Psychologische Determinanten in Arbeitsplatzwechselentscheidungen

Einfluss beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Risikovermeidung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang

Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie

an der Ferdinand Porsche FERNFH

Ursula Przibil, BA

51839646

Begutachter*in: Prof. (FH) Mag. Dr. Herbert Schwarzenberger

Wiener Neustadt, Mai 2025

Eidesstattliche 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. Ich bestätige zudem, dass ich den Datenschutz einhalte und etwaiges Datenmaterial, das ich im Zuge meiner Masterarbeit gesammelt habe, nach Abschluss meines Studiums unwiderruflich von meinem Datenspeicher lösche.

25. Mai 2025 Unterschrift

Zusammenfassung

Der österreichische Arbeitsmarkt ist durch zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter geprägt, wobei Entscheidungsprokrastination mit negativen Folgen auftreten kann. Haupteinflussfaktor auf die Entscheidungsprokrastination kann die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung sein, während Risikovermeidung diese Verbindung steuern kann. Folglich soll die Forschungsfrage, inwiefern die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich beeinflusst und welchen Einfluss die Risikovermeidung darauf hat, beantwortet werden. Zur Beantwortung wurden Daten von 179 unselbstständig Beschäftigten in Österreich, die zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechselerfahrung haben, auf Basis einer quantitativen Online-Fragebogenstudie berücksichtigt. Es wurde ein signifikanter negativer kausaler Effekt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination ermittelt und aufgezeigt, dass dieser signifikant partiell von der Risikovermeidung mediiert wird. Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich kann daher durch höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und damit einhergehende verminderte Risikovermeidung reduziert werden. Das Verständnis von Entscheidungsprokrastination kann unselbstständig Beschäftigten, dem Management und Personaler*innen helfen, Ressourcenschonung durch schnellere Entscheidungen zu erreichen und Personalplanung zu erleichtern. Künftige Forschung könnte Zusammenhänge in weiteren Kontexten sowie ergänzende potenzielle Mediatoren untersuchen.

Schlüsselbegriffe: Entscheidungsprokrastination, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Risikovermeidung, Arbeitsplatzwechselentscheidung

Abstract

The labour market in Austria is shaped by inter-company job change decisions of employees, in which decisional procrastination, including negative consequences, can arise. Occupational self-efficacy expectation can be seen as main determinant of decisional procrastination, while risk aversion can affect this relationship. Thus, this study addresses the research question: To what extent does occupational self-efficacy expectation influence the decisional procrastination in inter-company job change decisions of employees in Austria and what effect does risk aversion have in this relationship. To address this question, data from 179 employees in Austria with experience of inter-company job changes were analysed based on a quantitative online questionnaire study. The findings indicated a significant negative causal effect of occupational self-efficacy expectation on decisional procrastination and showed that this relationship is significantly partially mediated by risk aversion. Decisional procrastination in inter-company job change decisions from employees in Austria can therefore be reduced by higher occupational self-efficacy expectation and the related reduction in risk aversion. Understanding decisional procrastination can help employees, the management and HR professionals to conserve resources through faster decisions and to facilitate improved personnel planning. Future research could investigate relationships in other contexts and examine other potential mediators.

Keywords: decisional procrastination, occupational self-efficacy expectation, risk aversion, job change decision

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage 1

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit 5

2 Theoretischer Hintergrund 6

2.1 Entscheidungsprokrastination 6

2.1.1 Definition des Konstrukts 6

2.1.2 Formen der Prokrastination 7

2.1.3 Auswirkungen von Prokrastination 9

2.1.4 Einflussfaktoren auf Prokrastination 12

2.2 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung 16

2.2.1 Definition des Konstrukts 16

2.2.2 Selbstwirksamkeitstheorie 17

2.2.3 Formen der Selbstwirksamkeitserwartung 18

2.2.4 Einflussfaktoren auf Selbstwirksamkeitserwartung 20

2.2.5 Auswirkungen von Selbstwirksamkeitserwartung 22

2.3 Risikovermeidung 27

2.3.1 Definition des Konstrukts 27

2.3.2 Erläuterung der theoretischen Perspektive 28

2.3.3 Aufbereitungsphase und Risikovermeidung 30

2.3.4 Bewertungsphase und Risikovermeidung 30

2.3.5 Ergänzende Gründe für Entscheidungsprokrastination durch Risikovermeidung und weitere Einflussfaktoren auf Risikovermeidung 34

2.4 Zusammenfassende Erklärung der Konstrukt-Zusammenhänge 36

2.4.1 Zusammenfassung der Zusammenhänge von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung & Entscheidungsprokrastination 36

2.4.2 Zusammenfassung der Zusammenhänge von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung & Risikovermeidung 37

2.4.3 Zusammenfassung der Zusammenhänge von Risikovermeidung & Entscheidungsprokrastination 38

3 Methodik 41

3.1 Hypothesen 41

3.1.1 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung & Entscheidungsprokrastination 41

3.1.2 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung & Risikovermeidung 42

3.1.3 Risikovermeidung & Entscheidungsprokrastination 43

3.1.4 Zusammenhang der drei Konstrukte 45

3.2 Material/Instrumente 46

3.2.1 Begründung des Forschungsdesigns 46

3.2.2 Datenerhebungsmethode und -instrument 49

3.3 Vorbereitende Analysen 55

3.3.1 Skala: Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung 59

3.3.2 Skala: Entscheidungsprokrastination 60

3.3.3 Skala: Risikovermeidung 61

3.3.4 Fazit der vorbereitenden Analysen 62

3.4 Datenauswertungsmethode und Voraussetzungsprüfung 62

3.4.1 Korrelationsanalyse 62

3.4.2 Regressionsanalyse 65

3.4.3 Mediationsanalyse 67

3.5 Beschreibung der Stichprobe 68

3.6 Durchführung der empirischen Untersuchung 71

4 Ergebnisse 74

4.1 Korrelationen 74

4.2 Hypothesentests Regression 74

4.2.1 Ergebnisse Hypothese 1 75

4.2.2 Ergebnisse Hypothese 2 76

4.2.3 Ergebnisse Hypothese 3 77

4.3 Hypothesentests Mediation ... 78
4.3.1 Direkter Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Risikovermeidung ... 79
4.3.2 Direkter Effekt von Risikovermeidung auf Entscheidungsprokrastination und direkter Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Entscheidungsprokrastination ... 79
4.3.3 Indirekter Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Entscheidungsprokrastination ... 79
4.3.4 Totaler Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Entscheidungsprokrastination ... 80
4.3.5 Zusammenfassung der Effekte ... 81
4.4 Weiterführende Analysen ... 81
5 Diskussion und Ausblick ... 83
5.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse ... 83
5.1.1 Zusammenfassung der Problemstellung ... 83
5.1.2 Zusammenfassung von Datenerhebung und Ergebnissen ... 84
5.1.3 Diskussion von theoriebasierten Annahmen und Ergebnissen ... 87
5.2 Limitationen der Forschung ... 96
5.3 Implikationen für weitere Forschung und Praxis ... 98
Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit ... 101
Literaturverzeichnis ... 102
Abbildungsverzeichnis ... 119
Tabellenverzeichnis ... 120
Anhang

1 Einleitung

Zur Beschreibung des Forschungsbereichs wird in der Einleitung mit einer Problemstellung zur Forschungsfrage hingeleitet und das Ziel und der Aufbau der Arbeit dargestellt.

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Da laut des Instituts für empirische Sozialforschung GmbH (2023) ein Viertel der in Österreich unselbstständig Beschäftigten und nach dem IMAS International – Institut für Markt- und Sozialanalysen (2024) jede*r fünfte unselbstständig Beschäftigte über einen Wechsel des*der Arbeitgebenden nachdenkt, kann abgeleitet werden, dass Arbeitsplatzwechsel bei unselbstständig Beschäftigten in Österreich ein präsentes Thema darstellen. In Österreich suchen sieben von zehn Beschäftigten nach einem neuen Job, wobei nur jede zehnte Person ihren Job kündigt, bevor sie ein neues Jobangebot hat. Auch nehmen lediglich 7% der 2.200 Befragten einen Jobwechsel vor, weil sie gekündigt wurden (Dang, 2022). Dies zeigt, dass eine Tendenz besteht, den*die Arbeitgeber*in aus eigenem Antrieb zu wechseln, wobei dieser Wechsel vermehrt direkt von einem*einer Arbeitgeber*in zu einem*einer anderen Arbeitgeber*in stattfindet. Laut der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (2019, S. 1) wollen ein Zehntel der Beschäftigten in ganz Österreich den Arbeitsplatz wechseln und im Jahr 2018 haben bereits rund 300.000 Personen von ihrem aktuellen Job direkt in eine neue Anstellung gewechselt. Es kann gefolgert werden, dass ein Großteil der unselbstständig Beschäftigten bereits einen Wechsel von einem*einer Arbeitgeber*in zu einem*einer anderen Arbeitgeber*in vollzogen hat. Ebenfalls trägt dazu bei, dass in Österreich rund 75% der Staatsbürgerinnen und rund 80% der Staatsbürger bereits nach zwei Jahren ihren Arbeitsplatz gewechselt haben und jedes Jahr viele Arbeitsplatzwechsel von einer Anstellung in eine neue Anstellung stattfinden (Vyslozil, 2018). Es kann aufgezeigt werden, dass der Arbeitsplatzwechsel zwischen Arbeitgeber*innen bedeutend ist. Aus diesem Grund wird er im nächsten Absatz erläutert.

Nach Goosens (1957, S. 12) und Stegemann (1965, S. 9) kann man Arbeitsplatzwechsel als eine dauernde Veränderung der Arbeitsbereiche durch die Arbeitskräfte bezeichnen, die mit einem Wechsel des Arbeitsplatzes zusammenhängt. Arbeitsplatzwechsel bezieht sich ferner auf Arbeitnehmer*innen, die ihren Job kündigen und einen neuen antreten (Grund, 2009, S. 67). Daher kann beim Arbeitsplatzwechsel von einem durch Arbeitnehmer*innen initiierten Wechsel gesprochen werden. Goossens (1957, S. 14f.) beschreibt auch, dass es drei verschiedene Arten des Arbeitsplatzwechsels gibt: den zwischenbetrieblichen (Wechsel zwischen zwei Arbeitgeber*innen), den innerbetrieblichen (Wechsel

innerhalb derselben Organisation) und den außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel (Wechsel von außerhalb des Arbeitslebens, zum Beispiel aus der Arbeitslosigkeit, in einen Arbeitsplatz). Aufgrund der vorangegangenen Inhalte wird der Arbeitsplatzwechsel von einem*einer Arbeitgeber*in zu einem*einer anderen Arbeitgeber*in als relevant betrachtet und in dieser Arbeit fokussiert.

Die Entscheidung zum zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel fällt vielen Menschen schwer (Rilke, 2024), weil nach Bańka & Hauziński (2015, S. 35) derartige Entscheidungen im Berufskontext als wichtige Lebensentscheidungen gelten. Daher und durch beispielsweise die notwendige Auseinandersetzung mit sich selbst neigen Individuen in zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechselentscheidungen zu Prokrastination (Gramß, 2023). Bestärkend für die Prokrastination kann hier die Unsicherheit des Entscheidungsergebnisses genannt werden (Gramß, 2023). Die Prokrastination beschreibt das freiwillige Aufschieben geplanter Handlungen trotz erwarteter negativer Folgen (Klingsieck, 2013, S. 26). Eine nähere Definition wird in den Ausführungen des theoretischen Hintergrundes vorgenommen. Ein weiterer Faktor, der die Entscheidungsprokrastination verstärkt, kann die Tendenz sein, Fehlentscheidungen und damit einhergehende Risiken zu vermeiden (Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.). Da es sich bei der Arbeitsplatzwechselentscheidung um eine Entscheidung im beruflichen Umfeld handelt und nach Joppe & Ganowski (2009, S. 8f.) diese ausschlaggebend für beruflichen Erfolg ist, wird die Relevanz der Entscheidungsprokrastination unterstrichen. Die Entscheidungsprokrastination kann jedoch zu einer verminderten Lebensqualität beitragen und dazu führen, dass positive Erfahrungen, wie erfolgreiche Arbeitsplatzwechsel, schlechter erreicht werden. Auch werden diese positiven Erfahrungen weniger in Erinnerung behalten (Tibbett & Ferrari, 2015, S. 175). Dies zeigt, dass Entscheidungsprokrastination bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechselentscheidungen eine wichtige Rolle spielen kann. Angesichts der erwähnten und im Rahmen des theoretischen Hintergrundes noch ausgeführten negativen Folgen sollte danach gestrebt werden, herauszufinden, inwiefern bestimmte Konstrukte mit der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen in Verbindung gebracht werden können. Auf Basis dessen könnten Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Entscheidungsprokrastination in zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechselentscheidungen formuliert werden.

Darüber hinaus ist das fachpsychologische Forschungsinteresse an dem Thema der Prokrastination seit einigen Jahren angestiegen (Höcker, Engberding & Rist, 2022, S. 4). Das spricht dafür, dass dieses Thema auch heute von großem Forschungsinteresse geprägt ist. In der Vergangenheit wurde bereits viel Forschung zu den Gründen, Verbindungen und Konsequenzen von genereller Prokrastination durchgeführt (Klingsieck,

2013, S. 24). Dies kann ein Indikator für die vorhandene Relevanz dieses Themas sein. Zumal Steel (2007, S. 81) schildert, dass Prokrastination in der Gesellschaft weit verbreitet ist, erscheint ein gesellschaftliches Forschungsinteresse ebenfalls plausibel.

Die erwähnte Auseinandersetzung mit sich selbst, die nach Gramß (2023) Prokrastination steigern kann, kann durch Selbstwirksamkeitserwartung vermindert werden. Auch die mit der Entscheidungsprokrastination verbundene Angst vor Fehlentscheidungen kann reduziert werden (Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.). Hierfür ist ausschlaggebend, dass Selbstwirksamkeitserwartung die Überzeugung einer Person bezeichnet, dass sie eine neue oder schwierige Aufgabe oder ein derartiges Verhalten durch den Einsatz der eigenen Fähigkeiten oder Kompetenzen erfolgreich abschließen kann (Abele, Stief & Andrä, 2000, S. 146; Bandura, 1977, S. 191ff.). Es kann abgeleitet werden, dass die Selbstwirksamkeitserwartung mit der Entscheidungsprokrastination zusammenhängt. Weil für den beruflichen Rahmen, zu dem Arbeitsplatzwechselentscheidungen gehören, die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als interessant beurteilt werden kann und diese eine Form der Selbstwirksamkeitserwartung darstellt, wird sich in der weiteren Ausführung auf diese Form der Selbstwirksamkeitserwartung fokussiert. Auch zu dieser Entscheidung trägt die Kontextspezifikation und das Beschreiben der Überzeugung im Hinblick auf berufliche Herausforderungen bei (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.). Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung hat außerdem eine starke psychologische Relevanz in verschiedenen Situationen und ist daher nicht auf eine Branche oder einen Beruf konzentriert (Knispel, Wittneben, Slavchova & Arling, 2021, S. 5). Dies unterstreicht die Eignung des Konstrukts für die aktuelle Forschung, um ein breites Forschungsfeld öffnen zu können.

