Filterfrage zu Beginn des Fragebogens erfüllte ihren Zweck dahingehend, nicht den Untersuchungskriterien entsprechende Personen aus der Untersuchungsgruppe zu nehmen. Eine Übersicht über die ausgeschlossenen Fälle ist im Anhang zu finden (Anhang A. 2)

Obwohl der Untersuchungszeitraum von 8 Tagen eher kurz war und die Teilnehmer exklusiv und spezifisch sind, da nicht jeder für die Untersuchung relevant ist, konnten die Daten von 205 Personen für die Analyse verwendet werden.

4.1. Statistische Daten

Im Fokus dieses Kapitels steht ein Überblick über die statistischen Daten und Eigenschaften der Untersuchungsgruppe. Diese soll dem Leser so nähergebracht und beschrieben werden. Die Untersuchungsgruppe besteht aus 155 weiblichen Teilnehmern und 50 männlichen, es haben also 75% Frauen und 25% Männer an der Umfrage teilgenommen. Obwohl der Frauenanteil der Wirtschaftsstudenten laut Studierendensozialerhebung 2015 (Band 3, S.85) sowohl an der Uni (54%) als auch an der FH (59%) höher als der der Männeranteil ist, ist in der Stichprobe dennoch eine Überrepräsentation der weiblichen Teilnehmer zu finden. Dies kann daran liegen, dass viele persönliche Kontakte der Autorin, die mögliche Teilnehmer der Untersuchungsgruppe darstellen, Frauen sind.

Das Alter betreffend ist die Untersuchungsgruppe normalverteilt, der jüngste Teilnehmer ist 18 Jahre, der älteste 47 Jahre. Im Durchschnitt, und auch im Median sind die Teilnehmer 25 Jahre

alt. Es ist eine sehr hohe Verdichtung rund um den Durchschnitt erkennen. Von den 205 Teilnehmern sind 164 zwischen 22 und 28 Jahre alt, dies entspricht genau 80%. Beim Bildungsabschluss lässt sich zeigen, dass die meisten Eltern der Teilnehmer, also 35,6%, einen Universitätsabschluss und 5,9 % einen anderen Abschluss nach der Matura haben. Die Matura als höchsten Abschluss haben 22% der Eltern der Teilnehmer. Zusammengefasst bedeutet das, dass insgesamt 63,5% der Eltern der Untersuchungsteilnehmer mindestens einen Maturabschluss haben.

Die allgemeine Lebenszufriedenheit der Teilnehmer ist gesamtgesehen hoch. 39 Personen gaben an, sie haben eine sehr hohe allgemeine Lebenszufriedenheit, 108 gaben eine hohe an und 53 behaupteten eine mittlere Lebenszufriedenheit zu haben. Lediglich 5 Personen geben an, eine niedrige (4) bzw. sehr niedrige (1) zu haben.

Zum Studium lässt sich festhalten, dass unter den Untersuchungsteilnehmern 118 Masterstudierende, 83 Bachelorstudierende und 4 PhD-Studierende sind. Sie studieren zu 87% an einer Universität und zu 13% an einer Fachhochschule. Örtlich sind die Studierenden der Untersuchung vornehmlich in Wien und Oberösterreich zu finden. 130 studieren in Wien, 62 in Oberösterreich und die restlichen 13 Teilnehmer sind auf die weiteren Bundesländer verteilt. Dass der Großteil der Teilnehmer aus Wien ist, lässt sich dadurch begründen, dass die Autorin selbst in Wien studiert und dort aufgrund des eigenen Studiums ein großes Netz an potenziellen Teilnehmern hat. Weiters ist anzumerken, dass die Autorin aus Oberösterreich stammt, dort einige Bekannte hat, die auch ein wirtschaftliches Studium verfolgen und somit ein erleichterter Zugang zur Untersuchungsgruppe möglich war. Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Studium an sich ist mittel (40% der Befragten). Weitere 36% stufen ihrer Studienzufriedenheit als eher hoch ein, 10% als sehr hoch. Lediglich 11% geben an, sie seien mit dem Studium eher wenig zufrieden, 3% geben an, wenig damit zufrieden zu sein. Das von der Untersuchungsgruppe ausgeübte Studium ist vorwiegend BWL bzw. IBWL (150 Teilnehmer). Weitere 7 studieren VWL und 48 studieren ein sonstiges wirtschaftliches Studium. Darunter fallen unter anderem Sozialwirtschaft (11), General Management (6) und Medienmanagement (5). Die genaue Auflistung der unterschiedlichen Studienrichtungen befindet sich im Anhang (Anhang A. 3). Die Zeit, die die Studierenden für das Studium aufwenden, beträgt bei 33% zwischen 11 und 20 Stunden, 22% verwenden zwischen 21 und 30 Stunden für ihr Studium auf und 24% zwischen 6 und 10 Stunden. Die restlichen Personen wenden entweder bis zu 5 Stunden (7%) oder über 30 Stunden (13%) für ihr Studium auf. Im weiteren Abschnitt wird auf die Erwerbstätigkeit eingegangen. Das durchschnittliche Ausmaß an Erwerbstätigkeit beträgt 19,65 Stunden pro Woche, der Median liegt bei 20 Stunden. Die Anzahl der Stunden ist nicht normalverteilt, Spitzenwerte sind unter anderem in den „typischen“ Anstellungsverhältnissen zu finden. So arbeiten viele Personen 10, 15, 20, 30 oder 40 Stunden. Die Dauer der Firmenzugehörigkeit der Teilnehmer tendiert eher nach oben,

wobei die Zugehörigkeit prinzipiell gut auf die Gruppen verteilt ist. So arbeiten 20% der Teilnehmer weniger als 6 Monate in der Firma, 25% arbeiten zwischen 6 und 12 Monaten, weitere 25% zwischen 12 Monaten und 2 Jahren und 30% arbeiten länger als 2 Jahre in ihrem aktuellen Unternehmen. Dies lässt sich auch mit dem bereits höheren Ausbildungsstadium in Verbindung bringen, da sich viele der Teilnehmer bereits im Master befinden, sie bereits älter sind und deshalb auch schon längere Zeit in einem Arbeitsverhältnis stehen können. Die Frage, ob die Studierenden in ihrem Unternehmen weiterarbeiten wollen, wurde von den erwerbstätigen Studierenden gleichmäßig auf die Antwortkategorien beantwortet. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick:

Antwort	Häufigkeit	Prozent
Nein, auf keinen Fall	50	22,4
Eher nein	45	22
Noch nicht sicher	31	15,1
Eher ja	41	20
Ja, auf jeden Fall	38	18,5

Tabelle 4: Wollen die Studierenden in ihrem Unternehmen weiterarbeiten?

Von ihrer aktuellen Stelle haben die Studierenden größtenteils von Freunden/Bekannten (41,5%) erfahren. Auch die immer populärer werdenden Jobportale im Internet dienen den Studierenden als Informationsplattform für Bewerbungen, auf diese Weise sind 27,8% auf ihre Stelle aufmerksam geworden. Durch die traditionelle Form der Stellenanzeige in einer Zeitschrift/Zeitung sind lediglich 2,4% zu ihrer momentanen Stelle gelangt. Zuletzt wird noch auf die finanzielle Situation der Studierenden eingegangen. Dafür sollten die Studierenden ihr Erwerbseinkommen, sowie ihr zur Verfügung stehendes Geld nach Abzug der Fixkosten angeben. Die unterschiedlichen Klassen, die für die Einteilung vorgesehen sind, lassen sich wie folgt beschreiben: <500, 501-1000, 1001-1500, 1501-2000, >2000. Die Beträge wurden in Euro und pro Monat definiert. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung in Prozentwerten.

	Verteilung des Einkommens	Gesamt zur Verfügung stehendes Geld
< 500	31,2	47,8
501 - 1000	38	39
1001 - 1500	16,1	8,8
15001 - 2000	9,8	1
< 2000	4,9	3,4

Tabelle 5: Einkommen aus der Erwerbstätigkeit / Gesamt zur Verfügung stehendes Geld

Das eben beschriebene Kapitel hat einen Überblick über die statistischen und demografischen Daten der teilnehmenden Studierenden gegeben. Eine genaue Übersicht über die einzelnen Werte ist im Anhang B zu finden. Nun werden die Ergebnisse nun mit den Daten der Studierenden Sozialerhebung 2015 verglichen, um Annahmen über die Repräsentativität zu

ermöglichen. Wie bereits zu Beginn des Kapitels erwähnt, sind in der durchgeführten Studie mehr Frauen (75%) als in der Gruppe der gesamten Studierenden der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (54%). Bezogen auf das Alter ist sind die Daten repräsentativer: Von den Studierenden sind in der Stichprobe 8% (11% in den Daten der Studierenden Sozialerhebung 2015, S.30) bis 21 Jahre alt. 55% sind zwischen 21 und 25 Jahre alt (49%). Älter als 25 Jahre sind 37% in den Daten der eigenen Untersuchung und 39% in jenen der Vergleichsgruppe (ebd.). Wird der höchste Abschluss der Eltern genauer untersucht, so lässt sich feststellen, dass auch hier die Daten sehr repräsentativ sind. Einen Pflichtschulabschluss haben 6% der Eltern der Teilnehmer (5% in den Daten der Studierenden Sozialerhebung 2015, S.30) einen Universitätsabschluss 35% (37%), einen Abschluss mit Studienberechtigung haben 37% (26%) und eine Ausbildung ohne Berechtigung zu Studieren haben 22% (33%). Die Repräsentativität bei der Hauptkomponente, dem Job Match, ist auch hinreichend gegeben. So geben in der Untersuchung 48% an, einer fachlich passenden Erwerbstätigkeit nachzugehen, wohingegen es bei den Daten der Studierenden Sozialerhebung 2015 54% sind. Die Schwankung liegt auch daran, dass für eigene Berechnungen alle 5 Variablen der Adäquanz miteinbezogen wurden (siehe Kapitel 3 zur Methodologie) und bei der Berechnung der Vergleichsdaten aber nur 2 Variablen herangezogen wurden. Nichtsdestotrotz lässt sich die gleiche Tendenz wiederfinden.

Bevor nun der Hauptteil der Analyse beschrieben wird, soll noch auf die Validität und Zuverlässigkeit der untersuchten Konstrukte eingegangen werden.

4.2. Validität und Reliabilität

Die einzelnen Konstrukte werden im folgenden Abschnitt auf ihre Validität und Reliabilität getestet. Zu Beginn wird auf die Konstrukte der Arbeitszufriedenheit eingegangen. Anschließend werden der Job Match, die finanziellen Probleme und die Arbeitsmotivation genauer überprüft.

Obwohl für den Fragebogen die bereits existierende Itembatterie des Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA) von Benjamin Haarhaus (2015) verwendet wurde, ist es dennoch wichtig, die Validität auch für die selbst durchgeführte Studie zu gewährleisten. Der Grund dafür liegt darin, dass für die weiteren Analysen und Regressionen Durchschnitte der einzelnen Konstrukte verwendet werden. Für alle entsprechenden Analysen wurde auf Field (2013) zurückgegriffen. Eine Faktorenanalyse wurde deshalb für alle 30 der verwendeten Items, welche die Zufriedenheit messen, durchgeführt. Die Variablen der Gesamtzufriedenheit fallen dabei in die Dimension der Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, auch eine hohe Korrelation wurde nachgewiesen. Die Faktoranalyse wurde deshalb ohne die Items zur Gesamtzufriedenheit durchgeführt (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax Rotation). Eine Variable, die alleine auf eine

Dimension und zusätzlich noch doppelt geladen hat, wurde eliminiert (AZ_E_R_existieren). Die 5 faktorielle Lösung erklärte dabei 73,927 % der Varianz (KMO=0,899), die Ladungen der Variablen decken sich genau mit den in der Literatur beschriebenen (Tätigkeiten, Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten, direkter Vorgesetzter, Arbeitskollegen).

Die Oberbegriffe wurden daraufhin hinsichtlich ihrer Cronbachs α getestet, welche alle mit einem Wert von über 0,8 erkennen lassen, dass die Variablen ein Konstrukt messen und intern passen. In einem weiteren Schritt wurde das KMO Kriterium genauer betrachtet. Dieses gibt an, inwieweit die Faktorenanalyse für die Skalen und Items angebracht ist. Der Wert kann zwischen 0 und 1 liegen, je höher der Wert, umso zutreffender sind die Korrelationen innerhalb der Skala (Field 2013, S.877). Der Signifikanztest nach Bartlett war immer signifikant, wodurch angenommen werden kann, dass es sinnvoll ist, eine Faktorenanalyse durchzuführen.

	Anzahl der Items	Cronbachs alpha	Varianz in %	KMO- Kriterium	Signifikanz nach Bartlett
Tätigkeiten	5	0,888	69,719	0,858	0,000
Bezahlung	5	0,919	75,885	0,878	0,000
Entwicklungs- möglichkeiten	4	0,870	72,633	0,801	0,000
Direkter Vorgesetzter	5	0,915	74,970	0,864	0,000
Arbeitskollegen	5	0,893	70,738	0,834	0,000

Tabelle 6: Validität und Reliabilität - Arbeitszufriedenheit

Da nun die Validität und Reliabilität der einzelnen Oberbegriffe geprüft wurde, ist es im nächsten Schritt wichtig zu evaluieren, ob sich die einzelnen Kategorien zu einem Konstrukt zusammenfassen lassen (Kategorie Komplette). Dafür werden auch hier die oben angeführten Tests mit den 5 Dimensionen durchgeführt. Es lässt sich festhalten, dass auf Arbeitszufriedenheit allgemein bezogen nur eine Dimension gemessen wird, somit Validität und Reliabilität gewährleistet sind (Cronbachs α =0,693; KMO=0,716; Bartlett-Test auf Sphärizität=0,000, erklärte Varianz 45,914%).

Das nächste Konstrukt, das mittels Hauptfaktorenanalyse getestet wurde, ist der Job Match. Auch hier ist es wichtig, dass die 5 Dimensionen der Studierendensozialerhebung dasselbe unterliegende Konstrukt messen. Die Analyse ergibt nur einen Eigenwert, was bedeutet, dass die 5 Items eine Dimension messen. Hohe Werte für Cronbachs α und KMO-Kriterium (Cronbachs α =0,895; KMO=0,838; Bartlett-Test auf Sphärizität=0,000) lassen darauf schließen, dass sowohl die Faktoranalyse, als auch die Stichprobe passend sind. Die eine Dimension erklärt 70,658% der Varianz der einzelnen Items.

Auch für das Konstrukt der finanziellen Probleme wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt. Die 3 Items, die verwendet wurden, messen das Gefühl der finanziellen Schwierigkeiten (Item

1), ob eine Person in einem Monat nicht mehr ausgibt als sie verdient (Item 2), wobei die Variable umgepolt verwendet wurde, und ob die Person für unvorhergesehene Ereignisse genügend Geld hat (Item 3). Obwohl nach dem Test der Eigenwerte nur eine Dimension erkannt wurde, sind das KMO-Kriterium (0,510) und Cronbachs α (0,536) nicht passend. Die Varianzen sind zu divers, ebenfalls ist die Faktorenanalyse nicht passend. Die Kommunalität der umgepolten Variable Item 2 ist besonders niedrig und gibt an, dass dieses Item nicht zu den anderen beiden und dem unterliegenden Konstrukt passt. Nachdem die Variable ausgeschlossen wurde, wurden die Analysen nochmals mit den restlichen beiden Variablen durchgeführt. Hier lässt sich nun erkennen, dass die Variablen besser miteinander in Verbindung stehen (Cronbachs α =0,781; Varianz= 82,280, Bartlett-Test auf Sphärizität=0,000). Das KMO-Kriterium hat einen Wert von 0,581. Eine Hauptfaktorenanalyse ist bei zwei Variablen nicht so aussagekräftig wie bei mehreren Variablen. Deshalb wurden die 3 Variablen für spätere Analysen getrennt betrachtet.

Das letzte Konstrukt, das einer genaueren Betrachtung von Reliabilität und Validität bedarf, ist die Motivation. Wie im Kapitel 3.3. bereits erwähnt, lassen sich laut Literatur 2 Dimensionen erkennen und die Variablen können in intrinsische und extrinsische Motivation eingeteilt werden, manche Variablen jedoch werden keiner Dimension zugeordnet. Nach der Hauptfaktorenanalyse in dieser Studie lassen sich aufgrund der Eigenwerte jedoch 3 Dimensionen mit einer Gesamtvarianz von 59,633 identifizieren. Die Variablen wurden für die Zuordnung auf ihre Ladung zu einem der Faktoren getestet. Dabei wurden sie zu jenem Faktor gezählt, auf den sie am meisten laden. Für den ersten Faktor wurden so die Variablen: Interessante Tätigkeit, Möglichkeit zur Weiterentwicklung, Möglichkeit neue Dinge zu lernen, Aufstiegsmöglichkeiten und die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, zusammengefasst. Dies entspricht einer ähnlichen Kombination wie der in der Literatur vorgeschlagenen intrinsischen Motivation (KMO-Kriterium=0,837, Cronbachs α =0,845). Bei Betrachtung der Variablen lässt sich aus der Theorie vermuten, dass die Variable zu den Aufstiegsmöglichkeiten nicht zu den anderen passt und da sie auch relativ hoch auf einen anderen Faktor lädt, wurde die Analyse ohne der Variablen durchgeführt. Allerdings wurden hier schlechtere Werte erreicht (KMO-Kriterium=0,786, Cronbachs α =0,837). Deshalb wurde die Variable beibehalten. Für die nächste Komponente wurde zuerst die Faktorenanalyse mit den 3 Variablen gemacht, bei denen die Variablen am meisten auf eben diesen Faktor laden. Dabei wurde ein KMO-Kriterium von 0,607 und Cronbachs α von 0,558 erzielt. Ohne die Variable, die am wenigsten lädt, die Anerkennung des Berufs, werden allerdings schlechtere Werte erzielt. Auch hier wird die Variable deshalb beibehalten. Beim letzten Faktor wird eine Analyse mit den restlichen Variablen durchgeführt. Die 4 Variablen erzielen folgende Werte: KMO-Kriterium=0,637, Cronbachs α =0,626. Nach Ausschluss der Variable Freizeit wurden minimal bessere Werte erzielt (KMO-Kriterium=0,650, Cronbachs α =0,678). Die

Variable bleibt jedoch in der Analyse enthalten, zumal sie mit 0,541 auf den Faktor lädt und interpretativ in das Konstrukt passt.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ladungen der einzelnen Variablen:

	Komponente 1	Komponente 2	Komponente 3
Interessant	0,768	0,138	0,115
Sicherer Arbeitsplatz	0,104	0,731	0,068
Persönliche Weiterentwicklung	0,880	0,171	0,306
Neues Lernen	0,858	0,053	0,242
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	0,634	0,582	0,095
Hohes Einkommen	0,145	0,804	-0,046
Selbstständig arbeiten	0,702	0,143	0,227
Kreativ sein	0,484	-0,088	0,563
Anerkannter Beruf	0,303	0,478	0,417
Kontakt zu anderen Menschen	0,474	-0,126	0,653
Anderen helfen	0,222	-0,030	0,859
Beruf der viel Freizeit lässt	-0,073	0,376	0,541

Tabelle 7: Strukturmatrix: Faktorenanalyse Motive

Es lassen sich somit 3 Dimensionen erkennen, die im Folgenden als intrinsische, extrinsische und hedonistische Dimension benannt werden. Die intrinsische Dimension beinhaltet jene Motive, die sich mit der eigentlichen Tätigkeit auseinandersetzen. Extrinsische Motive behandeln Kriterien der Jobsicherheit, des hohen Einkommens und der Anerkennung des Berufs. Die letzte Dimension besteht aus den restlichen Motiven, diese befassen sich mit Kreativität, dem Kontakt zu anderen, der Möglichkeit anderen zu helfen und der Freizeit. Diese Motive werden in der Arbeit als hedonistische Motive bezeichnet, da sie gemein haben dass sie, vereinfacht gesagt, die egoistischen Freude und Lust als Grundlage haben.

4.3. Hauptanalyse

Nachdem die Reliabilität und die Validität der einzelnen Konstrukte im vorigen Kapitel gewährleistet wurden, werden im folgenden Abschnitt die einzelnen Hypothesen überprüft. Dafür werden einfache und multiple Regression, die ANOVA, Unterscheidungstests und nicht-parametrische Tests durchgeführt.

4.3.1. Hypothese 1: Job Match und Arbeitszufriedenheit

Die erste Hypothese widmet sich dem Zusammenhang von Job Match und Arbeitszufriedenheit und geht der Frage nach, ob jene Studierenden, die einer fachlich passenden Tätigkeit nachgehen mit ihrem Job zufriedener sind, als jene, die nicht in einer fachlich passenden Tätigkeit sind. Dafür wurde der Durchschnitt für den Job Match aus den 5 Variablen gebildet, die diesen messen sollen. Ebenfalls wurde für die einzelnen Oberbegriffe der Arbeitszufriedenheit jeweils der Durchschnitt berechnet, sowie einen kompletter Durchschnittswert aus allen Kategorien. Nachdem zuerst die Korrelation nach Pearson

gemessen wurde, konnte ein signifikanter Zusammenhang ($p < 0,05$) zwischen allen Variablen festgehalten werden. Die einzige Ausnahme bildet die Zufriedenheit mit der Bezahlung, diese korreliert nicht signifikant mit dem Job Match ($p = 0,373$). Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die einzelnen Korrelationen.

	T	K	B	V	E	Komplett	Job Match
Tätigkeiten	1						
Kollegen	0,345	1					
Bezahlung	0,183	0,237	1				
Direkter Vorgesetzter	0,326	0,380	0,312	1			
Entwicklungsmöglichkeiten	0,579	0,305	0,171	0,334	1		
Komplett	0,725	0,634	0,581	0,693	0,730		
Job Match	0,596	0,199	n.sig	0,158	0,569	0,479	1

Tabelle 8: Korrelationen: Oberbegriffe mit Job Match

Im nächsten Schritt wurde auf die Arbeitszufriedenheit der Studierenden in den einzelnen Kategorien eingegangen. Dafür wurde eine neue Variable erstellt, welche die Erwerbstätigen in zwei Gruppen unterteilt. Der Durchschnitt des Job Matches wurde hierfür als Unterscheidungskriterium gewählt. Ab einem Wert von 3 zählen die Studierenden zur Gruppe der fachlich passenden Erwerbstätigen. Unter einem Wert von 3 wurde angenommen, dass die Studierenden nicht fachlich passend arbeiten. Im Fragebogen selbst wurden die Studierenden gebeten, ihre Berufsbezeichnung anzugeben. Diese wurde dann mit den Durchschnittswerten des Job Matches verglichen. Der mögliche Mittelwert einer 5-stufigen Likert-Skala entspricht dem Wert von 3, dieser wurde aufgrund der individuellen Betrachtung der Jobbezeichnung von den Teilnehmern die diesen Wert erreichten, noch zur Kategorie des guten Job Matches gezählt. Eine Auflistung der erreichten Punkte des subjektiven Job Matches und den Berufsbezeichnungen befindet sich im Anhang (Anhang A. 4). Zusammenfassend haben im Fragebogen 96 Studierende subjektiv einen guten und 109 Personen einen schlechten Job Match angegeben.

In einer deskriptiven Auswertung der Arbeitszufriedenheit für die einzelnen Kategorien wurde in allen ein höherer Wert für Studierende mit gutem Job Match gefunden. Insgesamt sind die Studierenden sowohl gesamt, als auch unterteilt in die 2 Gruppen des Job Matches mit ihren Arbeitskollegen am zufriedensten. In absteigender Reihenfolge sind alle Studierenden mit ihren direkten Vorgesetzten, der Bezahlung, den Tätigkeiten und den Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Bei den Studierenden mit schlechtem Job Match ändert sich keine Position in der Reihenfolge. Etwas anders sieht die Reihenfolge bei den Studierenden mit gutem Job Match aus. Folgend der Zufriedenheit mit den Kollegen, sind sie in absteigender Reihenfolge mit dem direkten Vorgesetzten, den Tätigkeiten, der Gesamtsituation, der Bezahlung und den Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Die

Reihenfolge der Zufriedenheit mit den Tätigkeiten und jener mit der Bezahlung tauschen den Platz in der Rangfolge. Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit, die den wesentlichen Faktor auch für einen Job Match darstellt, wird bei gutem Job Match besser bewertet. Obwohl die Zufriedenheit mit der Bezahlung in der Reihung bei den Studierenden mit gutem Job Match schlechter ist, als die mit schlechtem Job Match, ist sie doch in absoluten Werten höher. Es gibt jedoch, um gleich vorwegzugreifen, für die Kategorie der Bezahlung keine Hinweise für einen Unterschied in der Zufriedenheit zwischen den Kategorien.

	Mittelwert Gesamt	St D	MW schlechter Match	St D	MW guter Match	St D
Tätigkeiten	3,4205	0,983	2,9394	0,914	3,9667	0,746
Kollegen	4,1707	0,818	4,0679	0,878	4,2875	0,732
Bezahlung	3,8683	1,077	3,8147	1,132	3,9292	1,014
Vorgesetzter	3,9717	0,986	3,8789	1,059	4,0771	0,890
Entwicklungs- möglichkeiten	2,7756	1,118	2,1972	0,894	3,4323	0,978
Komplett	3,6414	0,671	3,3796	0,643	3,9385	0,574

Tabelle 9: Mittelwerte der Arbeitszufriedenheit

In jeder der einzelnen Kategorien ist die Arbeitszufriedenheit der Personen mit gutem Job Match besser als jene der Personen mit schlechtem Job Match. Mittel eines T-Tests und weiterer nicht-parametrischer Tests wurde nun erhoben, ob diese Unterschiede auch signifikant sind. Insgesamt lässt sich sagen, dass sich die komplette Arbeitszufriedenheit signifikant aufgrund des Job Matches unterscheidet. Ein T-Test mit unterschiedlichen Stichproben wurde dafür mit der Variable der kompletten Arbeitszufriedenheit durchgeführt.

	F	Sig	T	df	Sig (2s)	Mittlere Differenzen	St. Fehler	95 % KI unten	95%KI oben
Varianzen gleich	0,190	0,662	6,527	203	0,00	-,55891	,08563	-,72775	-,39007
Varianzen nicht gleich			6,574	202,96	0,00	-,55891	,08502	-,72655	-,39127

Tabelle 10: T-Test der Arbeitszufriedenheit aufgrund des Job Matches

Zuvor wurden dafür noch die Voraussetzungen überprüft: Die Normalverteilung der Arbeitszufriedenheit ist gegeben (Kolmogorov-Smirnov Test: sig=0,200) und die Varianzen der Gruppen sind homogen (Levene-Test der Varianzgleichheit: sig=0,664). Die Arbeitszufriedenheit ist nach dem Vergleich der Mittelwerte signifikant (sig=0,000) unterschiedlich. Insgesamt gibt es also Hinweise für einen Unterschied aufgrund des Job Matches. Da die Mittelwerte der einzelnen Kategorien von Arbeitszufriedenheit jedoch laut Tabelle 8 unterschiedlich stark voneinander abweichen, wurden auch diese noch genauer betrachtet. Auch hierfür wurde zuerst die Normalverteilung gemessen, welche jedoch nicht wie bei der zusammengefassten kompletten Arbeitszufriedenheit gegeben ist, sondern in keiner

der einzelnen Kategorien vorliegt. Da es in diesem Fall nicht möglich ist, einen T-Test durchzuführen, wurde auf einen nicht-parametrischen Test zurückgegriffen, den Mann-Whitney U-Test. Dieser ergab einen signifikanten Unterschied bei 2 der 5 Kategorien zur Arbeitszufriedenheit. Die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten und der Entwicklungsmöglichkeit wurde bei den Personen mit gutem Job Match als signifikant ($p < 0,05$) besser gesehen. Weiters konnte bei der Zufriedenheit mit den Kollegen zwar keine Signifikanz unter 0,05 gefunden werden, jedoch aber eine Tendenz dahingehend ($p = 0,072$). Demnach ist hier zwar ein Unterschied zu finden, nicht jedoch so eindeutig wie bei den anderen beiden Variablen. Bei den Variablen zur Zufriedenheit mit der Bezahlung und dem direkten Vorgesetzten konnten keine signifikanten Unterschiede ermittelt werden.

	Sig	Resultat
Tätigkeiten	0,000	Unterschied
Kollegen	0,072	Wenig Unterschied
Bezahlung	0,595	Kein Unterschied
Direkter Vorgesetzter	0,285	Kein Unterschied
Entwicklungsmöglichkeiten	0,000	Unterschied

Tabelle 11: Mann Whitney U Test der Zufriedenheiten

Im weiteren Schritt wurde für den Einfluss von Job Match auf Arbeitszufriedenheit eine einfache Regression durchgeführt. Diese Analyse gibt signifikante Hinweise dafür, dass dieser Einfluss in den Daten zu finden ist ($F(204,1) = 60,426$, $p = 0,000$). Genauer betrachtet erklärt der Job Match 22,6% der Arbeitszufriedenheit. Da es jedoch möglich ist, dass daneben noch andere Variablen einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, wurde eine multiple Regression durchgeführt. In der Regression wurden noch das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit, das zur Verfügung stehende Geld und die 3 Variablen zur finanziellen Not miteinbezogen. Dies um auszuschließen, dass der Einfluss von Job Match auf die Arbeitszufriedenheit von der finanziellen Situation abhängig ist. Dafür wurde eine partielle Korrelation durchgeführt. Die Korrelation, also der Zusammenhang ist auch unter Einbeziehung der Drittvariablen signifikant vorzufinden ($P = 0,000$). Auch in den einzeln durchgeführten Tests für die partielle Korrelation änderten die Drittvariablen nichts an der Signifikanz der Beziehung des Job Matches mit der Arbeitszufriedenheit.

Um einen ursächlichen Zusammenhang der Variablen zu überprüfen, wurde eine multiple Regression durchgeführt. Dafür wurde zuvor die Multikollinearität getestet, für diese gibt es keine Hinweise ($R < 0,9$; $VIF < 5$; $Toleranz > 0,2$). Insgesamt ist das Modell signifikant, $F(204,6) = 12,588$, $p = 0,000$. Es lässt sich erkennen, dass der Job Match, das zur Verfügung stehende monatliche Geld und das Gefühl, im Moment von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein, einen signifikanten kausalen Einfluss auf die komplette Arbeitszufriedenheit haben. Dass das Geld aus der Erwerbstätigkeit keinen signifikanten Einfluss hat, lässt sich im

nicht vorhandenen Einfluss der Zufriedenheit der Bezahlung auf die Arbeitszufriedenheit begründen.

	Regressions- koeffizient β	St. β	T	Sig	Toleranz	VIF
Konstante	3,230		19,132	0,000		
Geld EWT	0,018	0,030	0,392	0,696	0,629	1,590
Geld G	-0,103	-0,142	-1,908	0,058	0,664	1,507
Not: Gefühl	-0,118	-0,233	-2,897	0,004	0,566	1,766
Not: Ausgaben	-0,022	-0,046	-0,748	0,215	0,978	1,022
Not: Ressourcen	0,044	0,100	1,244	0,455	0,570	1,756
Job Match	0,266	0,481	7,108	0,000	0,798	1,252

Tabelle 12: Übersicht: Job Match & Finanzielle Situation → Arbeitszufriedenheit Komplet

Da sich die Variablen der finanziellen Schwierigkeiten nicht unter ein Konstrukt zusammenfassen lassen, wurden die Items einzeln in die Analyse miteinbezogen. So konnte auch genau gezeigt werden, dass die Klassifikation der Studierenden als „in finanziellen Schwierigkeiten“ einen Einfluss auf die komplette Arbeitszufriedenheit hat. Eine weitere Analyse, bezogen auf die unterschiedlichen Arten der Arbeitszufriedenheit, wurde mit den auch später für die Analysen verwendeten Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Lebenszufriedenheit durchgeführt.

St.B (St.Fehler)	M1: Zufrieden Komplett	M2: Zufrieden Tätigk.	M3: Zufrieden Kollegen	M4: Zufrieden Entwicklung	M5: Zufrieden Bezahlung	M6: Zufrieden Vor- gesetzter
Ganze Sig	0,000	0,000	0,000	0,000	0,103	0,021
Konstante	(0,349) ***	(0,488) ***	(0,483) ***	(0,547) **	0,656 ***	0,595 ***
Alter	-0,166** (0,11)	-0,048 (0,015)	-0,103 (0,015)	-0,165 ** (0,017)	-0,139 (0,021)	-0,092 (0,019)
Geschlecht	0,001 (0,094)	0,024 (0,131)	-0,089 (0,130)	0,024 (0,147)	0,015 (0,176)	0,009 (0,160)
Lebens- zufrieden heit	0,207 ** (0,054)	0,058 (0,075)	0,204 ** (0,074)	0,171 ** (0,084)	0,122 * (0,101)	0,151 ** (0,091)
Job Match	0,476 *** (0,034)	0,592 *** (0,047)	0,201** (0,046)	0,567 *** (0,053)	0,064 (0,063)	0,150 ** (0,057)
R ²	0,299	0,361	0,098	0,380	0,038	0,056
Korr. R ²	0,285	0,348	0,080	0,368	0,018	0,037
*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001						

Tabelle 13: Übersicht: Job Match → Arbeitszufriedenheit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Job Match einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Jene Studierenden, die einer aus ihrer Sicht passenden Arbeit nachgehen, sind im Schnitt und auch in den meisten Einzelkategorien zufriedener als jene Studierenden, die einer fachlich nicht passenden Tätigkeit nachgehen.

4.3.2. Hypothese 2: Motivation und Arbeitszufriedenheit

Nachdem im vorigen Kapitel auf den Zusammenhang von Job Match und Arbeitszufriedenheit eingegangen wurde, folgt nun die Überprüfung des Zusammenhangs der Motivation. Im ersten Schritt wird der Durchschnitt der Wichtigkeit einzelner Motivationen, sowie der Dimensionen wiedergegeben. In absteigender Reihenfolge finden die Studierenden die Tätigkeiten am wichtigsten (Mittelwert 4,51), gefolgt von der Möglichkeit sich persönlich weiterzuentwickeln (4,37), der Möglichkeit Neues zu lernen (4,22) und den Aufstiegsmöglichkeiten (4,14). Eine genaue Unterteilung findet sich in Tabelle 13. Gruppiert in die einzelnen Dimensionen, sind die intrinsischen Motive am wichtigsten (4,22), gefolgt von den extrinsischen (3,76) und den hedonistischen Motiven (3,41).

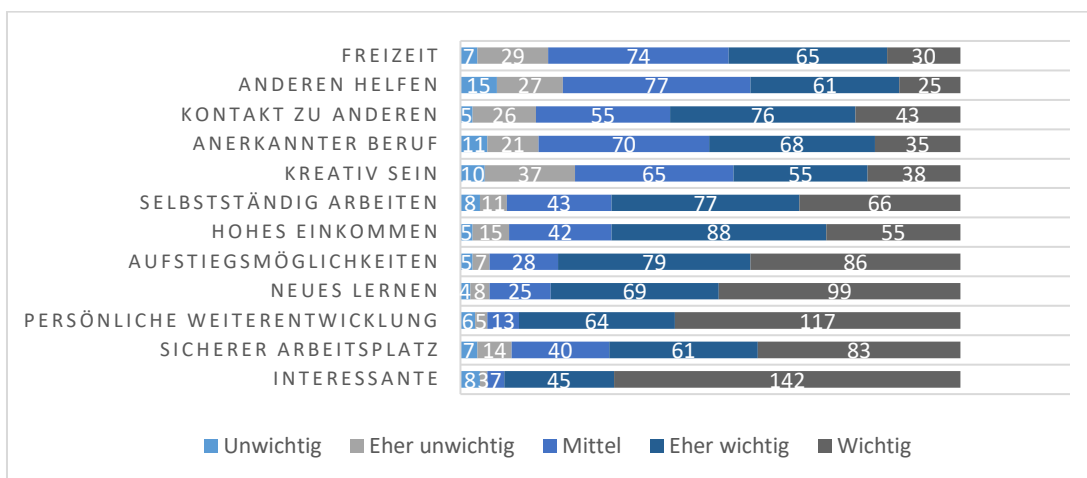


Abbildung 2: Motivation: Wichtigkeit der Jobpräferenzen

Eine multiple Regression wurde mit den einzelnen Items zur Motivation und der Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Die Voraussetzungen dafür wurden getestet. Das Modell insgesamt ist signifikant, $F(204,12)=1,905$, $p=0,036$. Genauer betrachtet haben 3 der 12 Variablen einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit: Gute Aufstiegsmöglichkeiten (St. $\beta=0,299$, $p=0,002$), ein hohes Einkommen (St. $\beta=-0,215$, $p=0,018$) und viel Kontakt zu anderen Menschen (St. $\beta=0,220$, $p=0,013$). Steigt die Wichtigkeit der Variablen Aufstiegsmöglichkeiten und Kontakt zu anderen Menschen, so erhöht sich auch Arbeitszufriedenheit, steigt die Wichtigkeit eines hohen Einkommens, so verringert sich diese.

Die Korrelationen der einzelnen Dimensionen untereinander und mit den Oberbegriffen der unterschiedlichen Zufriedenheiten wurden erhoben. Die Analyse ergab eine starke interne Korrelation der Dimensionen zur Motivation (Intrinsisch und extrinsisch: $r=0,352$, intrinsisch und hedonistisch: $r=0,402$ und extrinsisch und hedonistisch: $r=0,144$; jeweils $p<0,05$) aber nur vereinzelte Korrelationen zwischen den Arten der Zufriedenheit und den Motivationen. Die einzelnen Dimensionen schließen sich also nicht untereinander aus, erhöht sich die Wichtigkeit einer der Dimensionen, so steigt auch die Wichtigkeit der anderen Dimensionen.

Die Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen korreliert mit der Wichtigkeit der intrinsischen Motivation ($r=0,169$), die Zufriedenheit mit der Bezahlung korreliert negativ mit der Wichtigkeit der extrinsischen Motivation ($r=-0,148$). Werden die Variablen gruppiert in den Dimensionen intrinsisch, extrinsisch und hedonistisch betrachtet, so ist das gesamte Modell zur Arbeitszufriedenheit nicht signifikant ($F(204,3)=1,626$; $p=0,184$). Da jedoch die Variablen so stark untereinander kontrollieren, wurden dennoch die einzelnen Werte betrachtet. Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über den direkten Einfluss der Motivationsarten auf die komplette Arbeitszufriedenheit, sowie auf die unterschiedlichen Arten der Zufriedenheiten.

St.B (St.Fehler)	M1: Zufrieden Komplett	M2: Zufrieden Tätig- keiten	M3: Zufrieden Kollegen	M4: Zufrieden Ent- wicklung	M5: Zufrieden Bezahlung	M6: Zufrieden Vor- gesetzter
Ganze Sig	0,184	0,373	0,120	0,186	0,199	0,358
Konstante	(0,329)	(0,484) ***	(0,400) ***	(0,548) ***	(0,528) ***	(0,485) ***
Intrinsisch	0,141 (0,072)	0,125 (0,105)	0,168 ** (0,087)	0,162 ** (0,119)	0,034 (0,115)	-0,005 (0,106)
Extrinsisch	-0,134 (0,066)	-0,079 (0,097)	0,004 (0,080)	-0,112 (0,109)	-0,158 ** (0,105)	-0,081 (0,097)
Hedonistisch	-0,016 (0,070)	-0,083 (0,103)	-0,001 (0,085)	-0,058 (0,117)	-0,012 (0,113)	0,109 (0,104)
R ²	0,024	0,015	0,029	0,024	0,023	0,016
Korr. R ²	0,009	0,001	0,014	0,009	0,008	0,001
*= $p<0.1$, **= $p<0.05$, ***= $p<0.001$						

Tabelle 14: Übersicht: Motivation → Arbeitszufriedenheit

Demnach haben die unterschiedlichen Motivationsarten zwar nicht auf die komplette Arbeitszufriedenheit, sondern vereinzelt auf Teilbereich einen Einfluss.

4.3.3. Hypothese 3: Motivation und Job Match

Im folgenden Abschnitt wird die direkte Beziehung der beiden Hauptvariablen miteinander analysiert, primär in der Richtung der Motivation zum Job Match. Da jedoch eine Wechselwirkung ausgeschlossen werden soll, wurde die Analyse in beide Richtungen durchgeführt. Dafür wurden im ersten Schritt Regressionen durchgeführt. Die erste Regression betrachtet den Job Match als abhängige Variable und die 3 unterschiedlichen Motivarten als unabhängige Variable. Dabei lässt sich feststellen, dass der Zusammenhang signifikant ist ($F(204,6)=3,031$, $p=0,007$). Die Motive haben somit einen signifikanten Einfluss auf den Job Match. Nachstehende Tabelle gibt einen detaillierten Einblick.

	St. β	St. Fehler	T	Sig	Toleranz	VIF
Konstante		0,936	1,463	0,145		
Intrinsisch	0,164 **	0,127	2,074	0,039	0,739	1,353
Extrinsisch	-0,130 *	0,117	-1,764	0,079	0,856	1,169
Hedonistisch	-0,151 **	0,125	-2,020	0,045	0,829	1,206
Alter	0,108	0,023	1,566	0,119	0,981	1,019
Geschlecht	0,114	0,195	1,647	0,101	0,963	1,038
Lebens- zufriedenheit	0,100	0,112	1,449	0,149	0,968	1,033
R ² =0,084						
Korr. R ² = 0,056						
*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001						

Tabelle 15: Übersicht: Motivation → Job Match

In umgekehrter Abhängigkeit lässt sich bei keiner der Motivationsdimensionen ein signifikanter Zusammenhang erkennen. Es wurden dafür lineare Regressionen, bei denen jeweils die Variable Job Match als unabhängige Variable verwendet wurde, durchgeführt. Weder bei der Gruppe der intrinsischen Motive ($F(204,1)=0,717$; $p=0,398$), noch bei jener der hedonistischen Motive ($F(204,1)=2,375$; $p=0,125$) lässt sich ein Zusammenhang erkennen. Bei den extrinsischen Motiven wird kein Zusammenhang mit den Werten 0,05 erreicht, jedoch ist diese Dimension mit $F(204,1)=2,762$; $p=0,098$ bei der Interpretation mit Vorsicht zu behandeln.