Bezugnehmend auf die Selbstwirksamkeitserwartung neigen Menschen dazu, riskante Situationen zu vermeiden, wenn sie die Annahme haben, dass sie nicht in der Lage sind, diese Situationen zu bewältigen (Bandura, 1988, zitiert nach 1990, S. 419). Bandura (1990, S. 417) veranschaulicht, dass das Verhalten in riskanten Situationen nach wahrgenommener Selbstwirksamkeitserwartung umgesetzt wird. Da Entscheidungen, den*die Arbeitgeber*in zu wechseln, als risikobehaftet eingeschätzt werden (van Huizen & Alessie, 2019, S. 91), liegt nahe, dass Selbstwirksamkeitserwartung im beruflichen Umfeld mit der Risikovermeidung verbunden ist. Risikovermeidung bedeutet die Bevorzugung einer Handlung, die mit weniger Unsicherheit verbunden ist gegenüber einer Handlung, die mit mehr Unsicherheit verbunden ist (Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Auf die vertiefende Definition wird im theoretischen Hintergrund eingegangen.

In Bezug auf die erwähnte Unsicherheit der Entscheidungsergebnisse kann auch gesagt werden, dass nach Kahneman & Tversky (1979, S. 263ff.) Personen sichere Ergebnisse

unsicheren Ergebnissen vorziehen und daher Risikovermeidung nachgehen. Hierbei ist zu beachten, dass das Treffen einer Entscheidung als unsicher gilt und diese deswegen aufgeschoben wird (Kan, 2003, S. 567). Bezugnehmend auf das Risikoverhalten kann Entscheidungsprokrastination dann stattfinden, wenn Personen dem Risiko des Entscheidungskonflikts entgehen wollen (Atta, Malik, Makhdoom & Fiaz, 2021, S. 1638). Auf Basis der bereits erfolgten Ausführungen kann ein Zusammenhang der Risikovermeidung und der Entscheidungsprokrastination erwartet werden.

Aufgrund der Problemstellung lässt sich ableiten, dass die Entscheidungsprokrastination durch die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst wird. Weil ausgehend von den Erläuterungen auch vermutet wird, dass die Risikovermeidung in Zusammenhang mit diesen genannten Konstrukten steht, deutet dies darauf hin, dass die Risikovermeidung den gerichteten Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten beeinflusst. Es wird daher danach gestrebt, die nachstehende Forschungsfrage zu beantworten:

> *FF: Inwiefern beeinflusst die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich und welchen Einfluss hat die Risikovermeidung darauf?*

Die Arbeit bezieht sich, wie oben erläutert, auf Entscheidungsprokrastination in zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln. Deshalb wird der inner- und außerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen. Da nach Goossens (1957, S. 14f.) der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel den Wechsel zwischen zwei Arbeitgeber*innen beschreibt, kann der Forschungsbereich für unselbstständig Beschäftigte als bedeutend betrachtet werden. Begründend dafür ist, dass die Gruppe der unselbstständig Beschäftigten in einem aufrechten Dienstverhältnis steht (AMS Österreich, 2024). Infolgedessen kann die Auseinandersetzung mit zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechselentscheidungen für diese Gruppe relevant sein. Es ist auch davon auszugehen, dass Angehörige dieser Gruppe sich mit dem Thema identifizieren können, zumal sie aktuell im Rahmen eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses bei einem*einer Arbeitgeber*in tätig sind. Deshalb wird sich in der aktuellen Untersuchung auf die unselbstständig Beschäftigten fokussiert. Zu den unselbstständig Beschäftigten zählen laut Wirtschaftskammer Österreich (2025) Arbeiter*innen, Angestellte, Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte. Angesichts dessen, dass es sich bei einem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, auf Basis der vorangegangenen Definitionen, um den Wechsel zwischen zwei Arbeitgeber*innen handelt, ist dieser ausschließlich für unselbstständig Beschäftigte umsetzbar. Darüber hinaus kann das Thema auch für die vorliegende Forschung als interessant betrachtet werden, weil es Entscheidungsprokrastination mit verschiedenen Konstrukten

in Beziehung setzt. Außerdem wird ein Beitrag in Form neuer Erkenntnisse und Ausgangspunkte für weitere Forschung und Implikation in die Praxis geschaffen.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Aufgrund der vorangegangenen Ausführungen ist das Ziel der Arbeit, einen Einblick in die Auswirkung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination zu geben und zu überprüfen, inwieweit die Risikovermeidung diesen Zusammenhang beeinflusst. Darüber hinaus wird danach gestrebt, Empfehlungen und Implikationen für die Praxis zu formulieren. In erster Linie sollen für unselbstständig Beschäftigte Einblicke in die erwähnten Einflussfaktoren bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechselentscheidungen gegeben werden. Auch Führungskräfte sowie Personaler*innen sollen die Möglichkeit erhalten, Arbeitsplatzwechselentscheidungen von unselbstständig Beschäftigten besser zu verstehen. Angesichts der bereits erwähnten negativen Folgen von Entscheidungsprokrastination im beruflichen Kontext soll die vorliegende Arbeit zusätzlich dazu beitragen, herauszufinden, inwiefern Entscheidungsprokrastination durch das Konstrukt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung verringert werden kann. Da es, wie im Anschluss aufgezeigt, schon wissenschaftliche Arbeiten zu den allgemeinen Konstrukten und deren generellen Zusammenhängen gibt, soll die aktuelle Arbeit einen Überblick über den Forschungsgegenstand geben und dafür sorgen, neue Erkenntnisse der spezifischen Formen der Konstrukte zu erhalten und zu untersuchen.

In der aktuellen Arbeit werden im theoretischen Hintergrund die relevanten Konstrukte: Entscheidungsprokrastination, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und Risikovermeidung und deren Verbindungen zueinander dargestellt. Zudem folgt die Beschreibung der Methodik, wobei im ersten Schritt die Herleitung der Hypothesen stattfindet. Anschließend werden das Forschungsdesign, die Datenerhebungsmethode und das Datenerhebungsinstrument beschrieben. Hinzu kommt, dass die vorbereitenden Analysen für die Auswertung sowie die Datenanalysemethoden für die Ergebnisauswertung und deren Voraussetzungsprüfungen thematisiert werden. Auch wird die Stichprobe beschrieben und die Durchführung der empirischen Untersuchung erläutert. Im Ergebnisteil wird die Überprüfung der Korrelationen aller Variablen dargestellt und im Anschluss die Analyse der Hypothesentests vorgenommen. Diese werden nach Analyseverfahren unterteilt. Danach wird die Darstellung der gefundenen ergänzenden Korrelationen, die für das gegenwärtige Thema als relevant erachtet werden können, vorgenommen. Abschließend findet in der Diskussion die Zusammenführung der theoretischen Inhalte mit den erlangten Ergebnissen statt. Auch werden die Limitationen der Forschung und Implikationen für zukünftige Forschung und Praxis aufgezeigt.

2 Theoretischer Hintergrund

Nachfolgend wird auf die für diese Arbeit bedeutenden Konstrukte eingegangen: die Prokrastination, insbesondere die Entscheidungsprokrastination, die Selbstwirksamkeitserwartung mit Fokus auf die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und die Risikovermeidung. Ebenfalls werden im Rahmen der Kapitel erste Zusammenhänge der Konstrukte dargestellt und zum Schluss zusammengefasst.

2.1 Entscheidungsprokrastination

Im anschließenden Kapitel wird die Definition des Begriffs vorgenommen. Weiters wird auf die Formen der Prokrastination, in erster Linie die Entscheidungsprokrastination, eingegangen und Auswirkungen von Prokrastination dargestellt. Außerdem werden die Einflussfaktoren auf die Prokrastination erläutert, wobei der Fokus verstärkt auf die Selbstwirksamkeitserwartung und deren Einflussbereiche in unterschiedlichen Kontexten gelegt wird.

2.1.1 Definition des Konstrukts

Klingsieck (2013, S. 26) definiert Prokrastination als freiwilliges Aufschiebeverhalten in Bezug auf eine geplante und essenzielle Handlung, obwohl im Gegenzug entscheidende negative Auswirkungen erwartet werden, die mehr Einfluss haben als die positiven Aspekte des Aufschiebens. Nach Solomon & Rothblum (1984, S. 503) kann Prokrastination als unnötiges Aufschieben mit den Folgen von subjektivem Unwohlsein beschrieben werden. Zusätzlich beschreibt Steel (2007, S. 67, 81), dass Prokrastination das freiwillige Aufschieben einer geplanten Handlung darstellt, obwohl die Annahme besteht, dass eine Schlechterstellung durch die Verzögerung stattfindet. Der Autor erklärt auch, dass Prokrastination als grundlegendes kulturübergreifendes Konstrukt gesehen wird (Steel, 2007, S. 67, 81). Prokrastination ist daher, im Gegensatz zum gelegentlichen Aufschieben, welches im Alltag weit verbreitet ist, ein chronisches und exzessives Aufschiebeverhalten. Dieses chronische Aufschieben zeichnet sich dadurch aus, dass ursprünglich geplante Tätigkeiten auf später verschoben werden. Dies geschieht, obwohl sich die Personen der möglichen nachteiligen Folgen bewusst sind und Ressourcen zur Erledigung der Aufgaben zur Verfügung hätten (Höcker et al., 2022, S. 8). Als wichtiger Indikator für Prokrastination kann genannt werden, dass Personen unangenehme Tätigkeiten eher aufschieben (Steel, 2007, S. 74). Weiters wird von Steel (2007, S. 74) geschildert, dass je unangenehmer eine Aufgabe ist, desto mehr wird diese aufgeschoben. Arbeitsplatzwechsel können als unangenehme Tätigkeiten betrachtet werden, da sie als risikobehaftet (van Huizen & Alessie, 2019, S. 91) und demnach als herausfordernd

gelten. Um zu einem besseren Verständnis des Konstrukts beizutragen, wird im nächsten Kapitel auf die unterschiedlichen Formen der Prokrastination und deren Eigenschaften eingegangen.

2.1.2 Formen der Prokrastination

Prokrastination wird in fünf verschiedene Formen eingeteilt: die generelle Prokrastination, die akademische Prokrastination, die neurotische Prokrastination, die nichtfunktionale Prokrastination und die Entscheidungsprokrastination. Die letzteren drei Varianten der Prokrastination sind auf unterschiedliche Weise mit dem Entscheidungsverhalten verbunden. Generelle Prokrastination bezeichnet das Aufschieben im Alltag durch mangelndes Zeitmanagement. Akademische Prokrastination beschreibt hingegen eine Verzögerungstaktik im Hinblick auf akademische Aufgaben, wie das Durchführen von Ersatzhandlungen, anstatt Hausaufgaben oder akademische Projekte zu erledigen (Tuli, 2024, S. 62). Es handelt sich hierbei um eine permanente und allgegenwertige Verzögerung der akademischen Aktivitäten von Lernenden (Peerzada & Dar, 2019, S. 2473). Neurotische Prokrastination beschäftigt sich mit dem Aufschieben von wichtigen Lebensentscheidungen (Tuli, 2024, S. 62) und entsteht aufgrund eines angestrebten Perfektionismus (Steel & Klingsieck, 2015, S. 73ff.). Nicht-funktionale Prokrastination beschreibt das Aufschieben von verhaltensbezogenen Entscheidungen (Tuli, 2024, S. 62). Entscheidungsprokrastination beschreibt jedoch das Aufschieben einer Entscheidung an sich innerhalb eines bestimmten Zeitraumes, wobei es sich nicht um eine rein verhaltensbezogene Entscheidung handeln und keine wichtige Lebensentscheidung vorliegen muss (Orellana-Damacela, Tindale & Suárez-Balcázar, 2000, S. 226). Auch Tuli (2024, S. 62) stellt dar, dass es sich bei Entscheidungsprokrastination um die tatsächlichen Entscheidungsfindungsschwierigkeiten handelt. Zumal es sich bei einer Arbeitsplatzwechselentscheidung nicht zwingend um eine wichtige Lebensentscheidung handeln muss und es nicht um das Wechselverhalten an sich geht, sondern darum, welche tatsächliche Entscheidung getroffen wird, kann die Entscheidungsprokrastination für Arbeitsplatzwechselentscheidungen als relevant erachtet werden. Nach Joppe & Ganowski (2009, S. 8f.) wird aufgezeigt, dass besonders die tatsächlichen Entscheidungen, zum Beispiel im Berufsleben, für den Erfolg eines Individuums entscheidend sind. Dies und die, in der Problemstellung bereits dargelegte, Relevanz dieser Form der Prokrastination sind ausschlaggebend dafür, dass in weiterer Folge die Entscheidungsprokrastination in den Fokus der Arbeit genommen und erläutert wird.

Entscheidungsprokrastination kann mit dem Konfliktmodell der Entscheidungsfindung erklärt werden (Ling, Yuwanto & Siaputra, 2012, S. 103), welches von Janis und Mann

im Jahr 1977 entwickelt wurde und Teil der sozialpsychologischen Theorie der Entscheidungsfindung ist. Es erklärt, dass durch verschiedene Bedingungen entschieden wird, welche Möglichkeiten angewandt werden, um einem Konflikt in der Entscheidungsfindung zu entgehen. Bei diesen Bedingungen geht es unter anderem um das Bewusstsein vorhandener Risiken und deren Alternativen (Atta et al., 2021, S. 1638). Auch zu den Bedingungen innerhalb dieses theoretischen Rahmens gehören die Hoffnung, eine bessere Alternative auszumachen, und der Zeitrahmen, der für die Suche von Alternativen und die fundierte Entscheidungsfindung zur Verfügung steht (Mann, Burnett, Radford & Ford, 1997, S. 2).