Zusammengefasst wurde nun gezeigt, dass der Job Match einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Kein direkter Einfluss konnte darauf jedoch von den unterschiedlichen Dimensionsarten entdeckt werden. Doch konnte diesen nachgewiesen werden, dass sie einen direkten Einfluss auf den Job Match haben. Es besteht demnach Grund zur Annahme, dass eine Mediation der Variable Job Match vorliegt. Eine Mediationsanalyse untersucht die Beziehung von zwei Variablen unter Einfluss einer dritten Variablen. Der Mediator, also die beeinflussende Variable M (Job Match) steht dabei in Beziehung sowohl zu X (Motivation) als auch zu Y (Arbeitszufriedenheit). Ein Effekt wird durch den indirekten Effekt über M erklärt (Hayes 2013, S. 85ff). Für die Untersuchungen wurde die Analyse nach Kenny, Kashy und Bolger (1998) durchgeführt. Im Folgenden werden die 4 Schritte jeweils mit den Daten überprüft.

Im ersten Schritt wird die Beziehung zwischen Motivation und Arbeitszufriedenheit mittels einer multiplen Regression inklusive der Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Lebenszufriedenheit durchgeführt. Diese muss laut Kenny, Kashy und Bolger (1998) nicht zwingend signifikant sein.

St.B (St.Fehler)	M1: Zufrieden Komplett	M2: Zufrieden Tätigk.	M3: Zufrieden Kollegen	M4: Zufrieden Entwicklung	M5: Zufrieden Bezahlung	M6: Zufrieden Vorgesetzter
Ganze Sig	0,002	0,224	0,009	0,004	0,090	0,169
Konstante	(0,514) ***	(0,766) **	(0,632)	(0,859) **	(0,845) ***	(0,777) ***
Intrinsisch	0,124 (0,070)	0,155 (0,105)	0,148 * (0,086)	0,148 ** (0,117)	0,030 (0,115)	-0,016 (0,106)
Extrinsisch	-0,098 (0,064)	-0,054 (0,097)	0,025 (0,079)	-0,075 (0,108)	-0,144 * (0,106)	-0,059 (0,097)
Hedonistisch	-0,040 (0,068)	-0,087 (0,103)	-0,024 (0,084)	-0,080 (0,114)	-0,031 (0,112)	0,094 (0,103)
Alter	-0,144 * (0,012)	0,015 (0,019)	-0,086 (0,015)	-0,106 (0,021)	-0,132 * (0,021)	-0,067 (0,019)
Geschlecht	0,057 (0,107)	0,096 (0,162)	-0,047 (0,132)	0,095 (0,179)	0,006 (0,176)	0,024 (0,162)
Lebens- zufriedenheit	0,245 *** (0,062)	0,177 * (0,093)	0,216 ** (0,076)	0,222 *** (0,103)	0,119 * (0,101)	0,156 * (0,093)
R ²	0,098	0,040	0,082	0,092	0,053	0,044
Korr. R ²	0,071	0,011	0,054	0,064	0,025	0,015
*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001						

Tabelle 16: Übersicht: Motivation mit Drittvariablen → Arbeitszufriedenheit

Der zweite Schritt besteht darin, zu zeigen, dass ein Einfluss von X auf den Mediator besteht. Motivation wird in dieser Analyse als unabhängige und der Job Match als abhängige Variable betrachtet. Da hier ein Einfluss von Motivation auf den Job Match bereits in Tabelle 15 gezeigt wurde, wird auf eben genannte Übersicht verwiesen. Demnach ist der 2. Schritt in der Mediationsanalyse erfüllt.

Nun gilt es in einem dritten Schritt zu zeigen, dass der Job Match einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Es genügt hier laut Kenny, Kashy und Bolger (1998) nicht, nur den direkten Effekt zu zeigen, da beide Variablen von Motivation beeinflusst werden können. Um dem entgegenzuwirken, wird die Motivation als Kontrollvariable in das Modell einbezogen. Die Voraussetzungen für eine multiple Regression wurden vor Durchführung überprüft.

St.B (St.Fehler)	M1: Zufrieden Komplett	M2: Zufrieden Tätigkeit	M3: Zufrieden Kollegen	M4: Zufrieden Entwicklung	M5: Zufrieden Bezahlung	M6: Zufrieden Vor- gesetzter
Ganze Sig	0,000	0,000	0,001	0,000	0,124	0,049
Konstante	(0,456) ***	(0,638) **	(0,624) ***	(0,714) *	(0,851) ***	(0,773) ***
Intrinsisch	0,046 (0,057)	0,018 (0,087)	0,115 (0,085)	0,055 (0,098)	0,022 (0,116)	-0,043 (0,106)
Extrinsisch	-0,037 (0,057)	0,023 (0,080)	0,051 (0,078)	-0,002 (0,090)	-0,138 (0,107)	-0,038 (0,097)
Hedonistisch	0,031 (0,061)	0,003 (0,085)	0,006 (0,083)	0,005 (0,095)	-0,024 (0,114)	0,118 (0,103)
Alter	-0,165 ** (0,011)	-0,049 (0,016)	-0,107 (0,015)	-0,167 **(0,017)	-0,137 * (0,021)	-0,085 (0,019)
Geschlecht	0,003 (0,095)	0,029 (0,133)	-0,070 (0,130)	0,030 (0,149)	0,001 (0,178)	0,006 (0,162)

Lebens- zufrieden- heit	0,198 ** (0,055)	0,058 (0,076)	0,196 ** (0,075)	0,166 ** (0,086)	0,114 (0,102)	0,139 ** (0,093)
Job Match	0,473 *** (0,034)	0,593 *** (0,048)	0,200 ** (0,047)	0,564 *** (0,054)	0,047 (0,064)	0,162 ** (0,058)
R ²	0,303	0,362	0,119	0,383	0,055	0,068
Korr. R ²	0,278	0,339	0,087	0,361	0,022	0,035
*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001						

Tabelle 17: Übersicht: Motivation & Job Match → Arbeitszufriedenheit

Da nun alle Voraussetzungen für eine Mediationsanalyse überprüft wurden, kann anhand der Daten von einer Mediation des Job Matches gesprochen werden. Die nächsten beiden Hypothesen befassen sich mit der finanziellen Lage eines Studierenden.

4.3.4. Hypothese 4: Finanzielle Situation und Job Match

Die nächste Hypothese befasst sich mit der finanziellen Situation und dem Job Match. Sie geht von der Annahme aus, dass Studierende ohne finanzielle Schwierigkeiten eher in einer Erwerbstätigkeit sind, die zu ihrem Studium passt. Im Gegensatz dazu sind jene Studierende, die subjektiv angeben mit finanziellen Problemen zu kämpfen, eher in Jobs, die nichts oder wenig mit ihrem Studium zu tun haben. Für einen Vergleich wurde zum einen die Befindlichkeit der Studierenden auf ihre Einschätzung zur finanziellen Not erhoben. Dafür wurden folgende 3 Variablen in der Analyse berücksichtigt: Das Gefühl im Moment von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein (Item 1), die Annahme in einem Monat mehr auszugeben als einzunehmen (Item 2) und der Gedanke genügend finanzielle Ressourcen für unvorhergesehene Ereignisse zu haben (Item 3). Dies zum einen im Durchschnitt über alle Studierenden und auch in der Unterscheidung zwischen gutem und schlechtem Job Match. Folgende Grafik zeigt die deskriptive Auswertung der einzelnen Gruppen und den Grad der Zustimmung in Prozentwerten.

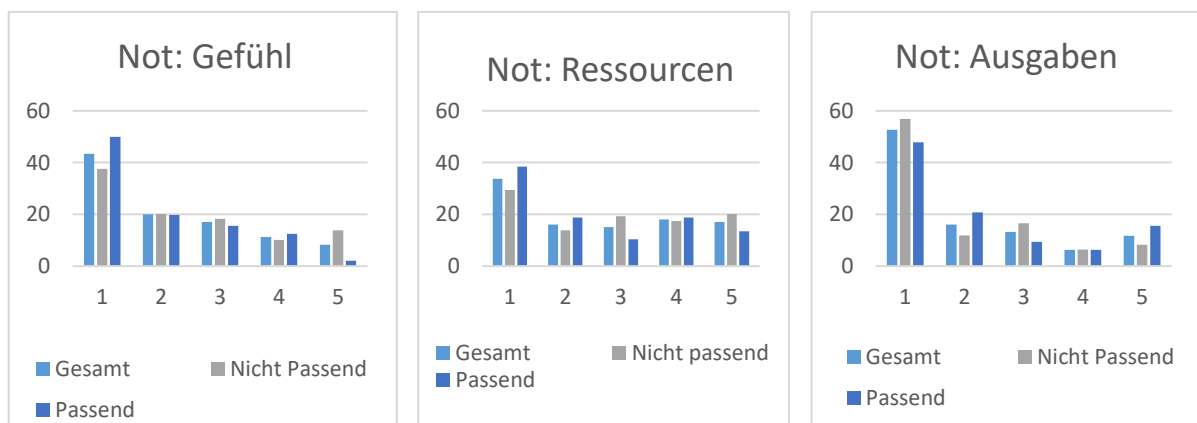


Abbildung 3: Ausmaß der finanziellen Schwierigkeiten

Da keine einheitliche Variable gebildet werden konnte, wurden die Items einzeln betrachtet. Nachdem die Normalverteilung nicht belegt werden konnte, ist der nicht-parametrische Mann-

Whitney U-Test durchgeführt worden. Hier konnte nur bei einer Variablen ein signifikanter Unterschied gefunden werden, bei dem Gefühl momentan von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein ($p=0,025$). Die anderen beiden unterscheiden sich nicht signifikant, jedoch kann beim Gedanken ob finanzielle Ressourcen für unvorhergesehene Ereignisse vorhanden sind, dennoch ein Signifikanzniveau von unter 0,1 errechnet werden ($p=0,096$). Item 2 war nicht signifikant ($p=0,231$). Interessant ist hier zu erkennen, dass es in der Unterscheidung um die subjektiven Einschätzungen, der Studierenden geht, und nicht darum ob sie tatsächlich mehr ausgeben, als sie im Monat zur Verfügung haben.

Um einen kausalen Zusammenhang herauszufinden und somit einen Einfluss zu überprüfen, wurden im nächsten Schritt Regressionen durchgeführt. Eine simple Regression zeigt, dass das Gefühl, im Moment von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein, einen Einfluss auf den Job Match hat ($F(204,1)=9,197$, $p=0,003$). Ebenfalls zeigt eine Regression den Zusammenhang des Gedankens genügend finanzielle Ressourcen für unvorhergesehene Ereignisse zu haben ($F(204,1)=5,881$, $p=0,016$). Kein Zusammenhang lässt sich mit der Annahme finden, im Monat mehr auszugeben als einzunehmen ($F(204,1)=0,099$, $p=0,753$).

Im nächsten Schritt wurde eine multiple Analyse durchgeführt. Dafür wurde zuerst die Voraussetzung, also Multikollinearität ($R<0,9$; $VIF<5$; $Toleranz>0,2$) getestet. Dabei lässt sich erkennen, dass das Modell als Ganzes signifikant ist ($F(204,3)=3,325$, $p=0,021$), die Analyse deshalb fortgesetzt werden kann. Bei Betrachtung der einzelnen Items jedoch kann bei keinem eine Signifikanz von $p<0,05$ nachgewiesen werden (Item 1: St. $\beta = -0,175$, $p=0,054$; Item 2: St. $\beta = 0,045$, $p=0,514$; Item 3: St. $\beta = -0,059$, $p=0,515$). Das Modell ist demnach als Ganzes zwar signifikant, betrachtet man die einzelnen Variablen genauer, so sind diese (Item 1 und 3) nur in direktem Einfluss signifikant. Wenn sich jemand als finanziell weniger gut abgesichert sieht, dann beeinflusst dies auch seinen Job Match. Da der Job Match einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat, ist demnach auch der theoretische Zusammenhang überprüfbar. Wie in Hypothese 1 belegt, hat das Gefühl von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein, auch einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Da zur finanziellen Situation jedoch nicht nur das Gefühl der finanziellen Sicherheit beiträgt, wurden in einem nächsten Schritt auch die unterschiedlichen Quellen, aus denen sich die Einnahmen von Studierenden zusammensetzen, genauer betrachtet. Die Begriffe wurden zuerst auf ihre prozentuelle Häufigkeit hin untersucht, im Anschluss daran wurde ein χ^2 -Test durchgeführt, um auf Unterschiede in der Gruppe aufgrund des Job Matches aufmerksam zu werden. Bei der Antworthäufigkeit lässt sich feststellen, dass das Einkommen von fast allen (98%) aus der Erwerbstätigkeit besteht, 61% geben an, Zuwendungen von der Familie zu erhalten, 17% erhalten direkt Familienbeihilfe und 12% Studienbeihilfe. Jeweils weniger als 5% der Studierenden erhalten einen Wohnungszuschuss, eine (Halb-)Waisenpension oder

sonstige finanzielle Zuschüsse. Nachdem der Chi²-Test mit allen Einnahmequellen durchgeführt wurde, lässt sich nur in einer der Kategorien ein Unterschied aufgrund des Job Matches erkennen. Die signifikante Unterscheidung konnten bei der Studienbeihilfe beobachtet werden, $p=0,044$ (Asymptotische Signifikanz).

Wert (Erwarteter Wert)	Match passend	Match nicht passend	Chi-Quadr Paerson (Asymptotische Signifikanz)	Test nach Fischer – 1 seitige exakte Sig	Test nach Fischer – 2 seitige exakte Sig
Erwerbstätigkeit	106 (106,9)	95 (94,1)	0,781 (0,377)	0,624	0,360
Zuwendungen Familie	66 (66,5)	59 (58,5)	0,018 (0,894)	1	0,504
Familienbeihilfe	22 (19,1)	14 (16,9)	1,106 (0,293)	0,359	0,193
Studienbeihilfe	18 (13,3)	7 (11,7)	4,054** (0,044)	0,054*	0,034**
(Halb-) Waisenpension	3 (4,3)	5 (3,7)	0,821 (0,365)	0,478	0,293
Wohnungs- zuschuss	6 (4,8)	3 (4,2)	0,689 (0,407)	0,506	0,316
Sonstiges	2 (4,8)	7 (4,2)	3,621* (0,057)	0,086*	0,058*
*= $p<0,1$, **= $p<0,05$, ***= $p<0,001$					

Tabelle 18: Kreuztabellen der verschiedenen Einkommensquellen

Die Einkommensquelle der Studienbeihilfe deutet, mehr als die anderen Formen der Einnahmen, auf finanzielle Schwierigkeiten der Studierenden (bzw. deren Familien) hin. Deshalb ist dieses Ergebnis im Einklang mit dem obigen, nämlich dass die finanziellen Schwierigkeiten einen Einfluss auf den Job Match haben. Im nächsten Abschnitt wird noch weiter auf die finanzielle Situation eingegangen, genauer gesagt auf das Erwerbseinkommen und die Arbeitszufriedenheit. Mit der Hypothese 1 wurden ja bereits Hinweise darauf gegeben, dass die Zufriedenheit mit der Bezahlung keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Wie sieht es dann mit den nominellen Werten des Einkommens aus?

4.3.5. Hypothese 5: Einkommen und Arbeitszufriedenheit

Da im vorigen Abschnitt der Zusammenhang von finanzieller Situation und Arbeitszufriedenheit genauer betrachtet wurde, folgt nun die Untersuchung von Einkommen und Arbeitszufriedenheit. Gibt es Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit aufgrund des Einkommens? Bevor mit der eigentlichen Analyse begonnen wurde, sind die Voraussetzungen für eine Anova getestet worden: Normalverteilung der Arbeitszufriedenheit (Kolmogorov-Smirnov Test: $\text{sig}=0,200$) und Homogenität der Varianzen (Levene-Test der Varianzgleichheit: $\text{sig}=0,484$).

Nach Durchführung der Anova, gibt es nur schwache Hinweise dafür, dass Unterschiede bestehen ($F(204,4)=2,051$, $p=0,089$). Dies lässt darauf schließen, dass die Hypothese nicht

direkt angenommen werden kann. Nachdem keine stark signifikanten Hinweise für Unterschiede in der kompletten Arbeitszufriedenheit gefunden wurden, ist es dennoch möglich, dass Unterschiede in den einzelnen Kategorien der Arbeitszufriedenheit bestehen. Nachdem keine Normalverteilung der Oberbegriffe besteht, wurde auf den nicht-parametrischen Kruskal-Wallis Test zurückgegriffen. Durch diesen lassen sich Unterschiede in 2 der 6 Kategorien nachweisen. Innerhalb der verschiedenen Einkommensgruppen gibt es einen Unterschied in der Zufriedenheit mit den Tätigkeiten ($\text{sig}=0,001$) und in der Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten ($\text{sig}=0,019$). Im Kruskal-Wallis Test sind keine post-hoc Tests enthalten, deshalb wurde die einfaktorielle Anova obwohl die Voraussetzungen verletzt wurden, mit den beiden Zufriedenheiten durchgeführt. Auch hier lassen sich dieselben Ergebnisse erkennen: Für die Tätigkeiten ($F(204,4)=5,118$, $p=0,001$), ebenso wie für die Entwicklungsmöglichkeiten ($F(204,4)=2,525$, $p=0,042$), gibt es Hinweise für signifikante Unterschiede. Die Richtung ist in beiden Fällen die gleiche: Studierende, die mehr verdienen, sind mit ihren Tätigkeiten und mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten zufriedener. Für die Erklärung werden die Einkommensgruppen aufsteigend mit 1-5 benannt, wobei 1 die niedrigste ($<500\text{€}$) und 5 die höchste ($>2000\text{€}$) Kategorie darstellt. Durch den LSD post-hoc Test konnten bei der Tätigkeit signifikante Unterschiede zwischen der niedrigsten und allen anderen 4 Einkommenskategorien, sowie weniger signifikante Unterschiede zwischen den Klassen 2 und 4 bzw. 5 ($p=0,062$ bzw. $0,096$) gefunden werden. Bei den Entwicklungsmöglichkeiten gab es signifikante Unterschiede zwischen der Gruppe 1 und den Gruppen 3,4,5, sowie zwischen Gruppe 2 und Gruppe 4. Die genauere Analyse befindet sich im Anhang.

In einem nächsten Schritt wurde das Einkommen auch mit dem Job Match verglichen, da dieser das Hauptindiz dieser Arbeit ist. Die Analysen wurden dafür ebenfalls mittels einer einfaktoriellen Anova durchgeführt. Zuerst wurde das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit betrachtet. Hier lässt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Einkommensklassen aufgrund des Job Matches erkennen $F(204,4)=11,039$, $p=0,000$. Durch einen post-hoc-Test konnte in allen Klassen ein signifikanter Unterschied eruiert werden. Die einzige Ausnahme bilden die Unterschiede in den Klassen 3 und 4, sowie 4 und 5, hier gibt es keine signifikanten Unterschiede aufgrund des Job Matches. Ähnlich sieht es bei den Unterschieden aufgrund des Job Matches in dem insgesamt zur Verfügung stehenden Geld aus. Das Modell an sich ist signifikant ($F(204,4)=6,681$, $p=0,000$). Zwischen den Geldklassen des gesamt zur Verfügung stehenden Geldes lassen sich die Unterschiede zwischen der niedrigsten und allen anderen, sowie zwischen den Klassen 2 und 4 finden. Eine Übersicht der weiteren Werte befindet sich im Anhang B im Abschnitt zur Hypothese 5.

5. Interpretation

Anhand des vorigen Kapitels werden die Ergebnisse der Hauptanalysen im nächsten Abschnitt interpretiert. Dafür werden die Hypothesen und die Literatur mit den Ergebnissen der Daten in Verbindung gebracht. Die in der Masterarbeit verwendeten Hauptkonstrukte Job Match und Motivation spielen bei der Arbeitszufriedenheit von Wirtschaftsstudenten eine unterschiedliche Rolle.