Das Konfliktmodell beschreibt daher die Möglichkeiten, die angewandt werden können, um dem Konflikt der Entscheidungsfindung entgegenzuwirken und die damit einhergehenden Herausforderungen zu bewältigen. Die erste Möglichkeit stellt die bedingungslose Einhaltung des eingeschlagenen Weges, ohne Risiken oder Verluste zu beachten, dar. Eine weitere Möglichkeit ist die Hyperaktivität, bei welcher die*der Entscheidungsträger*in aufgrund von Zeitdruck unkontrolliert und impulsiv nach Lösungsansätzen sucht. Dies kann zu gesteigerter Panik führen und dazu, dass dabei die Gesamtheit der Konsequenzen außer Acht gelassen wird. Außerdem kann nach Mann et al. (1997, S. 2) Wachsamkeit als Möglichkeit, mit Konflikt umzugehen, eingesetzt werden. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass die Entscheidungsträger*innen ihre Alternativen bedacht abwägen und ihre Entscheidung auf Basis der erlangten Erkenntnisse vorsichtig treffen. Dieser Entscheidungstyp führt dazu, dass überwiegend rationale Entscheidungen erlangt werden. Als vierte Möglichkeit mit Konflikt umzugehen wird genannt, eine ungezwungene Veränderung vorzunehmen. Das bedeutet, dass die Entscheidungsträger*innen sich, ohne zu überlegen oder nach Alternativen zu suchen, mit der neuen Situation abfinden und diese Richtung weiterverfolgen. Die letzte Möglichkeit, die im Rahmen des Konfliktmodells genannt wird, ist die Form der defensiven Vermeidung. Diese wird damit charakterisiert, dass die Person, die mit der Entscheidung belastet ist, dem Konflikt aus dem Weg geht, indem er*sie diesen aufschiebt oder auf andere Personen überträgt (Mann et al., 1997, S. 2). Aufschiebeverhalten findet somit, wie beschrieben, dann statt, wenn versucht wird, dem Konflikt der Entscheidungsfindung zu entgehen (Atta et al., 2021, S. 1638).

Das defensive Vermeideverhalten tritt in erster Linie dann auf, wenn riskante Alternativen, wie beispielsweise eine Arbeitsplatzwechselentscheidung (van Huizen & Alessie, 2019, S. 91), verfügbar sind (Janis & Mann, 1977, S. 81ff.). Dies zeigt auf, dass der Umgang mit risikoreichen Alternativen, wie später im Rahmen der Risikovermeidung erläutert, für die Entscheidungsprokrastination relevant ist. Es geht dabei darum, Risiko zu

verringern (Mann et al., 1997, S. 2). Das bedeutet, dass eine Tendenz besteht, Risiko zu vermeiden und daher die Risikovermeidung als relevante Einflussgröße auf die Entscheidungsprokrastination betrachtet werden kann.

Atta et al. (2021, S. 1638) beschreiben weiters, dass durch das defensive Vermeidungsverhalten die Gefahr besteht, die am wenigsten objektiven Entscheidungen zu treffen, da eine unzureichende Informationsanalyse eingesetzt wird, um dem Risiko zu entgehen. Dadurch wird vermittelt, dass das defensive Vermeidungsverhalten in Form der Entscheidungsprokrastination als irrationales Verhalten beschrieben werden kann. Mithilfe der, aus dem defensiven Vermeidungsverhalten entstehenden, Entscheidungsprokrastination wird nach Janis & Mann (1977, S. 81ff.) die Angst vor der falschen Entscheidung vermieden. Deshalb kann die Entscheidungsprokrastination in der aktuellen Forschung als passendes Konstrukt genannt werden. Es wird auch davon ausgegangen, dass Personen mehrere dieser verschiedenen Möglichkeiten zur Konfliktbewältigung in sich tragen, jedoch Unterschiede darin bestehen, welche Möglichkeiten wann präferiert werden. Anschließend zu den bereits erwähnten Auswirkungen, wie zum Beispiel der Gefahr, irrationale Entscheidungen zu treffen (Atta et al., 2021, S. 1638), werden nachstehend noch ergänzende Auswirkungen des Konstrukts dargelegt und deren Bedeutung für Arbeitsplatzwechselentscheidungen beschrieben.

2.1.3 Auswirkungen von Prokrastination

Prokrastination kann sich auf unterschiedliche Weise auf das Leben im privaten und beruflichen Kontext auswirken, wobei hier negative und positive Auswirkungen möglich sein können. Um einen Überblick zu geben, werden folglich die negativen und die positiven Auswirkungen von Prokrastination dargestellt.

2.1.3.1 Negative Auswirkungen von Prokrastination

Von Prokrastination können Handlungen betroffen sein, die für das Erreichen eines glücklichen Zustandes essenziell sind. Indem diese aufgeschoben, ignoriert oder vermieden werden, kann eine verminderte Lebensqualität begünstigt werden. Dies führt dazu, dass positive Erfahrungen schlechter erreicht und weniger in Erinnerung behalten werden (Tibbett & Ferrari, 2015, S. 175). Chronische Prokrastination kann auch nach Ferrari (2000, S. 186) zu einem ungünstigen Lebensstil führen und damit einhergehende persönliche und soziale Folgen erzeugen (Ferrari, 1991, S. 455), wie etwa zwischenmenschliche Herausforderungen (Rozental & Carlbring, 2014, S. 1490). Weiters gilt Prokrastination als Störung in der Selbststeuerung (Höcker et al., 2022, S. 8). Ferner erklärt Steel (2007, S. 65), dass Prokrastination als Schwierigkeit beschrieben wird. Rozental & Carlbring (2014, S. 1489) beschreiben ergänzend, dass das Aufschieben von Aufgaben,

die einer Erledigung bedürfen, zu einem regelmäßigen Verhaltensmuster führen kann, das das alltägliche Leben maßgeblich beeinflusst. Hieraus kann abgeleitet werden, dass erhöhte Frequenz der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen dazu führen kann, dass die Entscheidungsprokrastination regelmäßiger eingesetzt und dadurch gestärkt wird.

Von Steel (2007, S. 80) und Tice & Baumeister (1997, S. 456) konnte auch ein Zusammenhang von Prokrastination und Leistung festgestellt werden. Dies weist darauf hin, dass Prokrastination einen negativen Einfluss auf die Leistung im Job und die berufliche Entwicklung haben kann, wobei dies zu weniger Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten führen kann. Auch von Rozental & Carlbring (2014, S. 1494) wurde erklärt, dass Prokrastination die Zielerreichung beeinträchtigen kann. Ergänzend kann die geringere Leistungsfähigkeit als Folge der Prokrastination genannt werden, welche sich bei Arbeitsplatzwechselentscheidungen in Form von geringeren Chancen am Arbeitsmarkt zeigen kann und daher dafür sorgen kann, dass Arbeitsplatzwechsel nicht versucht werden.

Aus gesundheitlicher Sicht kann das Aufschiebeverhalten außerdem negative Auswirkungen für Individuen haben, indem die mentale und die physische Gesundheit beeinflusst werden. Darüber hinaus wird erläutert, dass das Aufschiebeverhalten zu psychologischen Folgen führen kann (Rozental & Carlbring, 2014, S. 1489, 1494; Stead, Shanahan & Neufeld, 2010, S. 177). Dies legt nahe, dass mehr Prokrastination verringerte mentale Gesundheit verursachen kann. Auch beschreiben Sirois (2007, S. 22), Sirois, Melia-Gordon & Pychyl (2003, S. 1175f.) und Tice & Baumeister (1997, S. 454ff.) einen negativen Zusammenhang von Prokrastination und mentaler Gesundheit. Die Autor*innen fanden zusätzlich einen Zusammenhang von Prokrastination und mehr Krankheitssymptomen, mehr Krankheit, mehr Arztbesuchen und längeren Behandlungszeiten. Dies deutet auf eine verringerte allgemeine Gesundheit hin. Unbehagen und geringere Selbstfürsorge, welche ebenso durch Prokrastination gefördert werden (Sirois, 2007, S. 22; Sirois et al., 2003, S. 1175f.; Solomon & Rothblum, 1984, S. 503), können sich nach Rozental & Carlbring (2014, S. 1489f.) durch körperliche Beschwerden sowie Stress äußern. Zu diesem Schluss kamen auch Sirois (2007, S. 22), Sirois et al. (2003, S. 1175f.) und Stead et al. (2010, S. 177), die jeweils einen positiven Zusammenhang von Stress und Prokrastination identifizierten, was impliziert, dass Prokrastination zu höherem Stressempfinden führen kann. Auch verändert sich der Arbeitsplatz stetig, was zu beruflichem Stress der Arbeitnehmer*innen führen kann. Dieser berufliche Stress wird ebenfalls durch Entscheidungsprokrastination verstärkt und führt anschließend zu Dysfunktion des menschlichen Verhaltens (Beheshtifar, Hoseinifar & Moghadam, 2011, S. 59ff.).

Prokrastination begünstigt, dass dieser Stress kurzfristig durch das Aufschieben an einen späteren Zeitpunkt verlegt wird. Durch Prokrastination wird jedoch der Stress generell erhöht und dies führt schlussendlich zu einem höheren Stresslevel als ohne Prokrastination (Tice & Baumeister, 1997, S. 454ff.). Daraus kann gefolgert werden, dass Menschen, die Prokrastination betreiben, gesund und stressfrei sind, solange die Entscheidung in der Zukunft liegt oder keine baldige Deadline in Sicht ist, hingegen mehr unter Stress und Gesundheitsproblemen leiden, wenn der Stichtag da ist (Tice & Baumeister, 1997, S. 456). Nach Rozental & Carlbring (2014, S. 1490) und van Eerde (2003, S. 1408) steht weiters sowohl Angst als auch Depression mit Prokrastination in einem Zusammenhang, was darauf hindeutet, dass Prokrastination Angst und Depression als negative Auswirkungen verstärken kann. Diese gesundheitlichen Auswirkungen von Prokrastination können im Kontext von Arbeitsplatzwechselentscheidungen dazu führen, dass weniger Chancen am Arbeitsmarkt aufgrund erhöhter Fehlzeiten und Krankenstände vorliegen und demzufolge Arbeitsplatzwechsel weniger in Betracht gezogen werden.

2.1.3.2 Positive Auswirkungen von Prokrastination und Fazit

Auch wenn negative Verbindungen mit Prokrastination sehr weit verbreitet sind, wurden nach Chun Chu & Choi (2005, S. 246) ebenso positive, kurzzeitige Vorteile gefunden. Dies basiert darauf, dass Prokrastination nicht zwingend einen negativen Effekt auf die Effizienz in der Aufgabenerledigung haben muss. Gestützt wird dies darauf, dass die Aufgabenerledigung, zu der die Entscheidung im Hinblick auf einen Arbeitsplatzwechsel gezählt werden kann, stattfindet, egal zu welchem Zeitpunkt (Chun Chu & Choi, 2005, S. 246). Auch Steel (2007, S. 80) beschreibt, dass Prokrastination nicht immer schädlich sein muss, obwohl eher von einem negativen Effekt gesprochen werden kann. Dies kann nach Tice & Baumeister (1997, S. 454ff.) wie folgt erklärt werden: Durch die allgemein kürzere Zeitperiode, in der Stress empfunden wird, wird dafür gesorgt, dass das Stresslevel generell gleichbleibt oder durch das Prokrastinieren reduziert wird. Daher kann für Arbeitsplatzwechselentscheidungen beschrieben werden, dass weniger Stress vorhanden ist, wenn die Entscheidung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben und erst in Betracht gezogen wird, wenn sie unumgänglich ist. Abgesehen von dem Stresslevel können jedoch die anderen negativen Auswirkungen, die bereits vorab dargelegt wurden, nicht verhindert werden.

Abschließend kann gesagt werden, dass es trotz einiger positiver Aspekte eine überwiegende Zahl an negativen Konsequenzen von Prokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen gibt. Um diese negativen Auswirkungen gering zu halten, sollte danach gestrebt werden, die Prokrastination gering zu halten. Im Rahmen der gegenwärtigen Arbeit wird nun der Versuch unternommen, Einflüsse auf Prokrastination zu verstehen,

um Leser*innen ein besseres Verständnis für Entscheidungsprokrastination zu geben. Auch sollen Möglichkeiten identifiziert werden, die dazu führen, dieses Verhalten gering zu halten und negativen Folgen aus dem Weg zu gehen. Deshalb werden anschließend die Einflussgrößen auf Prokrastination beschrieben, wobei verstärkt auf den Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung eingegangen wird, da diese, wie bereits in der Einleitung aufgezeigt, entscheidend auf die Prokrastination wirkt.

2.1.4 Einflussfaktoren auf Prokrastination

Personen neigen zu mehr Prokrastination, wenn sie eine Abneigung gegen eine Aufgabe haben oder diese als anstrengend empfinden (Steel, 2007, S. 75). Ebenso kann die Erfüllung dieser Aufgabe von Angstgefühlen geprägt sein (Steel, 2007, S. 75). Hier können nach Steel (2007, S. 75) in erster Linie persönliche Projekte, alltägliche und akademische Tätigkeiten sowie das Verhalten bei der Arbeitssuche, zu welchem Arbeitsplatzwechselentscheidungen gehören, genannt werden. Daher kann von einer hohen Tendenz zur Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen gesprochen werden. van Eerde (2003, S. 1408) schildert ergänzend, dass Angst, besonders die Versagensangst, die Prokrastination beeinflussen kann. Prokrastination wird nach Rozental & Carlbring (2014, S. 1490ff.) außerdem durch Persönlichkeitsmerkmale, wie beispielsweise Offenheit für Erfahrungen, verminderte Verträglichkeit, verminderte Extraversion (Steel, 2007, S. 77), gesteigerter Neurotizismus und verminderte Gewissenhaftigkeit (Steel, 2007, S. 75, 78f.; van Eerde, 2003, S. 1408), beeinflusst. Auch beschreiben Rozental & Carlbring (2014, S. 1490ff.), dass Soziodemografie einen bedeutenden Einfluss auf Prokrastination ausüben kann. Zu den soziodemografischen Einflussfaktoren kann gezählt werden, dass Männer grundsätzlich mehr Prokrastination betreiben als Frauen (Steel & Ferrari, 2012, S. 56), wobei von Akdemir & Özkan (2018, S. 1661) dieser Zusammenhang überwiegend für die generelle Prokrastination gefunden werden konnte. Weiters unterscheidet sich nach Akdemir & Özkan (2018, S. 1661) und Mohamed, Hassan & El-Said (2020, S. 96) die Prokrastination maßgeblich nach Alter und Berufserfahrung dahingehend, dass jüngere Personen eher zu Prokrastination neigen als ältere und Personen, die mehr Berufserfahrung haben, weniger von Prokrastination betroffen sind als Personen mit weniger Berufserfahrung. Mohamed et al. (2020, S. 96) veranschaulichen auch, dass sich die Prokrastination nach Bildungsabschluss unterscheiden kann. Dieser Unterschied zeigt sich darin, dass Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss höhere Prokrastination, insbesondere Entscheidungsprokrastination, aufweisen als jene mit höherem Bildungsabschluss (Akdemir & Özkan, 2018, S. 1661). Rozental & Carlbring (2014, S. 1490ff.) beschreiben auch Umweltreize, gesteigerte Ablenkbarkeit und verminderte Organisation (Steel, 2007, S. 78f.) als Einflussfaktoren auf

die Prokrastination. Irrationale Überzeugungen, wie die Selbstwirksamkeitserwartung (Steel, 2007, S. 76f.), Aufgabenmerkmale, Motivationsfaktoren, Biases und Heuristiken sowie verschiedene Theorien, wie beispielsweise diverse Motivationstheorien, zählen ebenfalls als Einflussfaktoren. Die Lerntheorie und die Selbstwirksamkeitstheorie können gleichfalls als Einflussfaktoren der Prokrastination genannt werden (Rozental & Carlbring, 2014, S. 1490ff.). Im Anschluss soll auf die Einflüsse der Selbstwirksamkeitserwartung als irrationale Überzeugung näher eingegangen werden, weil diese auf Basis der Problemstellung und der folgenden Ausführungen für die Beantwortung der Forschungsfrage als am relevantesten betrachtet werden kann.