Die erste Hypothese befasst sich mit dem Einfluss von Job Match auf die Arbeitszufriedenheit. Es lässt sich, wie bereits in der Literatur gezeigt (Lee und Sabharwal 2016), ein direkter, starker Einfluss des Job Matches erkennen, weshalb die Variable als besonders wichtiger Indikator gesehen werden kann. Dass ein guter Job Match die Zufriedenheit mit der Arbeit signifikant steigert, geht gut mit den Ergebnissen von Johnson und Johnson (2002) einher, welche umgekehrt einen negativen Einfluss von schlechtem Job Match auf die Arbeitszufriedenheit nachweisen konnten. Nicht nur in der fast alle Items einschließenden Kategorie der Arbeitszufriedenheit Komplett, also auf den Durchschnitt über alle Zufriedenheitsitems bezogen, sondern auch bei den meisten einzelnen Oberbegriffen der Kategorien lässt sich der Einfluss erkennen. Einen Oberbegriff stellen Tätigkeiten, Kollegen, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und der direkte Vorgesetzter dar. Beginnend mit den Korrelationen lässt sich zeigen, dass einzig in der Zufriedenheit mit der Bezahlung keine Korrelation vorherrscht. Mittels einer einfachen Regression lässt sich erkennen, dass der Job Match auch keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Bezahlung hat.

Den größten Einfluss hat der Job Match dabei auf die beiden Variablen: Zufriedenheit mit den Tätigkeiten und Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten. Ein guter Job Match steigert die Zufriedenheit bei diesen Variablen in besonders starkem Ausmaß. Der Job Match hat aber überdies einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen (St. $\beta=0,199$) und den Vorgesetzten (St. $\beta=0,158$). Es lassen sich demnach unterstützende Beweise dafür finden, dass die erste Hypothese angenommen werden kann: Der Job Match hat einen signifikanten und direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Zur Interpretation auch noch hinzuzufügen ist die Berechnung mit den Drittvariablen. Der Job Match ist auch unter Einfluss von Erwerbseinkommen, dem zur Verfügung stehenden Geld und der finanziellen Situation nachweisbar und somit als Indikator heranzuziehen. Besondere Beachtung ist hier dem Gefühl zu schenken, von finanzieller Not betroffen zu sein. Denkt ein Student, in einer finanziell prekären Lage zu sein, so wirkt sich dies besonders negativ auf seine Arbeitszufriedenheit aus. Nicht jedoch, wenn der Student angibt, tatsächlich mehr auszugeben als einzunehmen. Hier ist der subjektive Eindruck ausschlaggebend, zumal auch das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Die Angst in einer monetären Notlage zu sein, reicht demnach aus, um die Zufriedenheit mit der Arbeit zu verringern.

Werden die subjektiven Einschätzungen des Job Matches in die beiden Kategorien des guten und schlechten Matches eingeteilt, so ergeben sich auch hier signifikante Unterschiede in genau den Kategorien, auf die der Job Match den meisten Einfluss hat. Haben Studierende einen guten Job Match, so sind sie mit ihren Tätigkeiten und auch ihren Entwicklungsmöglichkeiten zufriedener. Dies passt gut zu den Merkmalen eines Job Matches. Besteht aufgrund der Tätigkeiten weder Unterforderung noch Überforderung, so sind die Erwartungen einer erwerbstätigen Person an ihre Arbeit besser getroffen und Zufriedenheit entsteht. Die Person ist mit ihren Tätigkeiten auch wirklich zufriedener, da diese aufgrund des guten Matches auch jene Tätigkeiten sind, welche die Person später in ihrem Berufsleben in ähnlicher Form machen will. Immer dabei in Erinnerung zu behalten ist der Fakt, dass es sich bei der Unterscheidung um eine subjektiv und selbst durchgeführte Einteilung handelt. Wie Vila und García-Mora (2005, S.411) bereits in ihrer Studie erwähnten, spielt eben der subjektive Job Match eine bedeutende Rolle, da die psychische Einstellung einer Person eine große Wirkung auf die Zufriedenheit hat. In den Ergebnissen der Analyse ist auch die allgemeine Zufriedenheit einer Person für deren Arbeitszufriedenheit sehr einflussreich. Beurteilen sich Personen als allgemein zufrieden, so sind sie auch mit ihrer Arbeit zufriedener. Weiters ist hier auch der Reihenfolge der Wichtigkeit einzelner Kategorien Beachtung zu schenken. Sowohl insgesamt, als auch unterteilt in einen guten und schlechten Job Match, sind Studierende mit Ihren Kollegen am zufriedensten, gefolgt von ihren Vorgesetzten. Diese beiden Kategorien sind jene Kategorien, die direkt mit anderen Personen in Verbindung stehen, somit lassen sich Schlüsse darauf ziehen, dass die Zufriedenheit mit anderen Personen entweder milder bewertet wird oder einfach wirklich höher ist. Die Zwei-Faktoren Theorie von Herzberg (1959) kann hier zur Interpretation herangezogen werden, da die Faktoren der zwischenmenschlichen Beziehungen anderes bewertet werden. Diese können zwar zu Arbeitszufriedenheit führen, nicht jedoch so stark wie die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten oder den Entwicklungsmöglichkeiten. Deshalb werden sie als Kontextfaktoren oder Hygienefaktoren bezeichnet, sie führen bei Vorhandensein nicht zu Zufriedenheit, sondern würden erst bei nicht Vorhandensein zu Unzufriedenheit führen. Die Tätigkeiten und die Entwicklungsmöglichkeiten, also jene Zufriedenheiten, die in der Arbeit selbst liegen, entsprechen den Kontentfaktoren. Diese führen bei Vorhandensein zu Zufriedenheit. Dies lässt sich auch in den Daten sehen, zumal diese Zufriedenheiten die stärksten Einflussfaktoren von Arbeitszufriedenheit sind.

Wie bereits erwähnt, ist die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten bei den Studierenden mit gutem Job Match signifikant höher als bei jenen mit schlechtem Job Match. Dies passt insofern auch gut zu den Ergebnissen der Frage, ob die Personen gerne im Unternehmen weiterarbeiten möchten. Denn auch hier lassen sich signifikante Unterschiede erkennen. Bei gutem Job Match ist die Intention der Studierenden, im Unternehmen zu bleiben,

bedeutend höher. Der Job Match hat demnach auf 2 Bereiche einen besonders starken Einfluss: Auf die wirklich ausgeführten Tätigkeiten und auf die Zukunft, also auf den Wunsch, im Unternehmen zu bleiben. Es ist demnach nicht egal, in welchem Job eine Person während ihres Studiums arbeitet, da der Job Match eine bedeutende Rolle in der Arbeitszufriedenheit spielt. Nicht nur in der gesamten Arbeitszufriedenheit, sondern in allen Unterkategorien mit Ausnahme der Zufriedenheit mit der Bezahlung. Da ein beachtlicher Teil des Alltages, in den Daten der Studie durchschnittlich 19,65 Stunden in der Woche, mit Arbeit verbracht wird, ist der Arbeitszufriedenheit hohe Beachtung zu schenken.

Die nächste Hypothese befasst sich mit dem Einfluss von Motivation auf die Zufriedenheit. Dabei wurden die Jobpräferenzen einer Faktorenanalyse unterzogen und 3 anstelle von 2 in der Literatur vorgeschlagenen Dimensionen wurden erhoben. Die 3 Motivarten lassen sich in die intrinsische, extrinsische und hedonistische Dimension unterteilen. Die dritte Dimension, die so nicht in der Literatur nachzuvollziehen war, ist die hedonistische Dimension. Sie befasst sich mit den Merkmalen eines kreativen Berufes, bei dem anderen geholfen wird und in dem viel Kontakt zu anderen Mensch und auch viel Freizeit besteht. Dass diese dritte Dimension nicht in der Literatur vorgeschlagen, sehr wohl aber in den Daten der Befragung der Studierenden gefunden wurde, lässt sich dahingehen erklären, dass Studierende aufgrund ihrer Bildung und ihres Verhaltens doch eine Gruppe sind, die einen hedonistischeren Lebensstil führt. Dies dahingehend, dass sie das Bedürfnis haben, für sie lustvollen und erstrebenswerten Dingen einen höheren Stellenwert beizumessen. Und genau dies spiegelt sich in den Daten der Jobpräferenzen wieder. Obwohl in der Literatur ein Zusammenhang zwischen Motivation und Arbeitszufriedenheit belegt wurde (Bentea und Anghelache 2012, Locke und Latham 1990), konnten in der Analyse keine Beweise für eine Unterstützung der Hypothese gefunden werden, dass die Motivation einen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Die verschiedenen Motive sind in ihrer Wichtigkeit für die Studierenden unterschiedlich ausgeprägt. Für alle Studierende ist es am wichtigsten, eine interessante Tätigkeit zu haben, gefolgt von der Möglichkeit sich persönlich weiterzuentwickeln und der Möglichkeit Neues zu lernen. Auch hier ist wieder ein besonderes Augenmerk auf die Tätigkeiten gerichtet, diesmal nicht in direkter Verbindung mit der Arbeitszufriedenheit aber mit der Wichtigkeit der Merkmale eines Jobs. Unterteilt in die drei Dimensionen, sind Studierenden die intrinsischen Jobmotive am wichtigsten, gefolgt von den extrinsischen und den hedonistischen. Wenn eine Person angibt, dass ihr eine gewisse Sache wichtig ist, so ist anzunehmen, dass das Vorhandensein oder nicht Vorhandensein dieses Attributs zur späteren Arbeitszufriedenheit beiträgt. Und das wichtigste für die Studierenden ist es eben, eine spannende Tätigkeit auszuführen. Deshalb ist es auch gut erklärbar, dass hier Unterschiede aufgrund des Job Matches existieren. Werden Tätigkeiten ausgeführt, die gut zum Studium passen, so führt dies zu mehr Arbeitszufriedenheit, wird die Tätigkeit dann auch

noch als besonders wichtig für die Charakterisierung eines Jobs angesehen, so liegt es nahe, dass eben diese Jobpräferenz als Unterscheidungskriterium gesehen wird.

Die Motivationsarten haben aber dennoch einen Einfluss auf einzelne Unterkategorien. Obwohl nicht in gesamtgesehen signifikantem Ausmaß, werden dennoch Tendenzen sichtbar. Ein signifikanter Einfluss kann von der intrinsischen Motivation auf die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten, sowie auf die Zufriedenheit mit den Kollegen erkannt werden. Die Zufriedenheit mit der Bezahlung wird von der extrinsischen Motivation beeinflusst. Sind Personen besonders von intrinsischen Motivatoren angetrieben, so sind sie mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten zufriedener, sie suchen sich einen Job, der ihnen genau dies ermöglicht, in dem sie also unter Umständen eine Zukunft im Unternehmen haben. Ebenfalls sind sie mit ihren Kollegen zufriedener, dadurch dass sie intrinsisch motiviert sind, sind sie mehr auf in der Arbeit und Arbeitsatmosphäre liegenden Faktoren bedacht, weniger auf rein finanzielle Anreize. Studierende mit einer hohen extrinsischen Motivation sind weniger mit ihrer Bezahlung zufrieden, da sie kritischer sind und der Bezahlung mehr Wert beimessen. Erhalten sie dann nicht das, was sie sich eigentlich vorstellen, oder einfach gerne hätten, so sind sie dann dementsprechend weniger zufrieden mit der Bezahlung. Da die Motivationsarten einen Einfluss auf den Job Match haben und dieser wiederum einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheiten, kann von einem indirekten Effekt der Motivation auf die Unterkategorien gesprochen werden. Die zweite Hypothese kann demnach teilweise angenommen werden, da der Effekt indirekt ist. Die folgende Grafik soll den Zusammenhang, auch dann in Hinblick auf die nächste Hypothese wiedergeben.

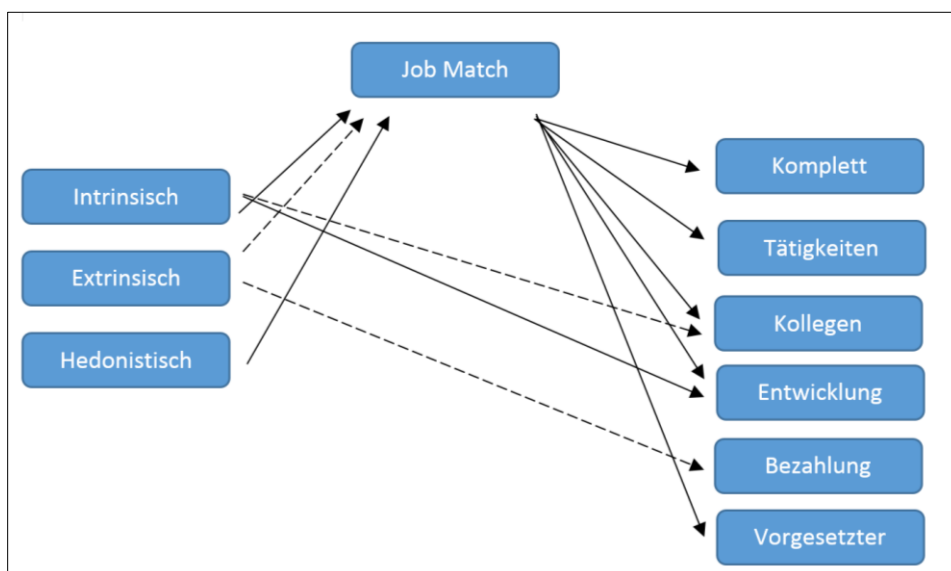


Abbildung 4: Mediatorenanalyse (Pfeile in schwarz: $p < 0,05$, Pfeile strichliert: $p > 0,1$)

Die dritte Hypothese untersucht einen Einfluss von Motivation auf den Job Match. Es können unterstützende Hinweise daraufhin gefunden werden, dass, wie angenommen in der dritten

Hypothese, intrinsische Motivation zu einem höheren Job Match führt. Demnach suchen sich Studierende, die von intrinsischen Motiven geprägt sind, eher einen Job der besser zu ihrem Studium passt und der demnach mehr Wert auf die Qualität der eigentlichen Tätigkeiten legt. Da die Annahme jedoch auch dahingehend getroffen werden kann, dass eine Person aufgrund ihres guten Job Matches eine hohe intrinsische Motivation hat, wurden im Zuge der Analyse die beiden Hauptkonstrukte gegenseitig untersucht. Eine Kausalität wurde in beide Richtungen untersucht um herauszufinden, in welche Richtung die Beziehung tatsächlich geht.

Es lässt sich demnach zeigen, dass eine Beziehung zwischen der Art der Motivation und dem Job Match besteht, allerdings wirkt der kausale Zusammenhang nur in eine Richtung. Der Einfluss geht von den Motiven hin zum Job Match, umgekehrt lassen sich keine Tendenzen nachweisen. Je nachdem wie sehr eine Person intrinsisch, extrinsisch oder hedonistisch motiviert ist, sucht sie sich eine Arbeitsstelle in der sie einen eher guten oder eher schlechten Job Match erfährt. Eine Person hat demnach je nach Ausprägung der Motivationsarten einen mehr oder weniger schlechten Job Match, welcher sich auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Nicht direkt, sondern über den Mediator des Job Matches ist dieser Einfluss erkennbar.

Die nächste Hypothese befasst sich mit der finanziellen Situation der Studierenden und dem Job Match. Wie in der Theorie angenommen, gibt es unterstützende Beweise die Hypothese anzunehmen. So lassen sich Unterschiede in den Items zur finanziellen Not aufgrund des Job Matches erkennen. Diejenigen Studierenden, die einer fachlich weniger gut zum Studium passenden Tätigkeit nachgehen, sind auch diejenigen, die angeben, mehr von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein. Kausal betrachtet hat zum einen das Gefühl, im Moment von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein und zum andere der Gedanke, genügend finanzielle Ressourcen für unvorhergesehene Ereignisse zu haben, einen Einfluss auf den Job Match. Diejenigen Studiereden, die von finanziellen Ängsten geplagt sind, haben dann auch einen Job, der weniger zu ihrem Studium passt. Die Frage nach der ursprünglichen Kausalität stellt sich hier: Warum haben Studierende, die denken in finanziellen Nöten zu sein, einen schlechteren Job Match? Was kann dagegen getan werden? Nun kann die Annahme aufgestellt werden, dass hier mit besserer Studierendenunterstützung entgegengewirkt werden kann. Deshalb wurde die Zusammensetzung des Einkommens der Studierenden, unterteilt in diejenigen mit gutem und diejenigen mit schlechtem Job Match, untersucht. Hier lassen sich nur Unterschiede in Bezug der Studienbeihilfe erkennen. Haben Studierende einen schlechten Job Match, so beziehen sie in signifikantem Unterschied mehr Studienbeihilfe als Arbeitnehmer mit gutem Job Match. Dies deutet darauf hin, dass alleine mit Studienbeihilfe die Problematik der finanziellen Schwierigkeiten nicht gelöst werden kann. Die Studierenden, die Beihilfe beziehen, haben trotzdem einen schlechteren Job Match. Es lassen sich demnach Hinweise dahingehend finden, dass das österreichische Beihilfensystem insofern reformiert

werden muss, als dass Studierende ohne allzu große Angst vor finanzieller Not genügend Beihilfen beziehen.

Um weiter bei der finanziellen Komponente zu bleiben, untersucht die letzte Hypothese den Einfluss von Einkommen auf die Arbeitszufriedenheit. Denn wenn, wie oben erwähnt, diejenigen, die sich in finanziellen Schwierigkeiten sehen, auch diejenigen sind, die einen schlechten Job Match haben und dieser auf die Arbeitszufriedenheit wirkt, dann liegt die Vermutung nahe, dass eben auch das Einkommen, also eine der Haupteinnahmequellen und Vorbeugung gegen finanzielle Probleme, einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Die Hypothese dahingehend kann jedoch nur schwach unterstützt werden. Unterschiede in den Einkommensklassen können nicht auf die komplette Arbeitszufriedenheit bezogen werden. Jedoch lassen sich Tendenzen von Unterschieden in der genaueren Analyse erkennen. Unterschiede in den Einkommensklassen gibt es bei der Zufriedenheit mit den Tätigkeiten und den Entwicklungsmöglichkeiten, eben genau bei den Variablen, die auch den größten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Besonders stark sind die Unterschiede hier zwischen der niedrigsten Kategorie und allen anderen. Insgesamt stehen diese Ergebnisse, nämlich dass insgesamt kein Unterschied zu finden ist, im Einklang mit dem Ergebnis, dass der Job Match keinen Einfluss auf die Bezahlung hat. Und der Job Match setzt sich am meisten aus den Tätigkeiten und den Entwicklungsmöglichkeiten zusammen. Das Einkommen ist demnach nicht so ausschlaggebend in der Zufriedenheit mit der Bezahlung. Es sind andere Variablen, die diese Zufriedenheit beeinflussen. Aus Sicht der Unternehmen lassen sich demnach Rückschlüsse ziehen, dass es nicht das monetäre Gehalt alleine ist, das bei der Bezahlung miteinbezogen werden soll. Andere Formen der Bezahlung sind mittlerweile attraktiv geworden, wie etwa die Möglichkeit, in der Firma gut und gesund zu essen oder Vergünstigungen für andere Dinge, nicht direkt das Unternehmen betreffende Gutscheine und Aktivitäten.

6. Fazit und Ausblick

Ziel der Studie war es, den Einfluss von Job Match und Motivation auf die Arbeitszufriedenheit von Studierenden der Wirtschaft zu analysieren. Zufriedenheit ist deshalb so wichtig, weil die in der Arbeit verbrachte Zeit auch einen Einfluss auf die Zufriedenheit in anderen Bereichen, unter anderem das Studium, ausübt. Für viele Studierende stellt die Erwerbstätigkeit eine Notwendigkeit dar und sie gehen zumindest nicht nur aufgrund von intrinsischen oder berufsorientierungsbasierten Motiven der Tätigkeit nach. Obwohl die Stichprobe für die Studie von ausreichender Größe ist, ist es dennoch wichtig zu bedenken, dass sich die Ergebnisse auf eine Gruppe von Studierenden in Österreich beziehen. Es wurden keine anderen Studienrichtungen und/oder Länder miteinbezogen. Wie andere Studienrichtungen ist auch die

der Wirtschaftsstudenten eine charakteristisch Eigene, deshalb die Interpretation mit Vorsicht zu beurteilen.

Deutlich bei den Ergebnissen ist der Fakt, dass der Job Match einen großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausübt. Für einen guten Einstieg in die Arbeitswelt nach dem Studium ist es in der heutigen Zeit wichtig, zumindest in einem gewissen Ausmaß Erfahrungen in fachlich passender Arbeit gesammelt zu haben. Diejenigen, die fachlich passend arbeiten, sind auch diejenigen, die zufriedener sind, ein höheres Einkommen aufweisen und weniger Studienbeihilfe beziehen, obwohl der Job Match einzig auf die Zufriedenheit mit der Bezahlung keinen Einfluss hat. Dies lässt Interpretationen dahingehend zu, dass die Zufriedenheit mit der Bezahlung hauptsächlich von anderen Einflussfaktoren bestimmt wird. Die Zufriedenheit mit der Bezahlung gilt es auch innerhalb der heterogenen Gruppe der Studierenden, also auch speziell für die Gruppe der Wirtschaftsstudenten, intensiver zu betrachten. Weitere Studien, die sich mehr mit der Bezahlung auseinandersetzen, sind deshalb sinnvoll. Hierbei ist es auch noch wichtig, die finanzielle Situation der Studierenden zu berücksichtigen. Unterschiede aufgrund des Job Matches konnten wegen des Gefühls, im Moment von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein, erkannt werden. Kein Unterschied konnte in der manifesten Komponente bemerkt werden, in der nach der Situation gefragt wurde, in einem Monat mehr auszugeben als einzunehmen. Gesellschaftlich kann also hier argumentiert werden, dass Studierende, welche die innere Sicherheit nicht haben, mit ihrem Geld auszukommen, einen schlechteren Job Match haben. Bessere finanzielle Unterstützung der Studierenden kann dazu führen, mehr Studierende in fachlich passenden Jobs anzuziehen, was sich wiederum positiv auf den Job Match auswirkt. Die Dimensionsanalyse dahingehend, bedarf eventuell anderen Items, die sehen ob es wirklich zusammenpasst.

Bei den unterschiedlichen Motivationsarten ist ein Einfluss auf den Job Match nicht direkt ersichtlich. Es lässt sich jedoch ein Effekt über den Umweg des Job Matches erklären. Da dieser einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat und Motivation einen Einfluss auf Job Match, ist von einem indirekten Effekt zu sprechen. Die Motivation wurde in der Studie über die Jobpräferenzen gemessen. Ziel war es, herauszufinden, wie wichtig einzelne Attribute für den Studierenden in seinem zukünftigen Job sind. Dadurch wurde auf die verschiedenen Arten der Motivation geschlossen. Da in einzelnen Charakteristika, aber nicht in den Gesamtgruppen, ein signifikanter Einfluss messbar ist, sind hier noch weitere detailliertere Untersuchungen sinnvoll.

Zusammenfassen ist demnach zu sagen: Bar vs. Büro neben einem Wirtschaftsstudium – ja, lässt sich ein Unterschied in der Arbeitszufriedenheit erkenne.

7. Literatur

- Adair, J. (1984); The Hawthorne Effect: A Reconsideration of the Methodological Artifact, *Journal of Applied Psychology*, 69 (2), 334-345
- Allen, J., Van der Velden, R. (2001); Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search, *Oxford Economic Papers*, 53, 3, 434-452
- Atabaki, A., Biemann, T. (2016); Motivation und Mitarbeiterleistung: Was motiviert Mitarbeiter zu besseren Leistungen? Ein Zusammenspiel von intrinsischer und extrinsischer Motivation; *Personal quarterly*, Ausgabe 02 / 16, 46-49
- Battu, H., Belfield, C., Sloane, P. (1999); Overeducation Among Graduates: A Cohort View, *Education Economics*, 7, 21-38
- Baumgartner, C., Udris, I. (2006); Das „Zürcher Modell“ der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre „still going strong“, in: Fischer (Hg.): *Arbeitszufriedenheit – Konzepte und empirische Befunde*, 2. vollständig überarbeitete Auflage, Göttingen, 111-134
- Becker, G. (1964); *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with a Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press
- Benjamin, M., Hollings, A. (1997); Toward a theory of student satisfaction: An exploratory study of the "quality of student life", *Journal of College Student Development*, 38, 213-228
- Bentea C, Anghelache, V. (2012); Teachers' motivation and satisfaction for professional activity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 22, 563–567
- Brandstötter, R. (2009); *Die Berufszufriedenheit von Berufsdolmetschern in Österreich*, Masterarbeit, Universität Wien
- Brayfield, A., Crockett, W. (1955); Employee attitudes and employee performance, *Psychological Bulletin*, 52, 396-424
- Bruggemann, A., Groskurth, P., Ulich, E. (1975); *Arbeitszufriedenheit. Schriften zur Arbeitspsychologie*, 17, Bern und Stuttgart
- Brunner, B., Kuhn, A. (2010); The impact of labor market entry conditions on initial job assignment, human capital accumulation, and wages, *IEWworkingpaper*, 520
- Bryson A., Forth J. und Stokes L. (2015); Does worker wellbeing affect workplace performance? CEP Discussion Paper Nr. 1363, London
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2016); *Materialien zur sozialen Lage der Studierenden*, Wien
- Büssing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. (1999); A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches *Human Relations*, 52, 999-1028.
- Büssing, A., Herbig, B., Bissels, T., Krüsken, J. (2006); Formen der Arbeitszufriedenheit und Handlungsqualität von Arbeits- und Nicht-Arbeitskontexten, in: Fischer L. (Hg.): *Arbeitszufriedenheit – Konzepte und empirische Befunde*, 2. vollständig überarbeitete Auflage, Göttingen, 135-159

- Campbell, D., Pritchard, R. (1976); Motivation theory in industrial and organizational psychology, in Dunnette M. (Hg.), Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago, IL: Rand McNally, 63–130
- Cerasoli, C, Nicklin, J., Ford, M. (2014); Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis, Psychological Bulletin, Advance online publication.
- Cropanzano, R., Goldman, B., Folger, R. (2005); Self-interest: Defining and understanding a human motive, Journal of Organizational Behavior, 26, 985–991
- Collins, R. (1979); The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press
- Diener, E. (1984); Subjective well-being, Psychological Bulletin, 95, 3, 542-575
- Edwards, B., Bell, S., Arthur, J., Decuir, A. (2008); Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance, Applied Psychology, 57, 441-465
- Field, A. (2013); Discovering statistics using IBM SPSS statistics, 4. Auflage, Sage Publications Ltd Verlag, London
- Fischer, L. (1989); Strukturen der Arbeitszufriedenheit: zur Analyse individueller Bezugssysteme, Göttingen: Hofgrede
- Fischer, L., Fischer O. (2005); Arbeitszufriedenheit: Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie, Wirtschaftspsychologie, 1/2005, 5-20
- Fischer, L., Lück H. (1972); Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ), Psychologie und Praxis, 16, 63-76
- Flick, U., (2011); Qualitative Sozialforschung – eine Einführung, 5. Auflage, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Hamburg
- Fröhlich, W., Gieffers, F. (1989); Personalforschung, in Strutz H., (Hrsg.), Handbuch Personalmarketing, Wiesbaden: Gabler, 17-24
- Haarhaus, B. (2015); Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit; Diagnostica 2015; Hofgrede Verlag Gottingen, 1-13
- Hayes, A. (2013); Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, The Guilford Press, New York & London,
- Heckhausen, J., Heckhausen, H. (2005); Motivation und Handeln, 3. Aufl, Springer-Verlag Berlin Heidelberg
- Hersch, J. (1991); Education Match and Job Match, Review of Economics and Statistics, 73, 1, 140-144
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959); The Motivation to Work, 2.Auflage, New York: Wiley & sons
- Jabri, M. (1992); Job satisfaction and job performance among R & D scientists: The moderating influence of perceived appropriateness of task allocation decisions, Australian Journal of Psychology, 44, 95-99

- Jackob, N., Schoen, H., Zerback T. (2009); Sozialforschung im Internet – Methodologie und Praxis der Online-Befragung, 1.Auflagen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Johnson, G., Johnson, W. (2002); Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis, *Journal of Psychology*, 134, 5, 537–555
- Judge, T., Parker, S., Colbert, A., Heller, D., Ilies, R. (2001); Job satisfaction: A cross-cultural review, in Anderson N., Ones D., Sinangil H., Viswesvaran C. (Hg.); *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, 2, London: Sage, Organizational psychology 25–52
- Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R. (2008); *Work motivation: Past, present, and future*. New York, NY: Routledge
- Kenny, D., Kashy, D., Bolger, N. (1998); Data analysis in social psychology, in D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Hg.); *The handbook of social psychology*, Vol. 1, 4. Auflage, 233-265ff Boston, MA: McGraw-Hill
- Kirchler, E. (2011); *Arbeits- und Organisationspsychologie*, 3. Auflage, Facultas Verlag, Wien
- Korman, A. (1976); Hypothesis of work behavior revisited and an extension, *Academy of Management Review*, 1, 50-63
- Lee, Y., Sabharwal, M. (2016); Education–Job Match, Salary, and Job Satisfaction Across the Public, Non-Profit, and For-Profit Sectors: Survey of recent college graduates, *Public Management Review*, 18, 1, 40-64
- Locke, E. (1976); The nature and causes of job satisfaction, in: Dunnette M (Hg.) *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, 3, Rand McNally College Publ. Co., 1297-1349
- Locke, E., Latham G. (1990); Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel, *Psychological Science*, 1, 240-246
- Magerl, R. (2009); Arbeitszufriedenheit im Industrie- und Handwerksbereich vor und während der Finanzkrise – der Versuch eines Vergleichs, Diplomarbeit, Universität Wien
- Maslow, A. (1954); *Motivation and personality*, 3. Auflage, Addison Wesley Longman Verlag
- Merriam, S. (200); *Qualitative Research: a guide to design and implementation*, 2. Auflage, San Francisco: John Wiley&Sons.
- Nerdinger, F., Blickle, G., Schaper, N. (2014); *Arbeits- und Organisationspsychologie, Lehrbuch*, 3. Auflage, Springer-Verlag
- Neuberger, O. (1974); *Theorien der Arbeitszufriedenheit – Sozioökonomie* 7, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart – Berlin – Köln - Mainz
- Neuberger, O. (1985); *Arbeit: Begriff – Gestaltung – Motivation – Zufriedenheit*, Verlag Enke, Stuttgart
- Oblegorsky, F. (1983); *Arbeitszufriedenheit – und entsprechende Gewerkschaftliche Maßnahmen*, Dissertation, Wien
- Pinder, C. (1998); *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

- Ringelhan et al (2013) Work Motivation and Job Satisfaction as Antecedents of Research Performance: Investigation of Different Mediation Models; ZfB 03/13; Springer Fachmedien Wiesbaden 2013
- Robst, J. (2007); Education and job match: The relatedness of college major and work, Economics of Education Review 26, 397-407
- Roethlisberger, F., Dickson, W. (1939); Management and the worker: an account of a research program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago, Cambridge/Mass.: Harvard Univ. Press
- Rosenstiel, L. (1999); Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 4. Auflage, Schäffer-Poesche Verlag, Stuttgart
- Scherer, S. (2004); Stepping-stones or traps? The consequences of labor market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy, Work, Employment and Society, 18, 2, 369–394
- Sirgy, M., Michalos, A., Ferriss, A., Easterlin, R., Patrick, D., Pavot, W. (2006); The quality of life (QOL) research movement: Past, present, and future, Social Indicators Research, 76, 343-466
- Six, B., Felfe, J. (2004); Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext, in Schuler H. (Hg.) Organisationspsychologie 1 – Grundlagen und Personalpsychologie, Enzyklopädie der Psychologie, Band D/III/3, Göttingen Hogrefe, 597–672
- Sloane, P. (2003); Much ado about nothing? What does the over-education literature really tell us? In Büchel, F., DeGrip, A, Mertens, A. (Hg.), Overeducation in Europe: Current issues in theory, Edward Elgar Publishing, 11-48
- Smayling M., Miller H. (2012); Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level, Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 9, 1, 27-33
- Spector, P. (1997) Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Thousand Oaks: Sage Publications, London, New Delhi
- Steiber, N., Mühlböck, M., Kittel, B. (2015); JuSAW: Jung und auf der Suche nach Arbeit in Wien - Eine deskriptive Analyse von AMS-Zugängen im Alter von 18 bis 28 Jahren, Endbericht Modul 1, IM Auftrag vom Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Studierenden Sozialerhebung (2011); Band 2: Bericht zur sozialen Lage der Studierenden, Projektbericht, Institut für höhere Studien, Wien
- Studierenden Sozialerhebung (2015); Band 2: Bericht zur sozialen Lage der Studierenden, Projektbericht, Institut für höhere Studien, Wien
- Studierenden Sozialerhebung (2015); Band 3: Tabellenband, Projektbericht, Institut für höhere Studien, Wien
- Tsang, M., Levin, H. (1985); The Economics of Overeducation, Economics of Education Review, 4, 93-104
- Varca, P., James-Valutis, M. (1993); The relationship of ability and satisfaction to job performance, Applied Psychology: An International Review, 42, 265-275

- Vila, L., García-Mora B. (2005); Education and the Determinants of Job Satisfaction, *Education Economics* 13, 4, 409–425
- Viscusi, W. (1979); Job Hazards and Worker Quit Rates: An Analysis of Adaptive Worker Behavior, *International Economic Review*, 20, 29-58
- Vroom, V. (1964); *Work and motivation*, New York, NY: Wiley.
- Weinert, A. (1998); *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*, Beltz: Psychologie Verlags Union, 4.Auflage, Weinheim
- Weiss, H. (2002); Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences, *Human Resource Management Review*, 12, 173–194
- Xiao, J., Tang, C., Xiao S. (2009); Acting for Happiness: Financial Behavior and Life Satisfaction of College Students, *Springer, Social Indicators Research*, 92, 153-68

Internetquellen

- Best recruiter (2016); Homepage des Unternehmens, <http://www.bestrecruiters.at/aktuelles/news/>, zuletzt gesehen am 13.05.2016
- Great place to work (2016); Homepage des Unternehmens, <http://www.greatplacetowork.at/>, zuletzt gesehen am 13.05.2016
- Statistik Austria (2016); Hochschulprognose 2014, Studierende Personen http://wissenschaft.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/forschung/publikationen/Hochschulprognose_2014.pdf zuletzt gesehen am 15.04.2016
- Uniforce (2016); Homepage von place to perform, <http://www.uniforce.at/place-to-perform/>, zuletzt gesehen am 13.05.2016
- Wörterbuch online (2016); Suchwort „Credentialism“ <http://www.dict.cc/englisch-deutsch/credentialism.html>, zuletzt gesehen am 20. Juni 2016
- SoSci Survey (2016); Umfrage, <https://www.soscisurvey.de/>, zuletzt gesehen am 10. Juli 2016

8. Anhang A

Anhang A. 1: Fragebogen



0% ausgefüllt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die nachfolgende Studie richtet sich an **Studierende mit wirtschaftsbezogenem Studium, die einer bezahlten unselbstständigen Erwerbstätigkeit (8 h/Woche oder mehr) nachgehen**. Die Studie wird im Zuge meiner Masterarbeit an der Uni Wien zum Thema "Arbeitszufriedenheit von erwerbstätigen Studierenden" durchgeführt.

Vielen Dank für deine Zeit! Insgesamt wird das Ausfüllen des Fragebogens ca. 10 Minuten in Anspruch nehmen.

Die Studie dient ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Die erhobenen Daten sowie die daraus folgenden Ergebnisse werden zu keiner Zeit kommerziell genutzt oder an dritte Parteien weitergegeben.

- Bitte lies die Fragen genau durch und folge den Angaben.
- Es gibt keine falschen oder richtigen Antworten, ich möchte deine Einstellung hören.
- Es gibt kein Zeitlimit für diesen Fragebogen, bitte nimm dir die Zeit, die du für das Ausfüllen brauchst.
- Alle von dir angegebenen Informationen sind anonym.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten natürlich gleichwohl für beiderlei Geschlechter.

Zur Teilnahme an meiner Umfrage klicke bitte auf "weiter".

Vielen Dank und mit freundlichen Grüßen,
Elisabeth Höllhumer

Weiter

[Elisabeth Höllhumer B.Sc.](#), Universität Wien – 2016

1. Bist du neben dem Studium 8 oder mehr Stunden pro Woche gegen Entgelt unselbstständig erwerbstätig?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

2. Wenn du dir eine Stelle nach deinem Studium aussuchen könntest, wie wichtig wären für dich persönlich die folgenden Dinge:

	gar nicht wichtig	1	2	3	4	5	sehr wichtig
Eine interessante Tätigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ein sicherer Arbeitsplatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Möglichkeit mich persönlich weiterzuentwickeln	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Möglichkeit neue Dinge zu lernen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ein hohes Einkommen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Möglichkeit selbstständig zu arbeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Möglichkeit kreativ zu sein	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Beruf, der anerkannt und geachtet wird	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Viel Kontakt zu anderen Menschen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Möglichkeit anderen Menschen zu helfen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ein Beruf, der einem viel Freizeit lässt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Weiter

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf deine Erwerbstätigkeit - Hast du mehrere, so beziehe dich bitte auf diejenige, die für dich wichtiger ist.

3. In wie vielen Jobs bist du momentan tätig?

Bitte gib die Anzahl der Erwerbstätigkeiten gegen Entgelt an

- ☒ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 oder mehr

4. Wie würdest du deinen Job bezeichnen?

Z.B.: Verkäufer, Marketing-Assistenz, Kellner, Mitarbeiterin im Controlling,...

5. Wie viele Stunden arbeitest du durchschnittlich pro Woche?

Gib bitte die Anzahl der Stunden an

 Stunden

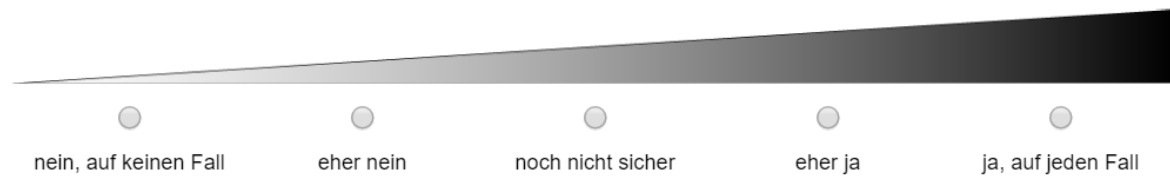
6. Seit wann arbeitest du in dem Unternehmen, in dem du momentan beschäftigt bist?

- ☒ < 6 Monate
- ☐ 6 – 12 Monate
- ☐ 1 – 2 Jahre
- ☐ > 2 Jahre

[Weiter](#)

7. Wie hast du von deinem Job erfahren?

- ☐ Stellenanzeige Zeitung/Zeitschrift
- ☐ Stellenanzeige auf der Homepage des Unternehmens
- ☐ Jobportal im Internet
- ☐ Messe
- ☐ Über Bekannte/Freunde
- ☐ Anders, und zwar:

8. Angenommen es ist möglich: Möchtest du nach dem Studium in dem Unternehmen, in dem du momentan arbeitest, weiterarbeiten?[Weiter](#)

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf dein Hauptstudium.

9. Was genau studierst du?

☐ BWL/IBWL

☐ VWL

☐ Sonstiges, und zwar:

10. Momentan studiere ich an einer:

☐ Universität

☐ Fachhochschule

☐ Privatuniversität

☐ Sonstiges, und zwar:

11. In welchem Bundesland studierst du?

[Bitte auswählen] ▼

12. Momentan absolviere ich ein:

☐ Bachelorstudium

☐ Masterstudium/Magisterstudium/Diplomstudium

☐ PhD-Studium

13. Im wievielten Semester des Studiums befindest du dich?

Bitte zähle dafür alle Semester (inklusive Bachelor bzw. Master)

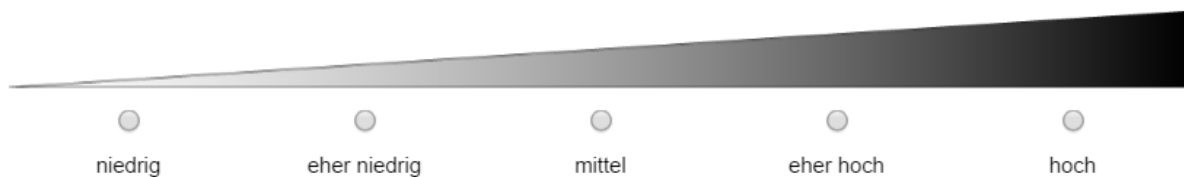
Semester

Weiter

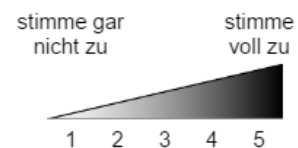
14. Wie viele Stunden wendest du pro Woche für studiumsbezogene Tätigkeiten auf?

Z.B.: LV besuchen, lernen, Arbeiten schreiben,...

- ☒ 0 – 5
- ☐ 6 – 10
- ☒ 11 – 20
- ☐ 21 – 30
- ☐ > 30

15. Meine momentane allgemeine Zufriedenheit mit dem Studium ist:**16. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?**

Denke bitte an dein Hauptstudium in Verbindung mit deiner (wichtigsten) Erwerbstätigkeit



Mein Job steht in inhaltlichem Bezug zum Studium.



Ich kann das im Studium erworbene Wissen in meiner derzeitigen Erwerbstätigkeit anwenden.



Ich habe durch meine derzeitige Erwerbstätigkeit Anregungen für mein weiteres Studium erhalten (z.B.: Abschlussarbeit).



Für meinen Job sind besondere Qualifikationen (Ausbildung, Studium,...) erforderlich.



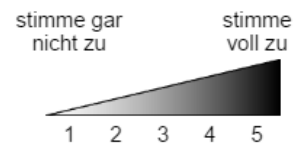
Meine Erwerbstätigkeit ist inhaltlich anspruchsvoll.