2.1.4.1 Einfluss durch Selbstwirksamkeitserwartung

Nach Rozental & Carlbring (2014, S. 1493) ist im Hinblick auf Entscheidungsprokrastination die Fähigkeit, eine Handlung auszuführen, wie auch das Treffen einer Entscheidung beim Arbeitsplatzwechsel, essenziell. Diese Überzeugung der Fähigkeit, eine neue oder schwierige Aufgabe oder ein Verhalten durch den Einsatz der eigenen Fähigkeiten oder Kompetenzen erfolgreich abschließen zu können, wird als Selbstwirksamkeitserwartung bezeichnet (Abele et al., 2000, S. 146; Bandura, 1977, S. 191ff.).

Außerdem gilt die Selbstwirksamkeitserwartung als einer der stärksten Motivationsfaktoren und wird als wichtiger Aspekt in der Verhaltensanalyse erachtet. Dies beruht darauf, dass durch die Selbstwirksamkeitserwartung entschieden wird, ob Verhaltensweisen getätigt oder aufgeschoben werden, wobei dadurch der Einfluss auf die Prokrastination erklärt werden kann (Abele et al., 2000, S. 146; Bandura, 1977, S. 191ff.). Durch mangelnde Motivation kann das Treffen von Entscheidungen, wie der Arbeitsplatzwechselentscheidung, erschwert werden, was nach Ugurlu (2013, S. 257) zu Entscheidungsprokrastination führen kann.

Auch nach Bandura (1977, S. 193) und Singh & Bala (2020, S. 55) sind Personen, die viel Selbstwirksamkeitserwartung besitzen, eher dazu geneigt, Aufgaben zu erledigen und Verhalten, wie das Treffen einer Entscheidung, zu initiieren, als dieses Verhalten aufzuschieben. Aufgrund dessen kann beschrieben werden, dass hohe Selbstwirksamkeitserwartung weiterführend zu weniger Prokrastination führt (Bandura, 1977, S. 193; Singh & Bala, 2020, S. 55). Diese Entscheidung, ob das Verhalten ausgeführt wird oder nicht, ergibt sich dadurch, dass Personen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung davon überzeugt sind, Handlungen dank ihrer eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen erfolgreich erledigen zu können und sie sich dadurch sicherer fühlen (Bandura, 1977, S. 193f.). Deshalb neigen Sie nach Bandura (1977, S. 193f.) dazu, die Handlungen zu tätigen. Dieses Gefühl der Sicherheit kann darauf zurückgeführt werden, dass man davon

überzeugt ist, die Fähigkeiten für eine richtige Entscheidung im beruflichen Kontext zu besitzen und daher diese Situation nicht mehr als unsicher wahrgenommen wird und weniger Angst herrscht. Demzufolge kann die Prokrastination auf Basis von Angstgefühlen (Steel, 2007, S. 75), wie der Angst vor einer falschen Entscheidung (Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.) und einer anschließenden Schlechterstellung bei einem Arbeitsplatzwechsel, durch dieses Sicherheitsgefühl verringert werden.

Von Mohamed et al. (2020, S. 97) kann dieser Zusammenhang auch zwischen Prokrastination im beruflichen Umfeld und der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung im Hinblick auf Arbeitsplatzwechselentscheidungen von unselbstständig Beschäftigten gefunden werden. Mohamed et al. (2020, S. 97) beschreiben, dass niedrige berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zu verminderter beruflicher Entscheidungsfindung und infolgedessen zu höherer Prokrastination führt und so Arbeitsplatzwechselentscheidungen erschwert werden. Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung kann deshalb nach Mohamed et al. (2020, S. 97) dazu beitragen, dass die berufsbezogene Entscheidungsfindung, wie sie zum Beispiel in Arbeitsplatzwechselentscheidungen anzutreffen ist, gesteigert wird, wobei dies mit der Verminderung der Prokrastination einhergeht. Auch nach Bańka & Hauziński (2015, S. 39) hängt berufliche Selbstwirksamkeitserwartung negativ mit fehlender Entscheidungsbereitschaft im beruflichen Bereich zusammen. Das bedeutet abgeleitet, je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto geringer ist die fehlende Entscheidungsbereitschaft im Berufsumfeld, wie beispielsweise bei Arbeitsplatzwechselentscheidungen.

Selbstwirksamkeitserwartung kann, wie Kanten & Kanten (2016, S. 338) und Steel & Klingsieck (2015, S. 73ff.) bestätigen, aufgrund der vorangegangenen Ausführungen als einer der Einflussfaktoren auf die Prokrastination gesehen werden. Deswegen werden nachfolgend Zusammenhänge in unterschiedlichen Anwendungsbereichen beschrieben.

2.1.4.2 Anwendungsbereiche des Einflusses durch Selbstwirksamkeitserwartung

Allgemein konnte ein negativer Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und Prokrastination ermittelt und als stark eingeordnet werden. Dadurch kann die Bedeutung des Konstrukts hervorgehoben werden (Khan & Shukla, 2024, S. 615ff.; Steel, 2007, S. 73ff.; van Eerde, 2003, S. 1405, 1408; Yan & Zhang, 2022, S. 3ff.). Auch Rozental & Carlbring (2014, S. 1491ff.) schildern, dass generell fehlende geringe oder nicht gestärkte Selbstwirksamkeitserwartung dazu beitragen kann, Prokrastination zu stärken. Dies zeigt, dass ein verstärktes Maß an Selbstwirksamkeitserwartung zu weniger Aufschiebeverhalten führen kann.

Im akademischen Bereich erläutern auch Sagone & Indiana (2023, S. 486), dass akademische Selbstwirksamkeitserwartung mit Prokrastination in Zusammenhang steht, wobei dieser Zusammenhang nach Liu, Cheng, Hu, Pan & Zhao (2020, S. 5) als negativ beschrieben werden kann. Ebenfalls wird ein negativer Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und akademischer Prokrastination von Cerino (2014, S. 161) beschrieben, der darauf hindeutet, dass je mehr Selbstwirksamkeitserwartung vorhanden ist, desto weniger akademischer Prokrastination nachgegangen wird.

Im beruflichen Umfeld wurde von Mohamed et al. (2020, S. 96) ein Zusammenhang von hoher Prokrastination und niedriger Selbstwirksamkeitserwartung von unselbstständig Beschäftigten ermittelt, der beschreibt, dass weniger Prokrastination bei höherer Selbstwirksamkeitserwartung stattfinden kann. Auch nach Sharma & Kaur (2013, S. 275ff.) und Steel (2007, S. 71f., 76) trägt geringere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zu höherer Prokrastination bei, da zwischen den beiden Konstrukten ein negativer Zusammenhang besteht. Im beruflichen Kontext konnte ebenso von Adu & Shenge (2012, S. 94ff.), Dewayani & Cahyati (2014, S. 117ff.) und Singh & Bala (2020, S. 41ff.) ein negativer Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und Prokrastination unselbstständig Beschäftigter gefunden werden. Von Hall, Lee & Rahimi (2019, S. 11) wird zusätzlich beschrieben, dass im beruflichen Rahmen höhere Selbstwirksamkeitserwartung mit weniger Prokrastination unselbstständig Beschäftigter verbunden ist. Auf beruflicher Ebene haben auch Kanten & Kanten (2016, S. 338) erläutert, dass die Selbstwirksamkeitserwartung negativ mit der Prokrastination unselbstständig Beschäftigter zusammenhängt, indem höhere Selbstwirksamkeitserwartung dazu führt, dass die Prokrastination verringert wird. Selbstwirksamkeitserwartung führt weiters zu weniger Prokrastination, wobei hier der berufliche Hintergrund der Jobsuche genannt werden kann und dies für die vorliegende Forschung bedeutet, dass diese Verbindungen in Arbeitsplatzwechselentscheidungen anwendbar sind (van Hooft, Born, Taris, van der Flier & Blonk, 2005, S. 250ff.).

Aufgrund der dargestellten Einflussfaktoren und der erläuterten Verbindungen und Ursachen der Selbstwirksamkeitserwartung als Einflussgröße auf die Prokrastination, kann das Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung als entscheidende irrationale Überzeugung für die Erklärung der Prokrastination betrachtet werden. Die beschriebenen Verbindungen veranschaulichen, dass geringere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung generell die Prokrastination steigert. Zumal nach Tuli (2024, S. 62) und vorangegangener Ausführungen Entscheidungsprokrastination als Form der Prokrastination beschrieben werden kann, wird in der aktuellen Arbeit erwartet, dass die Verbindungen auch für den Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und

Entscheidungsprokrastination Anwendung finden. Die kontextbasierten Zusammenhänge im beruflichen Umfeld sowie die Tatsache, dass Arbeitsplatzwechselentscheidungen als herausfordernde, von Prokrastination betroffene Entscheidungen gelten (Gramß, 2023; van Huizen & Alessie, 2019, S. 91), zeigen, dass die vorliegenden Verbindungen bei beruflichen Entscheidungen, wie Arbeitsplatzwechselentscheidungen, Anwendung finden können.

Aufgrund der verdeutlichten Relevanz der Selbstwirksamkeitserwartung wird die vertiefende Beschreibung dieses Konstrukts und der damit verbundenen Theorie für eine bessere Übersicht im nächsten Kapitel vorgenommen.

2.2 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

In diesem Kapitel wird das Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung definiert sowie die Selbstwirksamkeitstheorie beschrieben. Anschließend folgt die Darstellung der Formen von Selbstwirksamkeitserwartung und die damit einhergehende Erklärung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung. Abschließend werden noch die Einflussfaktoren auf die Selbstwirksamkeitserwartung und die Auswirkungen des Konstrukts erklärt.

2.2.1 Definition des Konstrukts

Da die Begriffe Selbstwirksamkeit und Selbstwirksamkeitserwartung vorwiegend synonym in der wissenschaftlichen Literatur verwendet werden und es sich bei der Selbstwirksamkeit um eine Kompetenzerwartung handelt (Abele et al., 2000, S. 146), wird in der aktuellen Arbeit der Einheitlichkeit halber der Begriff Selbstwirksamkeitserwartung verwendet. Wichtig ist hierbei auch die Abgrenzung des Begriffs der Selbstwirksamkeitserwartung von dem Begriff des Selbstwertgefühls. Selbstwirksamkeitserwartung kann nach Lent (2021, S. 132) vom Konstrukt des Selbstwertgefühls so abgegrenzt werden, dass das Selbstwertgefühl als globale Eigenschaft beurteilt wird und Selbstwirksamkeitserwartung hingegen als dynamischer Ansatz von Überzeugungen beschrieben werden kann. Diese Überzeugungen beziehen sich auf bestimmte Leistungsbereiche und Situationen und können je nach Bereich variieren (Lent, 2021, S. 132).

Selbstwirksamkeitserwartung ist die Überzeugung einer Person, dass sie eine neue oder schwierige Aufgabe beziehungsweise ein Verhalten durch den Einsatz der eigenen Fähigkeiten oder Kompetenzen erfolgreich abschließen kann. Bestandteil der Selbstwirksamkeitserwartung ist daher das Vertrauen in sich selbst, welches beschreibt, dass man die notwendigen Fähigkeiten für den Abschluss einer schwierigen Aufgabe besitzt. Die Selbstwirksamkeitserwartung gilt aus diesem Grund als starker Motivator und kann als essenziell in der Analyse von Verhalten genannt werden. Darüber hinaus beeinflusst die

Stärke der Selbstwirksamkeitserwartung, ob Tätigkeiten durchgeführt oder verschoben werden, wie zum Beispiel das Treffen einer Entscheidung im Arbeitsplatzwechsel. Dies geschieht dadurch, dass die Selbstwirksamkeitserwartung darüber entscheidet, welches Verhalten für die Bewältigung einer Aufgabe zielführend eingesetzt wird (Abele et al., 2000, S. 146; Bandura, 1977, S. 191ff.). Neben dem Erreichen von Leistungen und der Umsetzung von Verhalten ist die Selbstwirksamkeitserwartung dafür zuständig, die Dauerhaftigkeit von Verhalten zu gewährleisten (Bandura, 1977, S. 193). Sie gilt als essenziell in der Entscheidung, ob ein Verhalten versucht wird (Bandura, 1977, S. 193). Selbstwirksamkeitserwartungen bezeichnen auch nach Bandura (1986, S. 391) die Erwartungen über die eigenen Fähigkeiten, Handlungen zu organisieren und umzusetzen, um bestimmte Leistungen zu erreichen, wobei diese Erwartungen nach Matsui & Onglatco (1992, zitiert nach Bandura, 1997, S. 33) kulturübergreifende Allgemeingültigkeit besitzen. Die Selbstwirksamkeitserwartungen werden ferner als essenziell in der sozial-kognitiven Theorie erachtet (Bandura, 1986, S. 391), weshalb die Selbstwirksamkeitserwartung als Kernstück in diesem theoretischen Rahmen (Bandura, 1977, S. 191ff.; Bussy & Bandura, 1999, S. 679) beschrieben wird. Auf die theoretische Einbettung der Selbstwirksamkeitserwartung wird nachfolgend eingegangen.

2.2.2 Selbstwirksamkeitstheorie

Die sozial-kognitive Theorie basiert auf verschiedenen kognitiven Motivations- und Selbstregulationsmechanismen, zu denen die Selbstwirksamkeitserwartung gehört. Von der sozial-kognitiven Theorie wird auch beschrieben, dass Entscheidungen und Leistungen von Selbstwirksamkeitserwartungen sowie Ergebniserwartungen beeinflusst werden (Bussy & Bandura, 1999, S. 679; Lent, 2021, S. 134). Infolgedessen wird im Hinblick auf die Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura (1977, S. 191ff.) zwischen Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen unterschieden. Die Ergebniserwartung beschreibt die Einschätzung einer Person, ein Ziel durch ein bestimmtes Verhalten zu erreichen (Bandura, 1977, S. 193; Lent, 2021, S. 133). Die Ergebniserwartung ist darüber hinaus verstärkt von äußeren Einflüssen abhängig (Bandura, 1977, S. 193). Diese Erwartung der Ergebnisse selbst ist nach Lent (2021, S. 133) von der Selbstwirksamkeitserwartung abzugrenzen, weil diese auch im Rahmen der Selbstwirksamkeitstheorie als die Überzeugung, Herausforderungen durch persönliche Fähigkeiten erfolgreich zu initiieren und Verhaltensänderungen vorzunehmen, beschrieben werden kann (Balsan, Bastos, Costa, Schleder & Balsan, 2021, S. 1328; Bandura, 1977, S. 191ff.; Lent, 2021, S. 133). Bandura (1977, S. 191ff.) erläutert weiterführend, dass eine Verhaltensänderung, wie zum Beispiel das Treffen einer Entscheidung anstelle des Aufschiebens, durch Selbstwirksamkeitserwartung stattfinden kann. Dies wird damit begründet, dass die

Selbstwirksamkeitserwartung das Auffassen der eigenen Fähigkeiten und deren Anpassungsfähigkeit beeinflusst und dadurch Ziele aufgrund der eigenen Fähigkeiten erreicht werden können (Bandura, 1977, S. 191ff.). Die Differenzierung dieser beiden Erwartungshaltungen wird vorgenommen, da Individuen davon überzeugt sein können, zu wissen, welches Verhalten zum Erfolg führen wird, aber nicht davon überzeugt sind, dass sie dieses Verhalten selbst erfolgreich umsetzen können (Bandura, 1977, S. 193). Dies zeigt deutlich, dass die Wirksamkeitserwartung essenziell für die erfolgreiche Umsetzung von Handlungen und Entscheidungen, wie beispielsweise Arbeitsplatzwechselentscheidungen, ist. Daher wird sich in dieser Arbeit auf die Selbstwirksamkeitserwartung konzentriert und diese vertiefend beschrieben.