[Weiter](#)

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die Zufriedenheit in deiner (wichtigsten) Erwerbstätigkeit.

17. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?

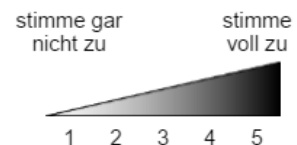
Die Tätigkeiten in meinem Job...



gefallen mir	☐	☐	☐	☐	☐
sind uninteressant	☐	☐	☐	☐	☐
fordern mich	☐	☐	☐	☐	☐
sind spannend	☐	☐	☐	☐	☐
langweilen mich	☐	☐	☐	☐	☐

18. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?

Die Bezahlung ist...



fair	☐	☐	☐	☐	☐
unangemessen	☐	☐	☐	☐	☐
schlecht	☐	☐	☐	☐	☐
zufriedenstellend	☐	☐	☐	☐	☐
ungerecht	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

19. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?

Die Entwicklungsmöglichkeiten in meinem Job...

	stimme gar nicht zu					stimme voll zu
	1	2	3	4	5	
sind gut	☐	☐	☐	☐	☐	
sind eingeschränkt	☐	☐	☐	☐	☐	
sind angemessen	☐	☐	☐	☐	☐	
existieren kaum	☐	☐	☐	☐	☐	
sind leistungsgerecht	☐	☐	☐	☐	☐	

20. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?

Mein direkter Vorgesetzter ist...

	stimme gar nicht zu					stimme voll zu
	1	2	3	4	5	
rücksichtsvoll	☐	☐	☐	☐	☐	
fair	☐	☐	☐	☐	☐	
beliebt	☐	☐	☐	☐	☐	
vertrauenswürdig	☐	☐	☐	☐	☐	
ungerecht	☐	☐	☐	☐	☐	

Weiter

21. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?

Die Arbeitskollegen in meinem Job sind...

	stimme gar nicht zu					stimme voll zu
	1	2	3	4	5	
zerstritten	☐	☐	☐	☐	☐	
kollegial	☐	☐	☐	☐	☐	
angenehm	☐	☐	☐	☐	☐	
frustrierend	☐	☐	☐	☐	☐	
sympathisch	☐	☐	☐	☐	☐	

22. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?

Alles in allem ist mein Job...

	stimme gar nicht zu					stimme voll zu
	1	2	3	4	5	
gut	☐	☐	☐	☐	☐	
zufriedenstellend	☐	☐	☐	☐	☐	
dürftig	☐	☐	☐	☐	☐	
angenehm	☐	☐	☐	☐	☐	
niemandem zu wünschen	☐	☐	☐	☐	☐	

Weiter

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf deine finanzielle Situation.

23. Wie viel Geld verdienst du im Monat bei deiner Erwerbstätigkeit bzw. deinen Erwerbstätigkeiten?

Beträge in Euro

- ☐ < 500
- ☐ 501 – 1000
- ☐ 1001 – 1500
- ☐ 1501 – 2000
- ☐ > 2000

24. Wie viel Geld hast du inkl. aller Zuwendungen und nach Abzug deiner Fixkosten ca. im Monat zur Verfügung?

Beträge in Euro

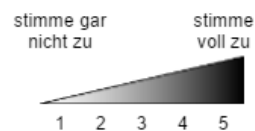
- ☐ < 500
- ☐ 501 – 1000
- ☐ 1001 – 1500
- ☐ 1501 – 2000
- ☐ > 2000

25. Aus welchen Quellen setzen sich deine Einnahmen zusammen?

Mehrfachauswahl möglich

- ☐ Erwerbstätigkeit
- ☐ Zuwendungen Familie (auch Naturalleistungen)
- ☐ Familienbeihilfe direkt
- ☐ Studienbeihilfe
- ☐ (Halb-) Waisenpension
- ☐ Wohnungszuschuss
- ☐ Sonstiges, und zwar:

26. Wie sehr stimmst du den folgenden Aussagen zu?



Im Moment habe ich das Gefühl, von finanziellen Schwierigkeiten betroffen zu sein.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In einem durchschnittlichen Monat gebe ich nicht mehr aus, als mir zur Verfügung steht.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich weiß nicht, ob ich genügend finanzielle Ressourcen für unvorhergesehene Ereignisse hätte.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Weiter

Gleich bist du fertig - nur noch einige Angaben zu deiner Person.

27. Alter:

Jahre

28. Geschlecht:

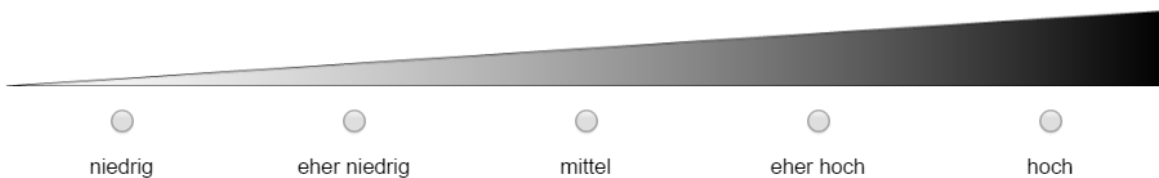
- ☒ Weiblich
☐ Männlich

29. Bildungsabschluss deiner Eltern:

Gib bitte den höheren Abschluss an, egal ob von deiner Mutter oder deinem Vater

- ☒ Pflichtschule
☐ Lehre mit Berufsschule
☒ Fach- oder Handelsschule/Meisterprüfung
☐ Allgemein-/Berufsbildende höhere Schule mit Matura (AHS, BHS)
☒ Anderer Abschluss nach der Matura (Kolleg, Akademie, ...)
☐ Universität/Fachhochschule

30. Meine momentane allgemeine Lebenszufriedenheit ist:



Weiter

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Und nun bist du auch schon am Ende angelangt. Danke, dass du dir die Zeit genommen hast, meinen Fragebogen auszufüllen.

Wenn du Fragen, Anmerkungen oder Interesse an den Ergebnissen hast, sende mir bitte eine Mail an a1063708@unet.univie.ac.at.

Einen guten Morgen, einen schönen Tag oder einen angenehmen Abend noch!

Liebe Grüße, Elisabeth Höllhumer

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

[Elisabeth Höllhumer B.Sc.](#), Universität Wien – 2016

Anhang A. 2: Ausgeschlossene Fälle im Fragebogen

Kriterium	Anzahl	Fallnummer
Nicht vollständig ausgefüllte Fragebögen	24	97, 110, 135, 158, 174, 569, 587, 600, 664, 763, 847, 864, 896, 951, 978, 990, 1000, 1039, 1045, 1046, 1051, 1057, 1074, 1109
Nicht erwerbstätig	19	103, 104, 114, 138, 175, 227, 653, 826, 952, 981, 986, 1012, 1013, 1016, 1023, 1056, 1080, 1096, 1104

Anhang A. 3: Studienrichtungen der Teilnehmer

Studium	Anzahl
Betriebswirtschaft	150
Volkswirtschaftslehre	7
Sonstiges und davon:	48
Sozialwirtschaft	11
General Management	6
Medienmanagement	5
Supply Chain Management, Wirtschaftsrecht, Wirtschaftspädagogik	Jeweils 3
Wirtschaftsinformatik, Marketing & Electronic Business, CRFM, Digital Business Management, (Internationales) Logistic Management	Jeweils 2
Prozessmanagement Gesundheit, Operations Management, Marketing & Sales, SEEP, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieur, Strategisches Management	Jeweils 1

Anhang A. 4: Subjektiver Job Match und Berufsbezeichnungen

Punkte	Anzahl	Bezeichnungen
1	22	Customer Service Agent am Flughafen Wien, 8 x Verkäufer, Kinomitarbeiter, 9 x Kellner, Kundenservice Mitarbeiter, Gastronomie-Mitarbeiter, Ticketverkäufer
1,2	11	Mitarbeiter in der Qualitätskontrolle, 3 x Verkäufer, Putzfrau, Kellner, Rezeptionist, Promotor, Office Mitarbeiter, Sponsoring-Assistent, Sachbearbeiter
1,4	14	Zapferin, Service Mitarbeiter, Verkäufer, 4 x Kellner, Mitarbeiter bei einer Versicherung, 2 x Promoter, Interviewer in der Marktforschung, Program Intern, Mikrozensus Mitarbeiter, Buchhaltung
1,6	6	Catering Mitarbeiter, Project Assistent, Verkäufer, Büromitarbeiter, Lagermitarbeiter, Rezeptionist
1,8	8	Assistenz im Rechnungswesen und Verkauf, Content Manager, Managment Assistent, Angestellter im Großhandel, Kellner, Mitarbeiter Buchhaltung, Vertriebsmitarbeiter, Verkäufer
2	10	2 x Verkäufer, Rezeptionist, 2 x Fitnesstrainer, Datenrecherche und Messenorganisation, Servicemitarbeiter, Operations Manager Assistent, Kellner, Assistenz der Projektleitung
2,2	7	Fitnesstrainer, Barkeeper, 2 x Verkäufer, Marketing-Assistenz, Sekretärin im Immobilienbereich, Projektmanagement
2,4	9	Studien Assistent, Marketing-Assistenz, Projektmitarbeiter, Verkäufer, Sachbearbeiter, Kindergartenpädagogin, Inkassobüro, Projektsteuerung, Rezeptionist
2,6	6	Consultant, Mitarbeiterin Personalabteilung, Assistenz HR, Executive Assistant, Office Manager, Verkäufer
2,8	16	3 x Verkäufer, Assistenz, EDV-Trainer, Mitarbeiter im Sales-Bereich, Mitarbeiter Rechnungswesen, Tänzerin, Call Agent, Marketing Manager, Business Development, Buchhalter, Projektmanagement, Consultant, Wahlkampfmitarbeiter
3	9	2 x Assistenz, Telefonistin im Service Center, Marketing-Assistenz, Mitarbeiter Projektplanung, Mitarbeiter im Controlling, Verkäufer, Assistenz der Geschäftsführung, Bankangestellter,
3,2	11	Assistenz, Finance & Accounting Abteilung in einer Bank, Marketing-Assistenz, Einkauf im Möbelhandel, Studentische Mitarbeiterin im Hochschulbildungsbereich, Softwareentwickler, 2 x Buchhaltung, Datenmanager, Assistenz Geschäftsführung, Mitarbeiter in einer Eventagentur
3,4	14	Office-Management, Wettschaltmitarbeiterin, Riskmanagement und Portfoliobetreuung, Project Manager, Tutor, Kundenbetreuung bei Verwendung von Apps im Finanzbereich, B2B Vertrieb, Bankangestellter, Werkstudentin Business Excellence, Mitarbeiter Online-Marketing, Business Development, Lektoratsassistentin, Consultant, Freier Dienstnehmer
3,6	9	2 x Marketing-Assistenz, Assistenz Kommunikation, Buchhalter, Sekretär, Büroangestellter, Fachreferentin Personalmarketing, Mitarbeiterin im Controlling, Modeeinkäuferin
3,8	6	Berufsanwärter Steuerberatung, Mitarbeiterin Personalentwicklung, Trainer, Consultant, Freier Mitarbeiter Planungsabteilung, Mitarbeiter Supply Chain Management & Logistics
4	10	HR-backoffice support, Mitarbeiter im Eventmanagement, Buchhaltung, Consultant, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, IT Analyst, Assistent, Junior Controller, Studienassistent, Univ.Ass
4,2	13	Marketing-Assistenz, Buchhaltung, Steuersachbearbeiter, Berufsanwärter Steuerberatung, Betreuer, Assistenz Personalmanagement, Führungskraft, Mitarbeiterin Rechnungswesen, HR Assistentin, VAT Compliance Specialist,, Mitarbeiterin Marketing, Bankangestellte, Mediaplanung
4,4	8	Studienassistent, Assistent in der Wirtschaftsprüfung, Studienassistent / Prokurist, Geschäftsführer, Forscher, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bankangestellter Zentrale, Kaufmännische Angestellte
4,6	4	Studienassistent, Assistenz im Consulting, Mitarbeiter im Controlling, Assistenz

4,8	5	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Marketing-Assistenz, Revisionsassistent, Buchhaltung, Studienassistent
5	7	Mitarbeiter Universität, Berufsanwärter in der Steuerberatung, Werkstudentin im Qualitätsmanagement, Studienassistent, Logistik-Assistenz, Wirtschaftstreuhänder, Führungskraft

9. Anhang B – Auswertungen

Geschlecht:

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Weiblich	155	75,6	75,6
Männlich	50	24,4	100
Gesamt	205	100	100

Studium – Art der Einrichtung:

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Universität	179	87,3	87,3
Fachhochschule	26	12,7	100
Gesamt	205	100	100

Alter:

Mittelwert	25,068		
Median	25,000		
Modus	23,000		
	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
18	1	0,5	0,5
19	4	2,0	2,4
20	5	2,4	4,9
21	9	4,4	9,3
22	19	9,3	18,5
23	35	17,1	35,6
24	24	11,7	47,3
25	33	16,1	63,4
26	29	14,1	77,6
27	11	5,4	82,9
28	13	6,3	89,3
29	7	3,4	92,7
30	5	2,4	95,1
32	2	1,0	96,1
33	1	0,5	96,6
34	3	1,5	98,0
38	1	0,5	98,5
39	1	0,5	99
41	1	0,5	99,5
47	1	0,5	100
Gesamt	205	100	100

Studium – Art der Einrichtung:

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Pflichtschule	12	5,9	5,9
Lehre mit Berufsschule	32	15,6	21,5
Fach- oder Handelsschule / Meistersprüfung	33	16,1	37,6

Allgemein- / Berufsbildende höhere Schule mit Matura	45	22	59,5
Anderer Abschluss nach der Matura (Kolleg, Akademie, ...)	12	5,9	65,4
Universität / Fachhochschule	71	34,6	100
Gesamt	205	100	

Studium – Art des Studiums

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Bachelorstudium	83	40,5	40,5
Masterstudium/ Diplomstudium / Magisterstudium	118	57,6	98,0
PhD	4	2	100
Gesamt	205	100	100

Studium – Ort

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Burgenland	2	1	1
Niederösterreich	6	2,9	3,9
Oberösterreich	62	30,2	34,1
Steiermark	1	0,5	34,6
Tirol	3	1,5	36,1
Vorarlberg	1	0,5	36,6
Wien	130	63,4	100
Gesamt	205	100	100

Lebenszufriedenheit:

Mittelwert	3,88		
Median	4,00		
Modus	4,00		
	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Niedrig	1	0,5	0,5
Eher niedrig	4	2,0	2,4
Mittel	53	25,9	28,3
Eher hoch	108	52,7	81
Hoch	39	19,0	100
Gesamt	205	100	100

Zufriedenheit mit dem Studium:

Mittelwert	3,38		
Median	3,00		
Modus	3,00		
	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Niedrig	7	3,4	3,4
Eher niedrig	23	11,2	14,6
Mittel	81	39,5	54,1
Eher hoch	73	35,6	89,8
Hoch	21	10,2	100
Gesamt	205	100	100

Erwerbstätigkeit: Anzahl der Stunden:

Mittelwert	19,65		
Median	20,000		
Modus	20,000		
	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
6	1	0,5	0,5
8	16	7,8	8,3
9	8	3,9	12,2
10	33	16,1	28,3
11	1	0,5	28,8
12	7	3,4	32,2
14	3	1,5	33,7
15	16	7,8	41,5
16	9	4,4	45,9
18	2	1,0	46,8
19	3	1,5	48,3
20	45	22	70,2
21	1	0,5	70,7
22	2	1	71,7
23	1	0,5	72,2
24	4	2	74,1
25	11	5,4	79,5
28	1	0,5	80
30	15	7,3	87,3
33	1	0,5	87,8
35	2	1	88,8
36	1	0,5	89,3
38	1	0,5	89,8
38,5	5	2,4	92,2
39	1	0,5	92,7
40	10	4,9	97,6
43	1	0,5	98
45	2	1	99
50	2	1	100
Gesamt	205	100	100

Studium – Zeit

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
0 – 5	15	7,3	7,3
6 – 10	50	24,4	31,7
11 – 20	67	32,7	64,4
21 – 30	46	22,4	86,8
Über 30	27	13,2	100
Gesamt	205	100	100

Erwerbstätigkeit – Dauer

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
< 6 Monate	41	20	20
6 – 12 Monate	53	25,9	45,9
1 – 2 Jahre	50	24,4	70,2
> 2 Jahre	61	29,8	100
Gesamt	205	100	100

Erwerbstätigkeit – Weiterarbeiten

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Nein, auf keinen Fall	50	24,4	24,4
Eher nein	45	22	46,3
Noch nicht sicher	31	15,1	61,5
Eher ja	41	20	81,5
Ja, auf jeden Fall	38	18,5	100
Gesamt	205	100	100

Erwerbstätigkeit – Einstieg

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Stellenanzeige Zeitung/Zeitschrift	5	2,4	2,4
Stellenanzeige auf der Homepage des Unternehmens	20	9,8	12,2
Jobportal im Internet	57	27,8	40
Über Bekannte/Freunde	85	41,5	81,5
Sonstiges	38	18,5	100
Gesamt	205	100	100

Finanziell – Geld aus Erwerbstätigkeit

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
< 500	64	31,2	31,2
501 – 1000	78	38	69,3
1001 - 1500	33	16,1	85,4
1501 – 2000	20	9,8	95,1
> 2000	10	4,9	100
Gesamt	205	100	100

Finanziell – Geld aus Erwerbstätigkeit

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
< 500	98	47,8	47,8
501 – 1000	80	39	86,8
1001 - 1500	18	8,8	95,6
1501 – 2000	2	1	96,6
> 2000	7	3,4	100
Gesamt	205	100	100

Dimensionsreduktion

Alle Variablen: Dimensionsreduktion mit dem Test auf Stichprobeneignung

KMO Kriterium		0,899
Ungefähres Chi Quadrat	4736,217	
Df	435	
Signifiknaz nach Bartlett	0,000	
Anfängliche Eigenwerte		Rotierte Summe der quadrierten Ladungen
Gesamt/% der Varianz/Kumulierte %		Gesamt/% der Varianz/Kumulierte %
1	10,756 / 35,853 / 35,853	4,703 / 15,676 / 15,676
2	3,599 / 11,996 / 47,849	4,243 / 14,144 / 29,820
3	2,750 / 9,166 / 57,015	4,195 / 13,984 / 43,804
4	2,283 / 7,610 / 64,625	4,005 / 13,351 / 57,155

5	1,501 / 5,005 / 69,630	3,555 / 11,849 / 69,003
6	1,270 / 4,234 / 73,864	1,458 / 4,860 / 73,864
7	0,821 / 2,738 / 76,601	

Relevante Variablen::Dimensionsreduktion mit dem Test auf Stichprobeneignung

Anfängliche Eigenwerte		Rotierte Summe der quadrierten Ladungen
Gesamt/% der Varianz/Kumulierte %		Gesamt/% der Varianz/Kumulierte %
1	7,996 / 33,316 / 33,316	3,931 / 16,381 / 16,381
2	3,527 / 14,694 / 48,010	3,806 / 15,858 / 32,238
3	2,607 / 10,860 / 58,871	3,580 / 14,918 / 47,157
4	2,260 / 9,418 / 68,288	3,504 / 14,601 / 61,758
5	1,353 / 5,639 / 73,927	2,920 / 12,168 / 73,927
6	0,905 / 3,769 / 77,696	

	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5
AZ Tätigkeiten: gefallen mir	,090	,225	,230	,773	,282
AZ Tätigkeiten: fordern mich	-,017	-,057	,099	,712	,324
AZ Tätigkeiten: sind spannend	-,033	,127	,095	,824	,264
AZ Kollegen: kollegial	-,002	,239	,832	,125	,170
AZ Kollegen: angenehm	,043	,108	,881	,173	,065
AZ Kollegen: sympathisch	,011	,082	,840	,093	,117
AZ Entwicklung: sind gut	,013	,163	,099	,368	,810
AZ Entwicklung: sind angemessen	,079	,071	,117	,251	,813
AZ Entwicklung: sind leistungsgerecht	,089	,142	,102	,274	,796
AZ Bezahlung: fair	,828	,140	,138	,085	,101
AZ Bezahlung: zufriedenstellend	,744	,058	,092	-,023	,092
AZ Vorgesetzter: rücksichtsvoll	,154	,853	,191	,092	,100
AZ Vorgesetzter: fair	,177	,865	,179	,052	,165
AZ Vorgesetzter: beliebt	,030	,818	,133	,128	,115
AZ Vorgesetzter: vertrauenswürdig	,034	,833	,164	,145	,162
AZR Tätigkeiten interessant	,085	,171	,132	,773	,131
AZR Tätigkeiten nicht langweilig	,178	,127	,106	,812	,138
AZR Kollegen harmonisch	,159	,092	,758	,085	,048
AZR Kollegen nicht frustrierend	,242	,208	,725	,124	,065
AZR Entwicklung offen	,073	,142	,107	,146	,727
AZR Bezahlung angemessen	,892	,141	,093	,080	,017
AZR Bezahlung gut	,885	,115	-,002	,092	,018
AZR Bezahlung gerecht	,907	,133	,092	,045	,027
AZR Vorgesetzter gerecht	0,285	,762	,059	,134	,010