Als Weiterentwicklung der sozial-kognitiven Theorie erklärt die sozial-kognitive Karrieretheorie wie Entscheidungen in Bezug auf die Karriere getroffen werden sowie Interessen in diesem Kontext entwickelt werden (Lent, Brown & Hackett, 1994, S. 79ff.). Nach Alon, Cinamon & Aram (2023, S. 171) definiert die Selbstwirksamkeitserwartung in diesem Zusammenhang die Absicht, eine bestimmte berufliche Laufbahn einzuschlagen, wozu auch der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel gezählt werden kann. Nach Yu (2019, S. 22) wurde die sozial-kognitive Karrieretheorie entwickelt, um den Einfluss von Selbstwirksamkeitserwartung, Ergebniserwartung und persönlichen Zielen auf die selbst initiierte berufliche Entwicklung, wie den Arbeitsplatzwechsel, zu beschreiben. Deswegen kann diese theoretische Einordnung als interessant für die gegenwärtigen Studie erachtet werden. Auf der von Lent et al. (1994, S. 79ff.) beschriebenen sozial-kognitiven Karrieretheorie beruht nach Abele et al. (2000, S. 147) auch die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. Diese kann als bedeutend für den Berufsstart betrachtet werden (Abele et al., 2000, S. 147) und deshalb wird anschließend erklärend auf die Formen der Selbstwirksamkeitserwartung, insbesondere auf die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und deren Bedeutung für die aktuellen Arbeit, eingegangen.

2.2.3 Formen der Selbstwirksamkeitserwartung

Nach der Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura (1977, S. 194) kann Selbstwirksamkeitserwartung durch verschiedene Dimensionen beschrieben werden. Die Selbstwirksamkeitserwartung kann nach dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, für welche sie eingesetzt wird, unterschieden werden. Zumal Menschen die Entscheidung zum zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel als schwierig empfinden (Rilke, 2024), kann diese Entscheidung als Aufgabe mit hohem Schwierigkeitsgrad eingestuft werden. Auch nach der Stärke können sich derartige Erwartungshaltungen unterscheiden, da schwache Erwartungen durch enttäuschende Erlebnisse leichter gemindert werden und starke

Erwartungen, trotz enttäuschender Erfahrungen, eher bestehen bleiben. Weiters können die Selbstwirksamkeitserwartungen nach Allgemeinheit unterschieden werden. Diese Unterscheidung bezieht sich darauf, inwiefern ein Wirksamkeitsgefühl für bestimmte Aufgaben erzeugt wird oder ein allgemeineres Wirksamkeitsgefühl, das ebenso auf andere Situationen und Bereiche anwendbar ist, generiert wird (Bandura, 1977, S. 194). Diese Unterscheidung nach Allgemeinheit wird näher erläutert, um die Herleitung des für diese Arbeit relevanten Konstrukts der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung vorzunehmen.

Um die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zu erklären, kann man das Konstrukt der allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung von dem Konstrukt der domänenspezifischen Selbstwirksamkeitserwartung abgrenzen (Knispel et al., 2021, S. 5). Nach Bandura (2006, S. 307) beschreibt die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung die generelle persönliche Effektivität einer Person und daher wird von einer generischen Kompetenzerwartungen, unabhängig verschiedener Kontexte und Tätigkeiten, gesprochen. Hierbei können Erklärungen für eine große Anzahl an Situationen gefunden werden (Chen, Gully & Eden, 2001, S. 63). Domänenspezifische Selbstwirksamkeitserwartungen beziehen sich hingegen auf ausgewählte Bereiche im Leben oder der Tätigkeit, weil sich Selbstwirksamkeitserwartungen im Hinblick auf die Generalisierbarkeit verschiedener Situationen unterscheiden können. Unter der Annahme, dass allgemeine Erwartungen, Herausforderungen im alltäglichen Leben zu meistern, auch auf den beruflichen Kontext umgelegt werden können und auf Basis der Ausführungen von Bandura (1977, S. 191ff.) empfohlen wird, Selbstwirksamkeitserwartung bereichsspezifisch zu erheben, wurde das Konstrukt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung entwickelt (Knispel et al., 2021, S. 5). Da besonders im beruflichen Umfeld Selbstwirksamkeitserwartung als essenziell betrachtet werden kann, um erfolgreich zu sein, wurde die Entwicklung des Konstrukts ebenfalls argumentiert (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.). Aufgrund dieser Kontextspezifikation in Form des beruflichen Rahmens kann berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als domänenspezifisches Konstrukt beschrieben werden und wird nach Knispel et al. (2021, 4f.) zur Bewältigung beruflicher Anforderungen eingesetzt. Das Konstrukt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung zeichnet sich dadurch aus, dass die Überzeugung hinsichtlich der vorhandenen Kompetenzen, welche dazu dienen, Herausforderungen im beruflichen Umfeld zu begegnen, vorhanden ist (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.). Higgins, Dobrow & Chandler (2008, S. 210f.) veranschaulichen außerdem, dass das Vertrauen, arbeitsbezogene Aufgaben erfolgreich ausführen zu können, Teil der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung ist. Nach

Alon et al. (2023, S. 173) gehört hierzu das erfolgreiche Bewältigen von beruflichen Herausforderungen. Infolgedessen strebt die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung einen konkreteren Erklärungsansatz als die generelle Selbstwirksamkeitserwartung an (Knispel et al., 2021, S. 5).

Trotz der erwähnten Kontextspezifikation kann berufliche Selbstwirksamkeitserwartung unabhängig von einzelnen Berufen erhoben werden und so die grundsätzliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung messen (Abele et al., 2000, S. 146f.). Alon et al. (2023, S. 173) schildern auch, dass durch diese Unabhängigkeit von bestimmten Berufen, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als bedeutend für den Umgang mit komplexen Berufsthemen erachtet werden kann und in diesem Bereich einen großen Stellenwert einnimmt. Dies ist essenziell, zumal nach Knispel et al. (2021, S. 5) die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung eine große Bedeutung in verschiedenen beruflichen Situationen, wie der beruflichen Entwicklung und der Berufseinstiegsphase (Abele et al., 2000, S. 147), hat. Aus diesem Grund kann sie nicht für eine einzige berufliche Situation isoliert betrachtet werden. Das Konstrukt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung misst daher berufliche Entscheidungen, zu denen die Arbeitsplatzwechselentscheidung als berufliche Herausforderung (Rilke, 2024; van Huizen & Alessie, 2019, S. 91) gezählt werden kann. Es wird dabei der Umgang mit Herausforderungen im Beruf und das Verfolgen und Verwirklichen beruflicher Absichten und Ziele thematisiert (Knispel et al., 2021, S. 8). Basierend auf diesen Herleitungen kann die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als passendes Konstrukt für die Forschung in Bezug auf Arbeitsplatzwechselentscheidungen angesehen werden. Weil Higgins et al. (2008, S. 210f.) beschreiben, dass Selbstwirksamkeitserwartung für die berufliche Entwicklung ausschlaggebend ist sowie diese das Anstreben weiterer Karrierewege, wie beispielsweise den zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, steuert, wird die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als ausschlaggebend für den Rahmen der vorliegenden Forschung eingeschätzt. Ergänzend zu den Dimensionen werden anschließend zusätzliche Einflussfaktoren dargestellt.

2.2.4 Einflussfaktoren auf Selbstwirksamkeitserwartung

Die Selbstwirksamkeitserwartungen beruhen nach Abele et al. (2000, S. 146), Bandura (1977, S. 195) und Betz & Hackett (1981, S. 400) auf unterschiedlichen Informationsquellen, wie Leistungserfolgen, stellvertretenden Erfahrungen, verbaler Überzeugung und emotionaler Erregung. Diese wirken sich auf die Selbstwirksamkeitserwartung aus, welche dafür eingesetzt wird, um defensives und aufschiebendes Verhalten, wie die

Entscheidungsprokrastination, zu vermindern (Abele et al., 2000, S. 146; Bandura, 1977, S. 195; Betz & Hackett, 1981, S. 400).

Die Leistungserfolge beziehen sich in diesem Kontext auf persönliche Erfahrungen von der Bewältigung ähnlicher Situationen. Zu beachten ist, dass Erfolge die Selbstwirksamkeitserwartung steigern, da Beweise für das selbstständige Bewältigen bedrohlicher Situationen gesammelt werden, die die Überzeugung der Selbstkompetenz erhöhen. Misserfolge hingegen, die auf die eigenen Fähigkeiten zurückgeführt werden, mindern die Selbstwirksamkeitserwartung dafür stärker, als wenn diese mit externen Faktoren begründet werden. Dies kann auf die gegenständliche Forschung so umgelegt werden, dass Personen, die bereits mehrere Arbeitsplatzwechsel erfolgreich vorgenommen haben, eher zu einer höheren Selbstwirksamkeitserwartung neigen. Aufbauend auf den bereits getätigten Ausführungen kann davon ausgegangen werden, dass demzufolge auch die Risikovermeidung und die Entscheidungsprokrastination verringert werden. Wie diese Informationsquellen die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen, hängt jedoch davon ab wie die kognitive Verarbeitung stattfindet. Beispielsweise führen erfolgreiche Erfahrungen nicht automatisch zu gesteigerter Selbstwirksamkeitserwartung, wenn bereits starke, bestehende Annahmen vorhanden sind (Bandura, 1977, S. 195, 197ff.).

Die stellvertretenden Erfahrungen zeichnen sich dadurch aus, dass Erfahrungen von anderen Personen, die herausfordernde Situationen gemeistert haben, als Vorbild dafür genommen werden, dass dies für einen selbst möglich ist. Hier hat der soziale Vergleich einen starken Einfluss. Wichtig zu beachten ist, dass diese Erfahrungen, wegen der fehlenden eigenen Leistungen, schwächere Selbstwirksamkeitserwartungen erzeugen (Bandura, 1977, S. 195, 197ff.).

Im Hinblick auf die Überredung wird Suggestion eingesetzt, um Menschen davon zu überzeugen, dass sie in der gegenwärtigen Lage mit Situationen, die sie in der Vergangenheit überlastet haben, dennoch erfolgreich umgehen können. Angesichts dessen, dass es sich bei dieser Informationsquelle um keine authentischen und persönlich validierten Erfahrungen handelt und ausschlaggebend ist, dass die Personen, die man überreden möchte, dies auch glauben, sind in diesem Fall die Wirksamkeitserwartungen ebenso als eher schwach zu bewerten (Bandura, 1977, S. 195, 197ff.).

Emotionale Erregung kann die Selbstwirksamkeitserwartung so beeinflussen, dass Menschen sich in herausfordernden Situationen, wie Arbeitsplatzwechselentscheidungen, auf ihren psychologischen Erregungszustand verlassen und durch höhere Erregung oder Stresszustand eher dazu neigen, geringe Selbstwirksamkeitserwartung zu haben.

Das kann dazu führen, dass Personen sich in herausfordernden Situationen, aufgrund von Unsicherheit oder Angst, diese Situation nicht meistern zu können, weniger zutrauen und Handlungen vermeiden (Bandura, 1977, S. 195, 197ff.).

Da nach Rilke (2024) und van Huizen & Alessie (2019, S. 91) besonders Arbeitsplatzwechselentscheidungen als schwierig und risikobehaftet gelten, kann von herausfordernden Situationen die Rede sein. Basierend auf dieser Ausführung liegt nahe, dass die Selbstwirksamkeitserwartung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen durch den Einfluss von Risikovermeidung eher gering ausfällt und dadurch Entscheidungsprokrastination, wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben, gefördert wird. Auf ergänzende Auswirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung wird anschließend noch näher eingegangen.

Ebenfalls als Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung können verschiedene soziodemografische Merkmale erachtet werden. Nach Mohamed et al. (2020, S. 96) und Sherer et al. (1982, S. 669) unterscheidet sich die Selbstwirksamkeitserwartung maßgeblich nach Alter, Bildungsabschluss und Berufserfahrung. Die Autor*innen zeigen auf, dass Personen mit mehr Berufserfahrung ein höheres Maß an Selbstwirksamkeitserwartung besitzen als Personen mit weniger Berufserfahrung und Personen mit einem höheren Bildungsabschluss zu höherer Selbstwirksamkeitserwartung neigen (Mohamed et al., 2020, S. 96; Sherer et al., 1982, S. 669). Auch Alizadeh, Salari, Ahmadnia & Moaddab (2020, S. 40) zeigen auf, dass Selbstwirksamkeitserwartung mit dem Alter und der Berufserfahrung dahingehend in Verbindung steht, dass ältere Personen höhere Selbstwirksamkeitserwartung haben als jüngere und Personen mit mehr Berufserfahrung ein größeres Maß an Selbstwirksamkeitserwartung besitzen als weniger Erfahrene. Liu et al. (2020, S. 5) beschreiben außerdem, dass sich der Grad an akademischer Selbstwirksamkeitserwartung nach dem Geschlecht unterscheidet, indem Männer mehr akademische Selbstwirksamkeitserwartung aufweisen als Frauen. Deshalb wird eine derartige Verbindung auch in der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung erwartet.

Weil sich Auswirkungen der Selbstwirksamkeitserwartungen auf Basis der Einflussfaktoren bilden können, werden nachfolgend die Auswirkungen des Konstrukts betrachtet.

2.2.5 Auswirkungen von Selbstwirksamkeitserwartung

Um einen Überblick über die Auswirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung zu erhalten, werden in einem ersten Schritt die möglichen positiven Auswirkungen gefolgt von den möglichen negativen Auswirkungen dargestellt. Zum Abschluss wird in Anbetracht der zu untersuchenden Forschungsfrage speziell auf die Verbindung von Selbstwirksamkeitserwartung und Risikovermeidung eingegangen.

2.2.5.1 Positive Auswirkungen von Selbstwirksamkeitserwartung

Nach Gunzenhauser et al. (2013, S. 197) führt Selbstwirksamkeitserwartung dazu, dass Personen dazu geneigt sind, sich höhere Ziele zu stecken und weniger berufliche Unsicherheit mitzubringen (Choi et al., 2012, S. 452ff.). Das lässt darauf schließen, dass Personen dazu tendieren, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, um höhere Karriereziele zu erreichen. Als Begründung hierfür kann genannt werden, dass die Selbstwirksamkeitserwartung die Karriere- und Berufsausrichtung maßgeblich beeinflussen kann (Lent, 2021, S. 134), indem nach Choi et al. (2012, S. 452ff.) ein positiver Karriereverlauf erwartet wird. Die berufliche Zielfokussierung konnte auch von Abele & Spurk (2009, S. 53ff.) bestätigt werden, die herausfanden, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mit beruflichen Zielen zusammenhängt. Das ist so zu verstehen, dass höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zu höheren beruflichen Zielen führt, was nach Lent et al. (1994, S. 95, 110) dadurch erklärt werden kann, dass Selbstwirksamkeitserwartung im beruflichen Umfeld in positivem Zusammenhang mit beruflichem Interesse steht. Alon et al. (2023, S. 181) erklären darüber hinaus, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung positiv mit zukünftigen beruflichen Plänen zusammenhängt, was die Zukunftsorientierung der Selbstwirksamkeitserwartung bestätigt und aufzeigt, dass Menschen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung dazu neigen, sich zukünftige berufliche Ziele zu setzen.

Abele & Spurk (2009, S. 53ff.) ermittelten ebenfalls, dass Personen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung mehr Anstrengung im Hinblick auf die eigene Karriere unternehmen. In Situationen, die sich durch Herausforderungen auszeichnen, wozu der Arbeitsplatzwechsel gezählt werden kann (Rilke, 2024; van Huizen & Alessie, 2019, S. 91), ist denkbar, dass Selbstwirksamkeitserwartung daher von Nutzen sein wird (Lent, 2021, S. 133). Alon et al. (2023, S. 172) veranschaulichen, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung eine entscheidende Rolle in der Zukunftsplanung, wie dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, spielt.

Auch Salzmann, Berweger & Bührer (2023, S. 395) beschreiben, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mit den Fluktuationsabsichten im beruflichen Kontext positiv zusammenhängt. Dies deutet darauf hin, dass Personen mit höherer beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung eher dazu neigen, einen selbst initiierten Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Nach Heppner, Multon & Johnston (1994, S. 55ff.) ist Selbstwirksamkeitserwartung eine bedeutende Einflussgröße im Arbeitsplatzwechsel. Dies zeigt, dass in Arbeitsplatzwechselentscheidungen generell eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung vorliegen kann und daher der Arbeitsplatzwechsel in Betracht gezogen wird.

Weitere positive Auswirkungen betreffen nach Tzur, Ganzach & Pazy (2016, S. 362, 373) die Leistung, da diese durch die Selbstwirksamkeitserwartungen positiv beeinflusst wird. Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara & Consiglio (2015, S. 777) und Çetin & Aşkun (2018, S. 194) erklären hierzu, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zu einer gesteigerten Arbeitsleistung führt, weil das Verhalten im organisatorischen Umfeld beeinflusst wird. Auch fanden Paggi & Jopp (2015, S. 365) heraus, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung mit zukünftiger Arbeitsleistung in Verbindung steht, was darauf hindeutet, dass höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu verbesserter Arbeitsleistung in der Zukunft, also ebenso an einem neuen Arbeitsplatz, führt. Dies kann bei einem Arbeitsplatzwechsel die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen und dafür sorgen, dass Individuen den Arbeitsplatzwechsel als Möglichkeit betrachten. Spurk & Abele (2014, S. 128) beschreiben ergänzend, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung beruflichen Erfolg vorhersagen kann, indem hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung bei Berufseinstieg zu mehr beruflichem Erfolg in der Zukunft, also im Anschluss an einen Arbeitsplatzwechsel, führt. Auch das Arbeitsengagement kann durch Selbstwirksamkeitserwartung gesteigert werden (Alessandri et al., 2015, S. 777). Zu diesem Schluss kommen auch Chaudhary, Rangnekar & Barua (2013, S. 98), die herausfanden, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung zu höheren Arbeitsengagement führt. Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung kann außerdem nach Paggi & Jopp (2015, S. 365) zu höherer Motivation im Beruf führen, wobei von Çetin & Aşkun (2018, S. 193) eine Steigerung der intrinsischen Motivation durch berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ermittelt werden konnte. Dadurch kann abgeleitet werden, dass mehr Motivation für berufliche Entscheidungen, wie Arbeitsplatzwechselentscheidungen, vorliegt.

Selbstwirksamkeitserwartung kann auch einen Einfluss auf mentale Gesundheit, Depression, Angst und Stress haben, zumal sie positive mentale Gesundheit verstärkt und negative mentale Gesundheit, Depression, Angst und Stress verringert (Schönfeld, Brailovskaia, Bieda, Zhang & Margraf, 2016, S. 4f., 7). Gesteigerte Gesundheit kann infolgedessen die Attraktivität von Individuen am Arbeitsmarkt erhöhen, weil diese verfügbar sind und Termine und Wechselprozesse eher wahrnehmen können.

In Anbetracht dessen, dass es sich bei dem Kontext der Arbeitsplatzwechselentscheidung um das Treffen von Entscheidungen handelt, kann die Auswirkung der Selbstwirksamkeitserwartung auf das Entscheidungsverhalten als bedeutend beschrieben werden. Wie auch bereits in den vorangegangenen Ausführungen zur Entscheidungsprokrastination erklärt wurde, kann höhere Selbstwirksamkeitserwartung nach Bandura (1977, S. 207) dazu führen, dass Aufgaben erfolgreich bewältigt und ausgeführt werden. Dies stellt den Einfluss von Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination

dar. Auf eine wiederholende Darstellung dieser Zusammenhänge wird in Anbetracht der Prägnanz der Arbeit verzichtet und auf die Ausführungen im vorangegangenen Kapitel verwiesen.

Auch wenn Selbstwirksamkeitserwartung im beruflichen und allgemeinen Rahmen aufgrund der beschriebenen Auswirkungen überwiegend positive Konsequenzen nach sich zieht, können ebenso negative Konsequenzen generiert werden, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

2.2.5.2 Negative Auswirkungen von Selbstwirksamkeitserwartung

Als negative Auswirkung von starker Selbstwirksamkeitserwartung durch viele erfolgreich gemeisterte Situationen kann die Unterschätzung wirklicher Bedrohungen und Herausforderungen genannt werden (Bandura, 1977, S. 202). Bandura (1982, S. 124) beschreibt außerdem, dass bei kleinen Erfolgen ein hoher Anstieg der wahrgenommenen Selbstwirksamkeitserwartung stattfinden kann. Dieser Anstieg kann im Anschluss dazu führen, dass Individuen bei herausfordernderen Tätigkeiten davon überzeugt sind, dass sie diese meistern können, jedoch nicht die notwendigen Fähigkeiten oder Kompetenzen besitzen und daher ein Risiko eingehen (Bandura, 1982, S. 124). Zum Beispiel können Personen davon überzeugt sein, eine gewinnbringende Entscheidung in Bezug auf einen Arbeitsplatzwechsel treffen zu können, aber nicht die nötigen beruflichen Kompetenzen mitbringen, um tatsächlich eine fundierte und gewinnbringende Berufsentscheidung zu treffen. Diese Bereitschaft, Risiken einzugehen, kann dennoch positive Auswirkungen erzeugen, auf welche anschließend eingegangen wird.

2.2.5.3 Auswirkungen von Selbstwirksamkeitserwartung auf die Risikovermeidung

Personen sind eher dazu geneigt, sich mit Herausforderungen zu beschäftigen beziehungsweise diese anzunehmen, wenn sie vermuten, dass sie diesen Herausforderungen, wie dem Treffen einer Entscheidung im beruflichen Kontext, durch ihre eigenen Fähigkeiten gewachsen sind. Auch neigen Personen dazu, Situationen und Herausforderungen zu vermeiden, in denen sie das Gefühl haben, diese nicht durch ihre eigenen Fähigkeiten bewältigen zu können (Bandura, 1977, S. 203). Fühlen sich Personen den Aufgaben gewachsen, erzeugt das ein Gefühl der Sicherheit im Hinblick auf die vor ihnen liegende Aufgabe. Daher und weil sie diese als sichere Option wahrnehmen, neigen sie dazu, die Handlung zu initiieren (Bandura, 1977, S. 193f.). Es kann erwartet werden, dass in herausfordernden und riskanten Situationen, wie einer Arbeitsplatzwechselentscheidung, Risikovermeidung als sichere Alternative bei geringer Selbstwirksamkeitserwartung und Risikobereitschaft als sichere Alternative bei höherer Selbstwirksamkeitserwartung stattfindet. Individuelle Leistung kann darüber hinaus dafür sorgen, dass

Selbstwirksamkeitserwartung zu mehr Risikobereitschaft von unselbstständig Beschäftigten führt. Dies geschieht aufgrund der gesteigerten Selbstwirksamkeitserwartung, welche die Leistung verbessert und durch die damit einhergehende Überzeugung des eigenen Könnens dazu führt, dass Risiken eher eingegangen werden (Maxfield, Shapiro, Gupta & Hass, 2010, S. 593). Ozer & Bandura (1990, S. 477) beschreiben auch, dass höhere Selbstwirksamkeitserwartung die Angst vor einer Niederlage verringert und dadurch Risiken weniger bedrohlich eingeschätzt werden. So kann Risikobereitschaft gesteigert werden und Vermeidungsverhalten bei Risiken vermindert werden. Ergänzend kann von Bandura (1982, S. 129) genannt werden, dass auf Basis hoher Selbstwirksamkeitserwartungen Menschen eher dazu neigen, Anstrengungen für die Bewältigung von Risiken zu erhöhen. Demzufolge tendieren Menschen dazu, sich riskanten Situationen entgegenzustellen und weniger Risikovermeidung zu betreiben.

Aufbauend auf diesen Erklärungen konnten Zusammenhänge der Selbstwirksamkeitserwartung mit der Risikovermeidung von Wuepper & Lybbert (2017, S. 390) und Zhang & Cain (2017, S. 806) dahingehend identifiziert werden, dass höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu weniger Risikovermeidung führt. Auch Krueger Jr. & Dickson (1994, S. 392ff.) ermittelten einen Zusammenhang von der Selbstwirksamkeitserwartung mit der Risikobereitschaft, welcher von Bandura (1983, S. 468) so beschrieben wird, dass hohe Selbstwirksamkeitserwartung mit gesteigerter Risikobereitschaft in Verbindung steht. Heslin & Klehe (2006, S. 707) und Wong & Yang (2021, S. 829) erläutern darüber hinaus, dass eine erhöhte Selbstwirksamkeitserwartung zu gesteigerter Risikobereitschaft führen kann, wobei Heslin & Klehe (2006, S. 707) diesen Zusammenhang für unselbstständig Beschäftigte ermittelten. Knapp, Wuepper & Finger (2021, S. 905) schildern ebenfalls, dass eine allgemein höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu geringer Risikovermeidung führt.

Abele et al. (2000, S. 146), Anderson & Betz (2001, S. 98ff.) sowie Niles & Sowa (1992, S. 13ff.) stellen dar, dass die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, wie bereits vorab erläutert, als eine Form der Selbstwirksamkeitserwartung angesehen werden kann. Zusätzlich wurde in den vorigen Absätzen aufgezeigt, dass Selbstwirksamkeitserwartung in einem bedeutenden Zusammenhang mit der Risikovermeidung steht. Daher kann für die vorliegende Forschung abgeleitet werden, dass derartige Zusammenhänge auch für die berufliche, in dieser Arbeit fokussierte, Selbstwirksamkeitserwartung gelten. Da infolgedessen ein Zusammenhang dieser beiden Konstrukte plausibel erscheint, wird anschließend die Risikovermeidung erklärt.

2.3 Risikovermeidung

In diesem Kapitel wird die Begriffsdefinition vorgenommen und anschließend die theoretische Perspektive dargestellt. Darüber hinaus findet die Erklärung von Auswirkungen und Einflussfaktoren der Risikovermeidung anhand der Erläuterung des Entscheidungsprozesses statt und abschließend werden noch zusätzliche Einflussfaktoren genannt.

2.3.1 Definition des Konstrukts

Risiko beschreibt nicht nur eine Ungewissheit in Bezug auf die angestrebte Handlung oder Entscheidung, sondern auch eine Form des Verlustes, den man durch die gesetzte Handlung oder Entscheidung erreichen könnte. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Risiko als die Möglichkeit, einen Verlust oder eine Schädigung zu erreichen und deren Wahrscheinlichkeit, beschrieben werden kann (Kaplan & Garrick, 1981, S. 12). Auch wenn viele Entscheidungen mit Risiken verbunden sind, können besonders Arbeitsplatzwechselentscheidungen als risikobehaftet beschrieben werden (van Huizen & Alessie, 2019, S. 91). Dies kann damit erklärt werden, dass hier die Möglichkeit einer Schlechterstellung zum aktuellen Arbeitsplatz besteht. Um dieses Risiko und den damit verbundenen Verlust zu verhindern, kann Risikovermeidung eingesetzt werden.

Die Risikovermeidung kann als grundlegende Eigenschaft des menschlichen Verhaltens erklärt werden (Zhang, Brennan & Lo, 2014, S. 17777), da als risikovermeidend Personen bezeichnet werden, die zögern, Handlungen zu setzen, die mit einem potenziellen Verlust oder einer Unsicherheit verbunden sind. Nach Slovic (1987, S. 280) findet Risikovermeidung allgemein bei Individuen und unabhängig eines kulturellen Kontextes statt. Es wird weiters eine Handlung einer anderen Handlung vorgezogen, die mit weniger Unsicherheit verbunden ist (Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Risikovermeidung wird überwiegend im Bereich der Versicherung, Finanzierung, Beschäftigung, Einkommensbewertung und Gesundheit eingesetzt (O'Donoghue & Somerville, 2018, S. 91). Für die aktuelle Forschungsarbeit hat überwiegend der Bereich der Beschäftigung, zu dem der Wechsel der Beschäftigung in Form des Arbeitsplatzwechsels gezählt werden kann, Relevanz, weil bei derartigen unsicheren wirtschaftlichen Entscheidungen verstärkt Risikovermeidung eingesetzt wird (Tversky & Kahneman, 1992, S. 298). Aufgrund dieser Bedeutung für die vorliegende Forschung wird nachfolgend Risikovermeidung im theoretischen Rahmen der Prospekttheorie, welche in den 1970er Jahren entwickelt wurde (Mishra, 2014, S. 283), dargestellt. Begründend kann genannt werden, dass die Prospekttheorie die bedeutendste Theorie für Entscheidungsfindung unter Risiko und Unsicherheit ist (Kothiyal, Spinu & Wakker, 2011, S. 195; Schmook, Bendrien, Frey & Wänke, 2002, S. 279).