	Anzahl der Items	Cronbachs alpha	Varianz in %	KMO- Kriterium	Signifikanz nach Bartlett
Job Match	5	0,895	70,658	0,838	0,000
Finanzielle Schwierigkeiten 1	3	0,536	55,784	0,510	0,000
Finanzielle Schwierigkeiten 1	2	0,781	82,280	0,581	0,000
Motive	12		59,633	0,786	0,000

	Komponente 1	Komponente 2	Komponente 3
Interessant	0,768	0,138	0,115
Sicherer Arbeitsplatz	0,104	0,731	0,068
Persönliche Weiterentwicklung	0,880	0,171	0,306
Neues Lernen	0,858	0,053	0,242
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	0,634	0,582	0,095
Hohes Einkommen	0,145	0,804	-0,046
Selbstständig arbeiten	0,702	0,143	0,227
Kreativ sein	0,484	-0,088	0,563
Anerkannter Beruf	0,303	0,478	0,417
Kontakt zu anderen Menschen	0,474	-0,126	0,653
Anderen helfen	0,222	-0,030	0,859
Beruf der viel Freizeit lässt	-0,073	0,376	0,541

Hypothese 1

	T	K	B	V	E	Komplett	Job Match
Tätigkeiten	1						
Kollegen	0,345	1					
Bezahlung	0,183	0,237	1				
Direkter Vorgesetzter	0,326	0,380	0,312	1			
Entwicklungsmöglichkeiten	0,579	0,305	0,171	0,334	1		
Komplett	0,725	0,634	0,581	0,693	0,730		
Job Match	0,596	0,199	n.sig	0,158	0,569	0,479	1

Gesamt	Mittelwert	Standardabweichung
Entwicklungsmöglichkeiten	2,7756	1,11842
Tätigkeiten	3,4205	,98268
Komplett	3,6414	,67128
Bezahlung	3,8683	1,07686
Direkter Vorgesetzter	3,9717	,98587
Kollegen	4,1707	,81813

Schlechter Job Match	Mittelwert	Standardabweichung
Entwicklungsmöglichkeiten	2,1972	,89435
Tätigkeiten	2,9394	,91389
Komplett	3,3796	,64294
Bezahlung	3,8147	1,13160
Direkter Vorgesetzter	3,8789	1,05866
Kollegen	4,0679	,87780

Guter Job Match	Mittelwert	Standardabweichung
Entwicklungsmöglichkeiten	3,4323	,97837
Bezahlung	3,9292	1,01358
Komplett	3,9385	,57435
Tätigkeiten	3,9667	,74645
Direkter Vorgesetzter	4,0771	,88988
Kollegen	4,2875	,73172

T-Test bei unabhängigen Stichproben: Arbeitszufriedenheit Komplet

	F	Sig	T	df	Sig (2s)	Mittlere Differenzen	St. Fehler	95 % KI unten	95%KI oben
Varianzen gleich	0,190	0,662	6,527	203	0,00	-,55891	,08563	-,72775	-,39007
Varianzen nicht gleich			6,574	202,96	0,00	-,55891	,08502	-,72655	-,39127

Nicht parametrischer Test: Mann Whitney U-Test

	Sig	Resultat
Tätigkeiten	0,000	Unterschied
Kollegen	0,072	Kein Unterschied
Bezahlung	0,595	Kein Unterschied
Direkter Vorgesetzter	0,285	Kein Unterschied
Entwicklungsmöglichkeiten	0,000	Unterschied
Intrinsische Motive	0,029	Unterschied
Extrinsische Motive	0,969	Kein Unterschied
Hedonistische Motive	0,296	Kein Unterschied

Regression von Job Match auf die Arbeitszufriedenheit

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	21,087	1	21,087	60,426	0,000
Nicht st. Residuen	70,840	203	0,349		
Gesamt	91,927	204			

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,906	0,103		28,173	0,00
Job Match	0,265	0,034	0,479	7,773	0,00

Regression von Job Match auf die Arbeitszufriedenheit mit Einfluss der finanziellen Komponente

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	24,058	4	6,015	17,724	0,000
Nicht st. Residuen	67,869	200	0,339		
Gesamt	91,927	204			

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,102	,150		20,727	,000
Job Match	,251	,034	454	7,299	,000
Finanz: Not	-,111	,041	-,219	-2,726	,007
Finanz: Ausgaben	-,026	,029	-,054	-,890	,375
Finanz: Ressourcen	,052	,035	,118	1,484	,139

Multiple Regression mit vielen Kontrollvariablen

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	43,779	20	2,189	8,365	0,00
Nicht st. Residuen	48,148	184	0,262		
Gesamt	91,927	204			

R = 0,690 / R² = 0,476 / Korr R² = 0,419 / Standardfehler des Schätzers = 0,51154

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,808	,488		5,758	,000
Job Match	,125	,041	,226	3,041	,003
Finanz: Not	-,097	,039	-,191	-2,500	,013
Finanz: Ausgaben	-,022	,027	-,045	-,791	,430
Finanz: Ressourcen	,049	,032	,109	1,520	,130
Dauer der ET	-,062	,035	-,102	-1,741	,083
Stundenanzahl ET	-,009	,008	-,128	-1,133	,259
Weiterarbeiten	,196	,032	,427	6,221	,000
Art des Studium	,050	,049	,064	1,024	,307
Form des Studiums	-,058	,076	-,045	-,758	,449
Einrichtung Studium	-,052	,125	-,026	-,415	,679
Zufriedenheit Studium	,032	,045	,045	,706	,481
Geld ET	,103	,073	,173	1,417	,158
Geld gesamt	-,074	,051	-,101	-1,452	,148
Alter	-,019	,013	-,102	-1,497	,136
Geschlecht	,045	,092	,029	,488	,626
Bildung Eltern	,015	,023	,038	,679	,498
Lebenszufriedenheit	,119	,055	,132	2,179	,031
Intrinsische Motive	,052	,057	,059	,923	,357
Extrinsische Motive	-,050	,052	-,056	-,949	,344
Hedonistische Motive	,032	,057	,034	,556	,579

Hypothese 2

Motive	Mittelwert	Standardabweichung
Interessant	4,51	,937
Sicherer Arbeitsplatz	3,97	1,089
Persönliche Weiterentwicklung	4,37	,928
Neues Lernen	4,22	,944
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	4,14	,947
Hohes Einkommen	3,84	,983
Selbstständig arbeiten	3,89	1,044
Kreativ sein	3,36	1,123
Anerkannter Beruf	3,46	1,059
Kontakt zu anderen Menschen	3,61	1,030
Anderen helfen	3,26	1,070
Beruf der viel Freizeit lässt	3,40	1,013

Regression der Motive auf die Arbeitszufriedenheit

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	9,783	12	0,815	1,905	0,036
Nicht st. Residuen	82,144	192	0,428		
Gesamt	91,927	204			

R = 0,690 / R² = 0,476 / Korr R² = 0,419 / Standardfehler des Schätzers = 0,51154

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,696	,340		10,858	,000
Interessant	,046	,067	,064	,675	,500
Sicherer Arbeitsplatz	-,053	,049	-,086	-1,077	,283
Persönliche Weiterentwicklung	-,103	,090	-,143	-1,151	,251
Neues Lernen	-,061	,079	-,085	-,772	,441
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	,212	,071	,299	2,998	,003
Hohes Einkommen	-,147	,062	-,215	-2,384	,018
Selbstständig arbeiten	,060	,055	,093	1,080	,281
Kreativ sein	-,078	,050	-,131	-1,581	,116
Anerkannter Beruf	,005	,051	,008	,094	,925
Kontakt zu anderen Menschen	,143	,057	,220	2,495	,013
Anderen helfen	-,038	,056	-,060	-,680	,497
Beruf der viel Freizeit lässt	-,010	,049	-,016	-,213	,832

Korrelationen

	T	K	B	V	E	K	Intr.	Extr.	Hed.
T	1								
K	,345**	1							
B	,183**	,237**	1						
V	,326**	,380**	,312**	1					
E	,579**	,305**	,171*	,334**	1				
K	,725**	,634**	,581**	,693**	,730**	1			
Intri.	,064	,169*	-,026	,011	,098	,087	1		
Extr.	-,047	,063	-,148*	-,067	-,064	-,087	,352**	1	
Hed.	-,044	,067	-,021	,096	-,010	,022	,402**	,144*	1

*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001

Multiple Regression: Motive auf Arbeitszufriedenheit komplett

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	2,179	3	0,726	1,626	0,184
Nicht st. Residuen	89,748	201	0,447		
Gesamt	91,927	204			

R = 0,154 / R² = 0,024 / Korr R² = 0,009 / Standardfehler des Schätzers = 0,66821

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,606	0,329		10,960	0,000
Intrinsische Motive	0,126	0,072	0,141	1,753	0,081
Extrinsische Motive	-0,119	0,066	-0,134	-1,806	0,072
Hedonistische Motive	-0,014	0,070	-0,016	-0,205	0,838

Multiple Regression: Motive auf Arbeitszufriedenheit mit den Tätigkeiten

	Quadratsumme	df	Mittelwerte Quadrate	der F	Sig
Regression	3,029	3	1,010	1,046	0,373
Nicht st. Residuen	193,965	201	0,965		
Gesamt	196,994	204			

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,497	,484		7,231	,000
Intrinsische Motive	,163	,105	,125	1,550	,123
Extrinsische Motive	-,103	,097	-,079	-1,062	,290
Hedonistische Motive	-,112	,103	-,083	-1,082	,281

Multiple Regression: Motive auf Arbeitszufriedenheit mit den Kollegen

	Quadratsumme	df	Mittelwerte Quadrate	der F	Sig
Regression	3,901	3	1,300	1,971	,120
Nicht st. Residuen	132,643	201	,660		
Gesamt	136,544	204			

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,390	,400		8,475	,000
Intrinsische Motive	,182	,087	,168	2,094	,038
Extrinsische Motive	,004	,080	,004	,048	,962
Hedonistische Motive	-,001	,085	-,001	-,013	,990

Multiple Regression: Motive auf Arbeitszufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten

	Quadratsumme	df	Mittelwerte Quadrate	der F	Sig
Regression	6,031	3	2,010	1,622	,186
Nicht st. Residuen	249,147	201	1,240		
Gesamt	255,178	204			

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,690	,548		4,908	,000
Intrinsische Motive	,239	,119	,162	2,007	,046
Extrinsische Motive	-,165	,109	-,112	-1,508	,133
Hedonistische Motive	-,090	,117	-,058	-,768	,443

Multiple Regression: Motive auf Arbeitszufriedenheit mit der Bezahlung

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	5,399	3	1,800	1,565	,199
Nicht st. Residuen	231,165	201	1,150		
Gesamt	236,564	204			

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	4,565	,528		8,646	,000
Intrinsische Motive	,049	,115	,034	,425	,672
Extrinsische Motive	-,224	,105	-,158	-2,127	,035
Hedonistische Motive	-,018	,113	-,012	-,156	,876

Multiple Regression: Motive auf Arbeitszufriedenheit mit dem Vorgesetzten

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	3,148	3	1,049	1,081	,358
Nicht st. Residuen	195,128	201			
Gesamt	198,276	204			

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,887	,485		8,012	,000
Intrinsische Motive	-,006	,106	-,005	-,057	,954
Extrinsische Motive	-,105	,097	-,081	-1,085	,279
Hedonistische Motive	,148	,104	,109	1,431	,154

Multiple Regression: Job Match auf Arbeitszufriedenheit komplett mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	27,466	4	6,866	21,304	,000
Nicht st. Residuen	64,461	200	,322		
Gesamt	91,927	204			

R = 0,547 / R² = 0,299 / Korr R² = 0,285 / Standardfehler des Schätzers = 0,56772

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,949	,349		8,444	,000
Alter	-,030	,011	-,166	-2,763	,006
Geschlecht	,002	,094	,001	,016	,987
Lebenszufriedenheit	,186	,054	,207	3,469	,001
Job Match	,263	,034	,476	7,845	,000

Multiple Regression: Job Match auf Arbeitszufriedenheit Tätigkeiten mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	71,108	4	17,777	28,243	,000
Nicht st. Residuen	125,886	200	,629		
Gesamt	196,994	204			

R = 0,601 / R² = 0,361 / Korr R² = 0,348 / Standardfehler des Schätzers = 0,79337

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,046	,488		4,192	,000
Alter	-,013	,015	-,048	-,831	,407
Geschlecht	,055	,131	,024	,416	,678
Lebenszufriedenheit	,077	,075	,058	1,024	,307
Job Match	,479	,047	,592	10,215	,000

Multiple Regression: Job Match auf Arbeitszufriedenheit Kollegen mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	13,433	4	3,358	5,456	,000
Nicht st. Residuen	123,112	200	,616		
Gesamt	136,544	204			

R = 0,314 / R² = 0,098 / Korr R² = 0,080 / Standardfehler des Schätzers = 0,78457

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,714	,483		7,694	,000
Alter	-,023	,015	-,103	-1,513	,132
Geschlecht	-,168	,130	-,089	-1,298	,196
Lebenszufriedenheit	,224	,074	,204	3,013	,003
Job Match	,136	,046	,201	2,924	,004

Multiple Regression: Job Match auf Arbeitszufriedenheit Entwicklungsmöglichkeiten mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	96,945	4	24,236	30,634	,000
Nicht st. Residuen	158,233	200	,791		
Gesamt	255,178	204			

R = 0,616 / R² = 0,380 / Korr R² = 0,368 / Standardfehler des Schätzers = 0,88947

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	1,519	,547		2,776	,006
Alter	-,051	,017	-,165	-2,929	,004
Geschlecht	,063	,147	,024	,427	,670
Lebenszufriedenheit	,257	,084	,171	3,051	,003
Job Match	,523	,053	,567	9,937	,000

Multiple Regression: Job Match auf Arbeitszufriedenheit Bezahlung mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	8,889	4	2,222	1,952	,103
Nicht st. Residuen	227,675	200	1,138		
Gesamt	236,564	204			

R = 0,194 / R² = 0,038 / Korr R² = 0,018 / Standardfehler des Schätzers = 1,06695

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	4,008	,656		6,106	,000
Alter	-,041	,021	-,139	-1,977	,049
Geschlecht	,038	,176	,015	,214	,831
Lebenszufriedenheit	,175	,101	,122	1,738	,084
Job Match	,057	,063	,064	,904	,367

Multiple Regression: Job Match auf Arbeitszufriedenheit Vorgesetzter mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	11,043	4	2,761	2,949	,021
Nicht st. Residuen	187,233	200	,936		
Gesamt	198,276	204			

R = 0,236 / R^2 = 0,056 / Korr R^2 = 0,037 / Standardfehler des Schätzers = 9,6756

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,460	,595		5,812	,000
Alter	-,025	,019	-,092	-1,326	,186
Geschlecht	,021	,160	,009	,129	,897
Lebenszufriedenheit	,199	,091	,151	2,173	,031
Job Match	,122	,057	,150	2,136	,034

Hypothese 3

Multiple Regression: Motive auf Job Match mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	25,243	6	4,207	3,031	,007
Nicht st. Residuen	274,844	198	1,388		
Gesamt	300,087	204			

R = 0,290 / R^2 = 0,084 / Korr R^2 = 0,056 / Standardfehler des Schätzers = 1,17818

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	1,369	,936		1,463	,145
Intrinsische Motive	,264	,127	,164	2,074	,039
Extrinsische Motive	-,207	,117	-,130	-1,764	,079
Hedonistische Motive	-,252	,125	-,151	-2,020	,045
Alter	,036	,023	,108	1,566	,119
Geschlecht	,321	,195	,114	1,647	,101
Lebenszufriedenheit	,162	,112	,100	1,449	,149

Multiple Regression: Job Match auf intrinsische Motive

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	,409	1	,409	,717	,398
Nicht st. Residuen	115,758	203	,570		
Gesamt	116,167	204			

R = 0,059 / R² = 0,004 / Korr R² = -0,001 / Standardfehler des Schätzers = 0,75514

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	4,125	,132		31,280	,000
Job Match	,037	,044	,059	,846	,398

Multiple Regression: Job Match auf extrinsische Motive

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	1,586	1	1,586	2,762	,098
Nicht st. Residuen	116,542	203	,574		
Gesamt	118,128	204			

R = 0,116 / R² = 0,013 / Korr R² = 0,009 / Standardfehler des Schätzers = 0,75769

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,961	,132		29,935	,000
Job Match	-,073	,044	-,116	-1,662	,098

Multiple Regression: Job Match auf hedonistische Motive

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	1,248	1	1,248	2,375	,125
Nicht st. Residuen	106,707	203	,526		
Gesamt	107,955	204			

R = 0,108 / R² = 0,012 / Korr R² = 0,007 / Standardfehler des Schätzers = 0,72502

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,589	,127		28,343	,000
Job Match	-,064	,042	-,108	-1,541	,125

Multiple Regression: Motivation auf Arbeitszufriedenheit Komplett mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	9,004	6	1,501	3,583	,002
Nicht st. Residuen	82,923	198	,419		
Gesamt	91,927	204			

R = 0,313 / R² = 0,098 / Korr R² = 0,071 / Standardfehler des Schätzers = 0,64715

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,187	,514		6,200	,000
Intrinsische Motive	,110	,070	,124	1,580	,116
Extrinsische Motive	-,087	,064	-,098	-1,347	,179
Hedonistische Motive	-,037	,068	-,040	-,543	,588
Alter	-,021	,012	-,114	-1,671	,096
Geschlecht	,089	,107	,057	,832	,406
Lebenszufriedenheit	,220	,062	,245	3,570	,000

Multiple Regression: Motivation auf Arbeitszufriedenheit Tätigkeiten mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	7,905	6	1,318	1,380	,224
Nicht st. Residuen	189,089	198	,955		
Gesamt	196,994	204			

R = 0,200 / R² = 0,040 / Korr R² = 0,011 / Standardfehler des Schätzers = 0,97724

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,473	,776		3,185	,002
Intrinsische Motive	,150	,105	,115	1,426	,156
Extrinsische Motive	-,070	,097	-,054	-,716	,475
Hedonistische Motive	-,117	,103	-,087	-1,133	,258
Alter	,004	,019	,015	,216	,829
Geschlecht	,220	,162	,096	1,357	,176
Lebenszufriedenheit	,154	,093	,117	1,656	,099

Multiple Regression: Motivation auf Arbeitszufriedenheit Kollegen mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	11,218	6	1,870	2,954	,009
Nicht st. Residuen	125,327	198	,633		
Gesamt	136,544	204			

R = 0,287 / R² = 0,082 / Korr R² = 0,054 / Standardfehler des Schätzers = 0,79559

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,160	,632		5,000	,000
Intrinsische Motive	,161	,086	,148	1,872	,063
Extrinsische Motive	,027	,079	,025	,335	,738
Hedonistische Motive	-,027	,084	-,024	-,321	,749
Alter	-,019	,015	-,086	-1,249	,213
Geschlecht	-,090	,132	-,047	-,680	,497
Lebenszufriedenheit	,236	,076	,216	3,120	,002

Multiple Regression: Motivation auf Arbeitszufriedenheit Entwicklungsmöglichkeiten mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	23,439	6	3,906	3,338	,004
Nicht st. Residuen	231,739	198	1,170		
Gesamt	255,178	204			

R = 0,303 / R² = 0,092 / Korr R² = 0,064 / Standardfehler des Schätzers = 1,08185

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	1,896	,859		2,207	,028
Intrinsische Motive	,219	,117	,148	1,879	,062
Extrinsische Motive	-,110	,108	-,075	-1,021	,308
Hedonistische Motive	-,123	,114	-,080	-1,074	,284

Alter	-,032	,021	-,106	-1,549	,123
Geschlecht	,246	,179	,095	1,372	,172
Lebenszufriedenheit	,332	,103	,222	3,228	,001

Multiple Regression: Motivation auf Arbeitszufriedenheit Bezahlung mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	12,611	6	2,102	1,858	,090
Nicht st. Residuen	223,953	198	1,131		
Gesamt	236,564	204			

R = 0,231 / R² = 0,053 / Korr R² = 0,025 / Standardfehler des Schätzers = 1,06352

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	4,897	,845		5,797	,000
Intrinsische Motive	,043	,115	,030	,371	,711
Extrinsische Motive	-,204	,106	-,144	-1,926	,056
Hedonistische Motive	-,046	,112	-,031	-,408	,684
Alter	-,039	,021	-,132	-1,887	,061
Geschlecht	,015	,176	,006	,086	,931
Lebenszufriedenheit	,172	,101	,119	1,695	,092