2.3.2 Erläuterung der theoretischen Perspektive

In Anbetracht dessen, dass es sich bei der gegenwärtigen Forschung um eine Entscheidungssituation im Rahmen des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels handelt, kann dies als Teil von Entscheidungsprozessen aufgefasst werden. Auch werden in dieser Arbeit bestimmte Muster im Entscheidungsprozess, wie die Risikovermeidung, untersucht. Dies deutet auf die Einordnung in die deskriptiven Entscheidungstheorien hin. Zu diesen deskriptiven Entscheidungstheorien gehört die bereits erwähnte Prospekttheorie (Schmook et al., 2002, S. 279).

Die Prospekttheorie kann als Theorie im Hinblick auf die Risikovermeidung beschrieben werden, weil sie das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheit und Risiko untersucht (Kothiyal et al., 2011, S. 195; Zhang et al., 2014, S. 17777). Diese Theorie wurde entwickelt, da bis zu dem Zeitpunkt der Entwicklung dieser Theorie davon ausgegangen wurde, dass irrationales Verhalten angesichts des damit verbundenen chaotischen Charakters nicht ausreichend modelliert werden kann (Kothiyal et al., 2011, S. 195). In der Vergangenheit wurde für die Modellierung dieses Verhaltens auf rationale Entscheidungen zurückgegriffen (Arrow, 1951, S. 406; Kothiyal et al., 2011, S. 195), was als unzureichend betrachtet werden kann und die Konstruktion der Prospekttheorie begründet.

Als Ausgangspunkt der Prospekttheorie kann die Expected Utility Theorie gesehen werden, welche auf rationalen Entscheidungswegen beruht und beschreibt, dass Menschen ihren Nutzen maximieren wollen (Schmook et al., 2002, S. 279) und Entscheidungen auf Basis des erwarteten Endnutzens treffen (Rank, 1997, S. 28). Die Prospekttheorie hingegen beruht nach Kahneman & Tversky (1979, S. 263ff.) und Schmook et al. (2002, S. 279) auf der Annahme, dass Personen in ihren Entscheidungen nicht rein normativ und rational, wie von der Expected Utility Theorie beschrieben, handeln. Mit der Prospekttheorie lässt sich nach Kothiyal et al. (2011, S. 196) daher irrationales Verhalten, wie die Entscheidungsprokrastination durch Risikovermeidung, darstellen. Die Entscheidungsprokrastination kann als irrational bezeichnet werden, zumal sie freiwilliges Aufschieben trotz potenzieller Schlechterstellung darstellt (Klingsieck, 2013, S. 26; Steel, 2007, S. 81). Aufgrund des normativen Charakters der Expected Utility Theorie und weil es sich bei der vorliegenden Untersuchung, wie erwähnt, um die Erforschung irrationalen Verhaltens handelt, findet die Prospekttheorie bessere Anwendung für die theoretische Einbettung der Forschungsfrage (Schmook et al., 2002, S. 279).

Auch wenn die Prospekttheorie ursprünglich für einfache Entscheidungen mit transparenten Wahrscheinlichkeiten entwickelt wurde und sich hauptsächlich mit monetären Ergebnissen, wie Investitionsentscheidungen und Wetten (Krueger Jr. & Dickson, 1994, S.

392), befasst hat, kann sie nach Kahneman & Tversky (1979, S. 274, 288) für komplexe Entscheidungssituationen Anwendung finden. Zu komplexen Entscheidungen können Arbeitsplatzwechselentscheidungen wegen ihres herausfordernden Charakters (Rilke, 2024; van Huizen & Alessie, 2019, S. 91) gezählt werden.

Die Prospekttheorie basiert weiters auf Entscheidungen, bei denen mindestens eines der möglichen Ergebnisse nicht mit Sicherheit eintritt und maximal zwei, von einem Referenzpunkt unterschiedliche, Ergebnisse möglich sind (Kahneman & Tversky, 1979, S. 275; Schmook et al., 2002, S. 280, 297). Als Beispiel kann hier genannt werden, ob eine Entscheidung aufgeschoben oder getroffen wird – ein Aspekt, der in der vorliegenden Studie im Mittelpunkt steht. Als Referenzpunkt wird die aktuelle Situation bezeichnet (Kahneman & Tversky, 1979, S. 286). Dies ist in der gegenwärtigen Forschung der aktuelle Arbeitsplatz in Kombination mit dem noch nicht gefassten Beschluss, ob in der Entscheidung prokrastiniert wird oder nicht. Da in Bezug auf die Entscheidungssituation nicht vorhergesagt werden kann, ob das Treffen einer Entscheidung zu einer richtigen Entscheidung, wie beispielsweise einem besseren Arbeitsplatz, führt, wird in Anbetracht der zu untersuchenden Forschungsfrage zumindest von einem unsicheren Ergebnis gesprochen. Das Aufschieben einer Entscheidung kann hingegen angesichts dessen, dass bei Wahl dieser Alternative nichts am Status quo verändert werden würde und daher keine Unsicherheit in Bezug auf das Ergebnis gegeben ist, als sicheres Ergebnis erachtet werden. Darüber hinaus findet die Theorie nach Kahneman & Tversky (1979, S. 288) nicht nur Anwendung in Beispielen, in denen Wahrscheinlichkeiten bekannt sind, sondern kann ebenso Situationen erklären, in denen Wahrscheinlichkeiten nicht transparent sind. Ausgehend davon kann die Prospekttheorie auch Entscheidungen mit intransparenten Wahrscheinlichkeiten, wie der Wahrscheinlichkeit eines positiven Arbeitsplatzwechsels, beschreiben. Arbeitsplatzwechselentscheidungen können als intransparent in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit betrachtet werden, zumal sie von subjektiven Faktoren, wie unter anderem den Chancen am Arbeitsmarkt aufgrund von beispielsweise Leistung und Gesundheit, abhängen können. Daher kann die Wahrscheinlichkeit, eine positive oder eine negative Entscheidung zu treffen, nicht vorhergesagt werden.

Für einen vertiefenden Einblick in die Risikovermeidung werden die Auswirkungen und Einflussfaktoren in Form der Aufbereitungs- und Bewertungsphase erläutert. Diese Phasen stellen den Entscheidungsprozess in riskanten Situationen, wie dem Arbeitsplatzwechsel (Kahneman & Tversky, 1979, S. 274; Schmook et al., 2002, S. 284), auf Basis der Prospekttheorie dar.

2.3.3 Aufbereitungsphase und Risikovermeidung

Die Aufbereitungsphase in riskanten Situationen beruht auf der Analyse der verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten (Kahneman & Tversky, 1979, S. 274).

Es werden die Schritte Kodierung, Kombination, Abgrenzung, Streichung, Vereinfachung und Überprüfung der Dominanzen vorgenommen. Kodierung besagt in diesem Kontext, dass die Ergebnisse als Veränderungen zum erwähnten Referenzpunkt aufgefasst und um diesen herum angeordnet werden. Dies geschieht in der vorliegenden Forschung, da das Treffen oder Aufschieben einer Entscheidung als Veränderung zur aktuellen Situation, in der noch kein Beschluss feststeht, bezeichnet werden kann. Anschließend werden mit der Kombination unterschiedliche Entscheidungen mit gleichen Ergebnissen und Wahrscheinlichkeiten zusammengeführt, um eine einzige Entscheidungsmöglichkeit zu erhalten. Mit der Abgrenzung werden risikobehaftete Komponenten von risikoarmen Komponenten getrennt. Dies kann im Hinblick auf die gegenständlichen Thematiken dahingehend beschrieben werden, dass die riskante Wahlmöglichkeit in Form des Treffens einer Entscheidung von der risikoarmen Möglichkeit in Form des Aufschiebens einer Entscheidung differenziert wird. Bei der Streichung werden gleiche Entscheidungskomponenten der Alternativen entfernt, wobei dies den Isolationseffekt widerspiegelt, mit welchem die Auswahl zwischen zwei unterschiedlichen Alternativen vereinfacht wird. Dieser besagt, dass sich nur auf die Unterschiede der Alternativen konzentriert wird und Gemeinsamkeiten der Alternativen nicht beachtet werden. Auch die Vereinfachung in Form des Rundens von Werten und Wahrscheinlichkeiten sowie die Identifizierung und der Ausschluss dominanter Alternativen finden in dieser Phase des Entscheidungsprozesses statt (Kahneman & Tversky, 1979, S.271, 274f.; Schmook et al., 2002, S. 283ff.). Weil in dieser Phase die Aufbereitung der Alternativen bezugnehmend auf das vorhandene Risiko stattfindet, kann abgeleitet werden, dass dadurch die Risikovermeidung beeinflusst wird. Dies geht darauf zurück, dass eine erste Einteilung der Risikograde stattfindet, die entscheidend dafür ist, inwieweit der Risikovermeidung nachgegangen wird. Die Aufbereitungsphase kann deshalb zur Erleichterung der Entscheidungsfindung unter Risiko hergenommen werden (Kahneman & Tversky, 1979, S.271, 274f.; Schmook et al., 2002, S. 283ff.) und dient als Basis für die Bewertungsphase.

2.3.4 Bewertungsphase und Risikovermeidung

In der Bewertungsphase werden die Optionen analysiert und bewertet, indem ein Beschluss gefasst wird, ob beispielsweise eine Entscheidung getroffen oder aufgeschoben wird. Die Bewertungsphase besteht aus einer Wertfunktion, bei der verschiedenen

Alternativen unterschiedliche Wertigkeiten zugeteilt werden und einer Gewichtungsfunktion, bei der den Wahrscheinlichkeiten der Alternativen verschiedene Entscheidungsgewichte zugeteilt werden (Kahneman & Tversky, 1979, S. 275).

2.3.4.1 Wertfunktion

Bezugnehmend auf die Wertfunktion wird nach Kahneman & Tversky (1979, S. 277) und Schmook et al. (2002, S. 285) der Veränderung zum Referenzpunkt ein Wert zugeschrieben, wobei dies von den Autor*innen damit argumentiert wird, dass Wahrnehmungen von Menschen darauf ausgelegt sind, Veränderungen, anstatt Ergebnisse zu bewerten. Es werden die zur Verfügung stehenden Alternativen in Form des Treffens oder Aufschiebens einer Entscheidung in Bezug darauf bewertet, ob sie eine Verbesserung oder Verschlechterung zu der aktuellen Situation darstellen. Dieser zugeschriebene Wert in Form der Verbesserung oder Verschlechterung zum bereits beschriebenen Status quo wird in Gewinne und Verluste aufgegliedert (O'Donoghue & Somerville, 2018, S. 98; Rabin & Thaler, 2001, S. 226).

Bei der anschließenden Bewertung dieser Verluste und Gewinne ist die Regel des abnehmenden Ertrags (Mishra, 2014, S. 283f.) zu beachten. Diese beschreibt, dass der empfundene Wert tendenziell mit der jeweiligen Größe abnimmt (Kahneman & Tversky, 1979, S. 278f.; Schmook et al., 2002, S. 285). Es kann beispielsweise dem Aufschieben einer Entscheidung bereits ein hoher Wert durch die Vermeidung eines potenziellen Verlustes, wie einer falschen Entscheidung (Bańka & Hauziński, 2015, S. 39; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.), zugesprochen werden. Wenn dieser Wert im Anschluss durch weitere Argumente gesteigert wird, wird der Wertsteigerung weniger Bedeutung beigemessen, als wenn ursprünglich geringe Wertigkeiten vorhanden sind. Die Wertfunktion in der Prospekttheorie sagt nach Schmook et al. (2002, S. 292) auch aus, dass Risikovermeidung gesteigert wird, je höher der Wert der Alternativen ist. Daher kann der Wert einer Alternative als entscheidender Einfluss auf die Risikovermeidung betrachtet werden. Dies lässt sich auf die Entscheidung in Arbeitsplatzwechselsituationen umlegen, da Arbeitsplatzwechselentscheidungen als bedeutend gelten (Bańka & Hauziński, 2015, S. 35) und somit einen hohen Wert für Individuen aufweisen.

Im Rahmen der Verlustaversion nach Rabin & Thaler (2001, S. 226) wird Verlusten außerdem tendenziell mehr Wert zugesprochen als Gewinnen (Kahneman & Tversky, 1979, S. 278, 279; Schmook et al., 2002, S. 285). Daher stellen Verluste eine größere Einflussgröße in Entscheidungen dar (O'Donoghue & Somerville, 2018, S. 99). Durch diese hohe Bedeutung von Verlusten wird danach gestrebt, auch minimale Verluste zu vermeiden. Das führt dazu, dass bei der Wahl zwischen einem sicheren und einem

möglichen Verlust eher die Alternative gewählt wird, in der kein sicherer Verlust in Kauf genommen werden muss (Rabin & Thaler, 2001, S. 226). Infolgedessen kann hergeleitet werden, dass die Verlustwahrnehmung ebenfalls die Risikovermeidung beeinflusst.

Dies zeigt sich im Reflexionseffekt, welcher beschreibt, dass in negativen Entscheidungssituationen, in denen ein Verlust erwartet wird, eher die unsichere Alternative gewählt wird. So besteht die Chance, den Verlust gänzlich zu vermeiden. In positiven Entscheidungssituationen, in denen ein Gewinn erwartet werden kann, wird jedoch eher die sichere Alternative gewählt. Hier steht der Verlust, keinen Gewinn zu erhalten, im Vordergrund und es wird danach gestrebt, diesem Verlust vorzubeugen. Dies kann durch das Erreichen des sicheren Gewinnes forciert werden, auch wenn dieser einen geringeren Wert aufweisen würde als der mögliche Gewinn. Das bedeutet, dass, wenn Personen Gewinne erwarten, sie eher risikovermeidend agieren und bei Verlusten eher risikosuchend vorgehen (Kahneman & Tversky, 1979, S. 268, 273; Mishra, 2014, S. 283, 289; Schmook et al., 2002, S. 282, 298). Nach Schmook et al. (2002, S. 290) kann die Risikopräferenz und damit die Risikovermeidung durch den Reflexionseffekt beeinflusst werden, da dieser entscheidet, ob Situationen als Gewinn oder Verlust wahrgenommen werden.