Multiple Regression: Motivation auf Arbeitszufriedenheit Vorgesetzter mit KV

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	8,807	6	1,468	1,534	,169
Nicht st. Residuen	189,469	198	,957		
Gesamt	198,276	204			

R = 0,211 / R² = 0,044 / Korr R² = 0,015 / Standardfehler des Schätzers = 0,97822

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,508	,777		4,515	,000
Intrinsische Motive	-,021	,106	-,016	-,201	,841
Extrinsische Motive	-,077	,097	-,059	-,792	,429
Hedonistische Motive	,127	,103	,094	1,230	,220
Alter	-,018	,019	-,067	-,962	,337
Geschlecht	,055	,162	,024	,339	,735
Lebenszufriedenheit	,205	,093	,156	2,205	,029

Multiple Regression: Motivation und Job Match auf Arbeitszufriedenheit komplett

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	27,834	7	3,976	12,222	,000
Nicht st. Residuen	64,093	197	,325		
Gesamt	91,927	204			

R = 0,550 / R² = 0,303 / Korr R² = 0,278 / Standardfehler des Schätzers = 0,57039

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,828	,456		6,209	,000
Intrinsische Motive	,041	,062	,046	,664	,507
Extrinsische Motive	-,033	,057	-,037	-,571	,569
Hedonistische Motive	,029	,061	,031	,472	,638
Alter	-,030	,011	-,165	-2,726	,007
Geschlecht	,005	,095	,003	,054	,957
Lebenszufriedenheit	,177	,055	,198	3,250	,001
Job Match	,262	,034	,473	7,608	,000

Multiple Regression: Motivation und Job Match auf Arbeitszufriedenheit Tätigkeiten

	Quadratsumme	df	Mittelwerte Quadrate	der F	Sig
Regression	71,344	7	10,192	15,980	,000
Nicht st. Residuen	125,650	197	,638		
Gesamt	196,994	204			

R = 0,602 / R^2 = 0,362 / Korr R^2 = 0,339 / Standardfehler des Schätzers = 0,79863

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	1,815	,638		2,845	,005
Intrinsische Motive	,024	,087	,018	,272	,786
Extrinsische Motive	,030	,080	,023	,372	,711
Hedonistische Motive	,004	,085	,003	,044	,965
Alter	-,013	,016	-,049	-,841	,401
Geschlecht	,065	,133	,029	,490	,624
Lebenszufriedenheit	,076	,076	,058	,994	,321
Job Match	,480	,048	,593	9,973	,000

Multiple Regression: Motivation und Job Match auf Arbeitszufriedenheit Kollegen

	Quadratsumme	df	Mittelwerte Quadrate	der F	Sig
Regression	16,207	7	2,315	3,790	,001
Nicht st. Residuen	120,337	197	,611		
Gesamt	136,544	204			

R = 0,345 / R^2 = 0,119 / Korr R^2 = 0,087 / Standardfehler des Schätzers = 0,78157

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,975	,624		4,767	,000
Intrinsische Motive	,125	,085	,115	1,468	,144
Extrinsische Motive	,054	,078	,051	,694	,488
Hedonistische Motive	,007	,083	,006	,083	,934
Alter	-,024	,015	-,107	-1,579	,116
Geschlecht	-,133	,130	-,070	-1,020	,309
Lebenszufriedenheit	,214	,075	,196	2,866	,005
Job Match	,135	,047	,200	2,858	,005

Multiple Regression: Motivation und Job Match auf Arbeitszufriedenheit Entwicklung

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	97,762	7	13,966	17,478	,000
Nicht st. Residuen	157,416	197	,799		
Gesamt	255,178	204			

R = 0,619 / R² = 0,383 / Korr R² = 0,361 / Standardfehler des Schätzers = 0,89391

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	1,184	,714		1,659	,099
Intrinsische Motive	,082	,098	,055	,843	,400
Extrinsische Motive	-,002	,090	-,002	-,027	,979
Hedonistische Motive	,008	,095	,005	,083	,934
Alter	-,051	,017	-,167	-2,931	,004
Geschlecht	,079	,149	,030	,528	,598
Lebenszufriedenheit	,248	,086	,166	2,899	,004
Job Match	,520	,054	,564	9,644	,000

Multiple Regression: Motivation und Job Match auf Arbeitszufriedenheit Bezahlung

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	13,091	7	1,870	1,649	,124
Nicht st. Residuen	223,472	197	1,134		
Gesamt	236,564	204			

R = 0,235 / R² = 0,055 / Korr R² = 0,022 / Standardfehler des Schätzers = 1,06507

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	4,840	,851		5,690	,000
Intrinsische Motive	,032	,116	,022	,272	,786
Extrinsische Motive	-,195	,107	-,138	-1,827	,069
Hedonistische Motive	-,035	,114	-,024	-,311	,756
Alter	-,040	,021	-,137	-1,945	,053
Geschlecht	,002	,178	,001	,010	,992
Lebenszufriedenheit	,165	,102	,114	1,617	,108
Job Match	,042	,064	,047	,651	,516

Multiple Regression: Motivation und Job Match auf Arbeitszufriedenheit Vorgesetzter

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	13,576	7	1,939	2,069	,049
Nicht st. Residuen	184,700	197	,938		
Gesamt	198,276	204			

R = 0,262 / R² = 0,068 / Korr R² = 0,035 / Standardfehler des Schätzers = 0,96828

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,328	,773		4,304	,000
Intrinsische Motive	-,056	,106	-,043	-,530	,597

Extrinsische Motive	-,050	,097	-,038	-,513	,608
Hedonistische Motive	,160	,103	,118	1,550	,123
Alter	-,023	,019	-,085	-1,215	,226
Geschlecht	,013	,162	,006	,078	,938
Lebenszufriedenheit	,184	,093	,139	1,985	,049
Job Match	,132	,058	,162	2,255	,025

Hypothese 4

Nicht parametrischer Test: Mann Whitney U-Test aufgrund des Job Matches

	Sig	Resultat
Finanz: Not	0,025	Unterschied
Finanz: Ressourcen	0,096	Kein Unterschied
Finanz: Ausgaben	0,231	Kein Unterschied

Regression: Finanz Not auf den Job Match

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	13,006	1	13,006	9,197	,003
Nicht st. Residuen	287,081	203	1,414		
Gesamt	300,087	204			

R = 0,208 / R² = 0,043 / Korr R² = 0,039 / Standardfehler des Schätzers = 1,18920

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,193	,161		19,769	,000
Finanz Not	-,190	,063	-,208	-3,033	,003

Regression: Finanz Ressourcen auf den Job Match

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	8,449	1	8,449	5,881	,016
Nicht st. Residuen	291,638	203	1,437		
Gesamt	300,087	204			

R = 0,168 / R² = 0,028 / Korr R² = 0,023 / Standardfehler des Schätzers = 1,19860

	Regressions-koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,135	,171		18,319	,000
Finanz Ressourcen	-,135	,056	-,168	-2,425	,016

Regression: Finanz Ausgaben auf den Job Match

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	,146	1	,146	,099	,753
Nicht st. Residuen	299,941	203	1,478		
Gesamt	300,087	204			

R = 0,022 / R² = 0,000 / Korr R² = -0,004 / Standardfehler des Schätzers = 1,21554

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	2,733	,152		17,954	,000
Finanz Ausgaben	,019	,061	,022	,315	,753

Korrelation: Finanziell und Job Match

	Finanz: Not	Finanz: Ressourcen	Finanz: Ausgaben	Job Match
Finanz: Not	1			
Finanz: Ressourcen	,646**	1		
Finanz: Ausgaben	,104	,086	1	
Job Match	-,208**	-,168*	0,022	1

*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001

Regression: Finanz auf den Job Match

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Regression	14,189	3	4,730	3,325	,021
Nicht st. Residuen	285,899	201	1,422		
Gesamt	300,087	204			

R = 0,217 / R² = 0,047 / Korr R² = 0,033 / Standardfehler des Schätzers = 1,19264

	Regressions- koeffizient β	St. Fehler	Beta	T	Sig
Konstante	3,171	,209		15,137	,000
Finanz: Not	-,160	,082	-,175	-1,937	,054
Finanz: Ausgaben	,039	,060	,045	,654	,514
Finanz: Ressourcen	-,047	,072	-,059	-,651	,515

Kreuztabellen: Quellen Einkommen – Unterschiede nach Job Match (1 oder 2)

Wert (Erwarteter Wert)	Match passend	Match nicht passend	Chi-Quadr Paerson	Test nach Fischer – 1 seitige exakte Sig	Test nach Fischer – 2 seitige exakte Sig
Erwerbstätigkeit	106 (106,9)	95 (94,1)	0,781	0,624	0,360
Zuwendungen Familie	66 (66,5)	59 (58,5)	0,018	1	0,504
Familienbeihilfe	22 (19,1)	14 (16,9)	1,106	0,359	0,193
Studienbeihilfe	18 (13,3)	7 (11,7)	4,054**	0,054*	0,034**
(Halb-) Waisenpension	3 (4,3)	5 (3,7)	0,821	0,478	0,293
Wohnungszuschuss	6 (4,8)	3 (4,2)	0,689	0,506	0,316
Sonstiges	2 (4,8)	7 (4,2)	3,621*	0,086*	0,058*

*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001

Hypothese 5

Einfaktorielle Anova: Arbeitszufriedenheit Komplet

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Zwischen den Gruppen	3,623	4	,906	2,051	,089
Innerhalb der Gruppen	88,304	200	,442		
Gesamt	91,927	204			

Geld EW	Vergleich Geld EW	Mittlere Differenz	Standardfehler	KI 95% Untergrenze	KI 95% Obergrenze
< 500	501-1000	-,07679	,11207	-,2978	,1442
	1001-1500	-,21115	,14240	-,4919	,0697
	1501-2000	-,44231*	,17022	-,7780	-,1067
	> 2000	-,26281	,22594	-,7084	,1827
501-1000	< 500	,07679	,11207	-,1442	,2978
	1001-1500	-,13436	,13799	-,4065	,1377
	1501-2000	-,36553*	,16654	-,6939	-,0371
	> 2000	-,18603	,22319	-,6261	,2541
1001-1500	< 500	,21115	,14240	-,0697	,4919
	501-1000	,13436	,13799	-,1377	,4065
	1501-2000	-,23117	,18830	-,6025	,1401
	> 2000	-,05167	,23986	-,5246	,4213
1501-2000	< 500	,44231*	,17022	,1067	,7780
	501-1000	,36553*	,16654	,0371	,6939
	1001-1500	,23117	,18830	-,1401	,6025
	> 2000	,17950	,25735	-,3280	,6870
> 2000	< 500	,26281	,22594	-,1827	,7084
	501-1000	,18603	,22319	-,2541	,6261
	1001-1500	,05167	,23986	-,4213	,5246
	1501-2000	-,17950	,25735	-,6870	,3280

*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001

Nicht parametrischer Test: Kruskal Wallis Test aufgrund Geldes aus Erwerbstätigkeit

	Sig	Resultat
Tätigkeiten	0,001	Unterschiede
Kollegen	0,534	Keine Unterschiede
Bezahlung	0,019	Unterschiede
Direkter Vorgesetzter	0,464	Keine Unterschiede
Entwicklungsmöglichkeiten	0,111	Keine Unterschiede
Komplett	0,096	Keine Unterschiede

Einfaktorielle Anova: Arbeitszufriedenheit Tätigkeiten

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Zwischen den Gruppen	18,291	4	4,573	5,118	,001
Innerhalb der Gruppen	178,703	200	,894		
Gesamt	196,994	204			

Geld EW	Vergleich Geld EW	Mittlere Differenz	Standard-fehler	KI 95% Untergrenze	KI 95% Obergrenze
< 500	501-1000	-,39984*	,15943	-,7142	-,0855
	1001-1500	-,61080*	,20258	-1,0103	-,2113
	1501-2000	-,79625*	,24215	-1,2737	-,3188
	> 2000	-,99625*	,32142	-1,6301	-,3624
501-1000	< 500	,39984*	,15943	,0855	,7142
	1001-1500	-,21096	,19629	-,5980	,1761
	1501-2000	-,39641	,23692	-,8636	,0708
	> 2000	-,59641	,31750	-1,2225	,0297
1001-1500	< 500	,61080*	,20258	,2113	1,0103
	501-1000	,21096	,19629	-,1761	,5980
	1501-2000	-,18545	,26787	-,7137	,3427
	> 2000	-,38545	,34122	-1,0583	,2874
1501-2000	< 500	,79625*	,24215	,3188	1,2737
	501-1000	,39641	,23692	-,0708	,8636
	1001-1500	,18545	,26787	-,3427	,7137
	> 2000	-,20000	,36610	-,9219	,5219
> 2000	< 500	,99625*	,32142	,3624	1,6301
	501-1000	,59641	,31750	-,0297	1,2225
	1001-1500	,38545	,34122	-,2874	1,0583
	1501-2000	,20000	,36610	-,5219	,9219

*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001

Einfaktorielle Anova: Arbeitszufriedenheit Entwicklungsmöglichkeiten

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Zwischen den Gruppen	12,267	4	3,067	2,525	,042
Innerhalb der Gruppen	242,911	200	1,215		
Gesamt	255,178	204			

Geld EW	Vergleich Geld EW	Mittlere Differenz	Standard-fehler	KI 95% Untergrenze	KI 95% Obergrenze
< 500	501-1000	-,12480	,18587	-,4913	,2417
	1001-1500	-,44531	,23618	-,9110	,0204
	1501-2000	-,70781*	,28232	-1,2645	-,1511
	> 2000	-,67031	,37474	-1,4093	,0686
501-1000	< 500	,12480	,18587	-,2417	,4913
	1001-1500	-,32051	,22886	-,7718	,1308
	1501-2000	-,58301*	,27622	-1,1277	-,0383
	> 2000	-,54551	,37017	-1,2755	,1844
1001-1500	< 500	,44531	,23618	-,0204	,9110
	501-1000	,32051	,22886	-,1308	,7718
	1501-2000	-,26250	,31230	-,8783	,3533
	> 2000	-,22500	,39782	-1,0095	,5595
1501-2000	< 500	,70781*	,28232	,1511	1,2645
	501-1000	,58301*	,27622	,0383	1,1277
	1001-1500	,26250	,31230	-,3533	,8783
	> 2000	,03750	,42683	-,8042	,8792
> 2000	< 500	,67031	,37474	-,0686	1,4093
	501-1000	,54551	,37017	-,1844	1,2755
	1001-1500	,22500	,39782	-,5595	1,0095
	1501-2000	-,03750	,42683	-,8792	,8042

*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001

Einfaktorielle Anova: Job Match

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Zwischen den Gruppen	54,270	4	13,568	11,039	,000
Innerhalb der Gruppen	245,817	200	1,229		
Gesamt	300,087	204			

Geld EW	Vergleich Geld EW	Mittlere Differenz	Standardfehler	KI 95% Untergrenze	KI 95% Obergrenze
< 500	501-1000	-,59447*	,18698	-,9632	-,2258
	1001-1500	-1,07699*	,23759	-1,5455	-,6085
	1501-2000	-1,30063*	,28400	-1,8607	-,7406
	> 2000	-1,78062*	,37698	-2,5240	-1,0373
501-1000	< 500	,59447*	,18698	,2258	,9632
	1001-1500	-,48252*	,23022	-,9365	-,0285
	1501-2000	-,70615*	,27787	-1,2541	-,1582
	> 2000	-1,18615*	,37238	-1,9204	-,4519
1001-1500	< 500	1,07699*	,23759	,6085	1,5455
	501-1000	,48252*	,23022	,0285	,9365
	1501-2000	-,22364	,31416	-,8431	,3959
	> 2000	-,70364	,40019	-1,4928	,0855
1501-2000	< 500	1,30063*	,28400	,7406	1,8607
	501-1000	,70615*	,27787	,1582	1,2541
	1001-1500	,22364	,31416	-,3959	,8431
	> 2000	-,48000	,42937	-1,3267	,3667
> 2000	< 500	1,78062*	,37698	1,0373	2,5240
	501-1000	1,18615*	,37238	,4519	1,9204
	1001-1500	,70364	,40019	-,0855	1,4928
	1501-2000	,48000	,42937	-,3667	1,3267

*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001

Einfaktorielle Anova: Job Match und gesamtes zur Verfügung stehendes Geld

	Quadratsumme	df	Mittelwerte der Quadrate	F	Sig
Zwischen den Gruppen	35,372	4	8,843	6,681	,000
Innerhalb der Gruppen	264,715	200	1,324		
Gesamt	300,087	204			

Geld Gesamt	Vergleich Geld Gesamt	Mittlere Differenz	Standardfehler	KI 95% Untergrenze	KI 95% Obergrenze
< 500	501-1000	-,62929*	,17335	-,9711	-,2875
	1001-1500	-,86984*	,29502	-1,4516	-,2881
	1501-2000	-2,11429*	,82176	-3,7347	-,4939
	> 2000	-1,30000*	,45010	-2,1875	-,4125
501-1000	< 500	,62929*	,17335	,2875	,9711
	1001-1500	-,24056	,30013	-,8324	,3513
	1501-2000	-1,48500	,82361	-3,1091	,1391
	> 2000	-,67071	,45346	-1,5649	,2235
1001-1500	< 500	,86984*	,29502	,2881	1,4516
	501-1000	,24056	,30013	-,3513	,8324

	1501-2000	-1,24444	,85751	-2,9354	,4465
	> 2000	-,43016	,51246	-1,4407	,5804
1501-2000	< 500	2,11429*	,82176	,4939	3,7347
	501-1000	1,48500	,82361	-,1391	3,1091
	1001-1500	1,24444	,85751	-,4465	2,9354
	> 2000	,81429	,92243	-1,0046	2,6332
> 2000	< 500	1,30000*	,45010	,4125	2,1875
	501-1000	,67071	,45346	-,2235	1,5649
	1001-1500	,43016	,51246	-,5804	1,4407
	1501-2000	-,81429	,92243	-2,6332	1,0046
*=p<0.1, **p<0.05, *** p<0.001					

Zusammenfassung

Die folgende Masterarbeit befasst sich mit dem Einfluss von Job Match und Motivation auf die Arbeitszufriedenheit erwerbstätiger Studierender der Wirtschaftswissenschaften. Work-Life-Balance, Humankapital, Mitarbeiterbefragungen: In unserer Gesellschaft hat die Debatte um Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert. Und dies nicht erst seitdem bewiesen ist, dass zufriedene Mitarbeiter produktiver sind.

Durch eine Onlineumfrage wird die Arbeitszufriedenheit in den unterschiedlichen Kategorien Tätigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, Kollegen, direkter Vorgesetzter, Bezahlung und Gesamtsituation, sowie der subjektive Job Match, die Motivation und die finanzielle Lage von Studierenden gemessen. Es können Hinweise für einen Einfluss von Job Match auf die Zufriedenheit gefunden werden. Einzig bei der Zufriedenheit mit der Bezahlung kann dies nicht ausfindig gemacht werden, hier hat der Job Match keinen Einfluss. Ansonsten gilt: Je besser die Ausbildung und der Arbeitsplatz zusammenpassen, umso höher die Arbeitszufriedenheit. Besonders gilt dies für die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten. Keine Belege können für den direkten Einfluss von Motivation auf die Arbeitszufriedenheit ausgemacht werden. Jedoch können über eine Mediation der Variable Job Match Hinweise für einen Einfluss belegt werden. Die finanzielle Ausgangslage der Studierenden wirkt sich dann wiederum auf den Job Match aus: Das Gefühl von Problemen mindert diesen. Die Höhe des Einkommens hat keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Die beiden Variablen, die einen besonders hohen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, sind auch die, die den Job Match ausmachen. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass es einen Unterschied in der Arbeitszufriedenheit aufgrund des Job Matches gibt, nicht jedoch direkt aufgrund der Motivation.

Stichwörter: Arbeitszufriedenheit, erwerbstätige Studierende, Job Match, Motivation, finanzielle Lage von Studierenden

Abstract

The following Master thesis deals with the influence of job match and motivation on job satisfaction of working business administration students. Work-Life-Balance, human capital and employee surveys: In our society the debate about job satisfaction has a high status. And not just since proven that satisfied workers are more productive.

Through an online survey the job satisfaction of the categories activities, development options, colleagues, supervisor, payment and general situation, as well as job match, motivation and financial situation are measured. Evidence for an impact of job match on job satisfaction could be found. Only for satisfaction with the payment this effect could not be found. In all other cases applies: The better the job match, the higher the job satisfaction. In particular this holds for the two categories activities and development options. No proof could be found for an influence of motivation on job satisfaction. Only through a mediation analysis, with job match as the mediator, such effect of motivation can be found. The financial situation then again has an impact on job match: The feeling of problems lowers this contentment. The amount of pay does not have an influence on work satisfaction. The categories that show the strongest influence are also the ones defining the job match. Overall, evidence could be found to state that there is a difference in job satisfaction due to the subjective job match, yet no such evidence could be found directly for motivation.

Keywords: job satisfaction, working students, job match, motivation, financial situation of students