Das lässt sich auf die Forschungsfrage umlegen, da die Entscheidung zum zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel als potenzieller Gewinn wahrgenommen werden kann. Dies beruht darauf, dass beim Treffen einer Entscheidung der Gewinn einer möglichen Verbesserung zum aktuellen Arbeitsplatz generiert werden kann und beim Aufschieben einer Entscheidung das Vermeiden eines potenziellen Verlustes als Gewinn betrachtet werden kann. Die Grundlage dafür ist, dass die Unsicherheit beim Treffen einer Entscheidung (Kan, 2003, S. 567), die auf einer möglichen Fehlentscheidung (Bańka & Hauziński, 2015, S. 39) basiert, als Verlust erachtet wird. Diesen Verlust gilt es zu vermeiden. Als Verlust kann eine Fehlentscheidung deshalb eingeschätzt werden, weil negative Folgen, wie lange Zeiten des Bereuens, die Verschwendung zeitlicher Ressourcen, das Vorhandensein emotionalen Stresses und die Erhöhung gesundheitlicher Probleme, entstehen können (Heinrich, Hürter, Schramm & Wüstenhagen, 2011). Bei wichtigen Lebensentscheidungen nach Patalano & Wengrovitz (2007, S. 405ff.), wie beispielsweise Arbeitsplatzwechselentscheidungen, wird daher danach gestrebt, Fehlentscheidungen vorzubeugen. Berücksichtigend dessen, dass nach Patalano & Wengrovitz (2007, S. 405ff.) Selbstregulationsmechanismen in Form von Prokrastination zum Schutz vor dem Risiko einer Fehlentscheidung eingesetzt werden können, lässt sich aufzeigen, dass Risikovermeidung zu Entscheidungsprokrastination führen kann.

Die bereits erwähnte Wahrnehmung, ob eine Alternative als sicher oder unsicher klassifiziert wird, beruht auf der Gewichtungsfunktion, welche anschließend beschrieben wird.

2.3.4.2 Gewichtungsfunktion

Durch die Gewichtungsfunktion wird der vorab beschriebene Wert als Wertdifferenz der Alternative zum Referenzpunkt mit einem Entscheidungsgewicht versehen (Kahneman & Tversky, 1979, S. 276, 280). Diese Entscheidungsgewichte stehen mit den Wahrscheinlichkeiten in Beziehung (Schmook et al., 2002, S. 286), messen aber nicht die objektive Wahrscheinlichkeit für den Eintritt einer Alternative, sondern werden durch subjektive Faktoren geprägt (Kahneman & Tversky, 1979, S. 280). Dies wird auch als Subcertainty nach Kahneman & Tversky (1979, S. 282) beschrieben.

Als Teil dieser subjektiven Gewichtung wird die Summe der Wahrscheinlichkeiten von unsicheren Alternativen gesamt als unwahrscheinlicher bewertet als die sichere Alternative. Dies geschieht, obwohl die unsicheren Alternativen zusammengezählt objektiv genauso sicher sind wie die sichere Alternative (Kahneman & Tversky, 1979, S. 268; Schmook et al., 2002, S. 287). Umgelegt auf die aktuelle Arbeit kann davon gesprochen werden, dass das unvorhersehbare Treffen einer falschen beziehungsweise einer richtigen Entscheidung als unsicher gilt und das Aufschieben einer Entscheidung als sicher. Nach Kahneman & Tversky (1979, S. 268) werden sichere Ergebnisse als wahrscheinlicher eingestuft, wobei dies eine Erklärung dafür liefert, dass der sichere Gewinn in Gewinnsituationen und der sichere Verlust in Verlustsituationen für wahrscheinlicher gehalten wird. Dadurch unterstützt dieses Sicherheitsgefühl die bereits beschriebe Verlustaversion. Auch Kühberger, Schulte-Mecklenbeck & Perner (1999, S. 204ff.) und Oliver (2018, S. 43) beschreiben, dass bei hohen Wahrscheinlichkeiten Risikovermeidung in Gewinnsituationen verstärkt wird und in Verlustsituationen Risikobereitschaft gefördert wird. Dies stellt zusammenfassend dar, dass Risikovermeidung von der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit beeinflusst werden kann. Umgelegt auf die bereits beschriebene gewinnträchtige Situation der Arbeitsplatzwechselentscheidung bedeutet das, dass Personen, wenn sie zwischen einer hohen Wahrscheinlichkeit für einen unsicheren Gewinn und einem sicheren Ausgang wählen müssen, eher die sichere Alternative präferieren werden. In diesem Kontext kann das Treffen einer richtigen Entscheidung beim Arbeitsplatzwechsel als unsichere Alternative und die Entscheidungsprokrastination als sichere Alternative genannt werden. Durch die Wahl der sicheren Alternative würde Unsicherheit vermieden werden und aufgezeigt werden, dass Risikovermeidung die Entscheidungsprokrastination beeinflusst.

Dies kann eine Erklärung für den in der Prospekttheorie genannten Sicherheitseffekt darstellen, welcher beschreibt, dass eine Person risikovermeidend agiert, wenn sie sichere Ergebnisse im Vergleich zu unsicheren bevorzugt (Kahneman & Tversky, 1979, S. 264, 268; Mishra, 2014, S. 283, 28; Schmook et al., 2002, S. 282). Dies findet überwiegend in Gewinnsituationen Anwendung und ist aus diesem Grund in der vorliegenden Forschung relevant. Auch Stefánsson & Bradley (2019, S. 77f.) erläutern, dass in Entscheidungen die sichere Alternative bevorzugt wird, wobei nach Kan (2003, S. 567) das Treffen einer Entscheidung Unsicherheit in Form einer möglichen Fehlentscheidung und damit einhergehenden Folgen mit sich bringen kann (Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.). Als Reaktion auf diese Unsicherheit werden Entscheidungen gerne aufgeschoben (Kahneman & Tversky, 1979, S. 264, 268; Kan 2003, S. 567; Mishra, 2014, S. 283, 289; Schmook et al., 2002, S. 282). Daher kann argumentiert werden, dass die Entscheidungsprokrastination mehr Sicherheit gewährleistet und so auf Basis der Risikovermeidung präferiert wird. Es liegt nahe, dass in Arbeitsplatzwechselentscheidungen Risikovermeidung die Entscheidungsprokrastination verstärken kann.

Personen neigen nach Kahneman & Tversky (1979, S. 281), Mishra (2014, S. 283f.) und Schmook et al. (2002, S. 287) außerdem dazu, kleine Wahrscheinlichkeiten tendenziell überzugewichten und größere Wahrscheinlichkeiten eher unterzugewichten. Dies findet sowohl im Gewinnkontext als auch im Verlustkontext Anwendung (Schmook et al., 2002, S. 288). Da jedoch bei intransparenten Entscheidungen, wie Arbeitsplatzwechselentscheidungen, die Wahrscheinlichkeiten vorab nicht ersichtlich sind, kann diese Form der Gewichtung nur schwer in derartigen Situationen Anwendung finden und wird für die aktuelle Forschung als weniger erheblich erachtet.

Zusätzlich zu den im Rahmen der Prospekttheorie dargestellten Beziehungen von Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination gibt es noch weitere Gründe für diesen Zusammenhang. Diese werden nachfolgend beschrieben. Zudem werden noch ergänzende Einflussfaktoren auf die Risikovermeidung dargelegt.

2.3.5 Ergänzende Gründe für Entscheidungsprokrastination durch Risikovermeidung und weitere Einflussfaktoren auf Risikovermeidung

Auch das Zögern in der Initiierung von Entscheidungen, die mit einem Risiko verbunden sind, kann als Form der Risikovermeidung bezeichnet werden (Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Entscheidungsprokrastination bezeichnet nach Klingsieck (2013, S. 26) und Steel (2007, S. 81) freiwilliges Aufschieben und kann daher als Beschreibung für das erwähnte Zögern genannt werden. Es wird dadurch dem Risiko des Entscheidungskonflikts durch Entscheidungsprokrastination entgegengewirkt, wobei dies besonders für

die Gruppe der unselbstständig Beschäftigten Anwendung findet (Atta et al., 2021, S. 1638). Weiters kann Entscheidungsprokrastination stattfinden, wenn Personen grundsätzlich den Status quo nicht verändern wollen. Dies basiert darauf, dass das Festhalten an der aktuellen Situation keine Risiken mit sich bringt und Risiken, die mit der Veränderung, zum Beispiel dem Treffen einer Entscheidung, einhergehen, vermieden werden können. Auch wird davon gesprochen, dass Personen Vermeidungsverhalten anwenden, wenn zwar mit dem Beibehalten der aktuellen Situation Risiken einhergehen, jedoch vermutet wird, dass bessere Aussichten schwer zu erreichen sind (Janis & Mann, 1977, S. 81ff.). Außerdem benötigen unentschlossene Personen nach Patalano & Wengrovitz (2007, S. 417) mehr Zeit, um eine Entscheidung zu treffen, wenn sie mit einer Risikobedingung konfrontiert sind. Dies deutet darauf hin, dass Entscheidungen aufgeschoben werden, wenn es sich um riskante Entscheidungen handelt, wie beispielsweise berufliche Entscheidungen nach Bańka & Hauziński (2015, S. 35).

Diese sowie die im Rahmen der beiden Funktionen dargestellten Erläuterungen veranschaulichen, dass Risikovermeidung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen verstärken kann. Zusätzlich wurde aufgezeigt, dass sowohl die Wahrnehmung der Alternativen als Gewinn oder Verlust und die Gewichtung von Wahrscheinlichkeiten Einfluss auf die Risikovermeidung ausüben. Zum Abschluss werden ergänzende mögliche Einflussfaktoren auf die Risikovermeidung genannt.

Die Risikovermeidung in riskanten Entscheidungen kann auch durch genetische Faktoren (Nicolaou & Shane, 2019, S. 274), Anreize, Umweltgeschehen und den Verdienst (Mentzakis & Sadeh, 2021, S. 214, 221) beeinflusst werden. Darüber hinaus spielen kognitive Belastungen eine Rolle in der Risikovermeidung (Dominiak & Duersch, 2024, S. 149f., 154). Zudem kann nach Schmook et al. (2002, S. 289) mittels Framing die Wahrnehmung von Gewinnen und Verlusten beeinflusst werden. Hierbei kann der Referenzpunkt in die Zukunft oder die Vergangenheit anstelle der aktuellen Situation verschoben werden und so die Auffassung von Gewinn und Verlust verändert werden. Wenn zum Beispiel ein Arbeitsplatzwechsel aufgrund anderer Umstände oder Erfahrungen als Verlust wahrgenommen werden würde, könnte das dazu führen, dass Personen sich in einer Verlustsituation wiederfinden und daher Risikobereitschaft zeigen würden (Linde & Sonnemans, 2012, S. 57; Lindskog, Martinsson & Medhin, 2022, S. 304; Mishra, 2014, S. 283; Schmook et al., 2002, S. 282, 289).

Als weitere Einflussfaktoren auf die Risikovermeidung können soziodemografische Merkmale betrachtet werden. Der Grad an Risikovermeidung kann sich zum Beispiel nach Geschlecht unterscheiden, indem Frauen eher zur Risikovermeidung neigen als Männer (Hartog, Ferrer-i-Carbonell & Jonker, 2002, S. 17; Watson & McNaughton, 2019,

S. 57). Auch wird von Gumus & Dayioglu (2015, S. 143) und Outreville (2015, S. 110) beschrieben, dass Personen mit höherem Bildungsabschluss zu weniger Risikovermeidung neigen. Zudem können das Alter und die Berufserfahrung den Grad an Risikovermeidung beeinflussen, da ältere Personen weniger zu Risikovermeidung neigen als jüngere (Gumus & Dayioglu, 2015, S. 142). Ebenso gehen Berufserfahrene eher Risiken ein als Berufsunerfahrene (Wang, Liu, Zhu & Jiang, 2024, S. 221f., 224).

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel erläutert, hat auch die Selbstwirksamkeitserwartung einen maßgeblichen Einfluss auf die Risikovermeidung. Dies beruht darauf, dass sich Personen durch ausgeprägte Selbstwirksamkeitserwartung den Aufgaben gewachsen fühlen und mehr Sicherheit zur Bewältigung der Aufgabe empfinden. Aufgrund dessen initiieren sie diese eher, anstatt sie zu vermeiden (Bandura, 1977, S. 193f.). Zur Vermeidung von Wiederholungen wird jedoch auf eine erneute Darstellung der erklärten Zusammenhänge verzichtet und auf das vorherige Kapitel verwiesen. Auf Basis der getätigten Ausführungen können auch hier Zusammenhänge dieser Konstrukte vermutet werden. Diese werden zusammenfassend im nächsten Kapitel dargestellt.

2.4 Zusammenfassende Erklärung der Konstrukt-Zusammenhänge

Wie bereits in der Beschreibung der Konstrukte in den vorangegangenen Kapiteln erläutert, stehen diese in einem bedeutenden Zusammenhang untereinander. Diese Zusammenhänge werden zur besseren Übersicht nochmals zusammenfassend dargestellt.

2.4.1 Zusammenfassung der Zusammenhänge von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung & Entscheidungsprokrastination

Der Zusammenhang von Entscheidungsprokrastination und beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung stellt sich dadurch dar, dass nach Abele et al. (2000, S. 146) und Bandura (1977, S. 191ff.) durch Selbstwirksamkeitserwartung entschieden wird, ob Verhalten umgesetzt oder aufgeschoben wird. Zu diesem Verhalten zählt nach Ugurlu (2013, S. 257) das Treffen von Entscheidungen, welches Arbeitsplatzwechselentscheidungen umfasst, wobei durch geringe Selbstwirksamkeitserwartung mangelnde Motivation zur Umsetzung des Verhaltens entstehen und dies zu Prokrastination führen kann. So wird der Zusammenhang auch im beruflichen Umfeld aufgezeigt und erscheint für berufliche Selbstwirksamkeitserwartung plausibel. Höhere Selbstwirksamkeitserwartung führt dazu, dass Aufgaben eher erledigt und Verhalten, wie das Entscheiden, eher umgesetzt als aufgeschoben werden (Bandura, 1977, S. 193; Singh & Bala, 2020, S. 55). Daher

findet weniger Prokrastination und demzufolge weniger Entscheidungsprokrastination statt.

Auch die Überzeugung, dass Handlungen durch eigene Fähigkeiten erfolgreich ausgeführt werden können, was als Beschreibung der Selbstwirksamkeitserwartung genannt wird, trägt dazu bei, dass Handlungen eher getätigt als aufgeschoben werden (Bandura, 1977, S. 193f.). Dies ist auf die Erkenntnisse von Bandura (1977, S. 193f.) zurückzuführen, welcher beschreibt, dass sich Personen infolgedessen sicherer fühlen. Dadurch kann die Angst vor Fehlentscheidungen nach Patalano & Wengrovitz (2007, S. 405ff.) und die dadurch entstehende Prokrastination durch Angstgefühle nach Steel (2007, S. 75) vermindert werden.

Darüber hinaus wird von Mohamed et al. (2020, S. 97) beschrieben, dass niedrige berufliche Selbstwirksamkeitserwartung unselbstständig Beschäftigter zu verminderter beruflicher Entscheidungsfindung und demzufolge zu höherer Prokrastination führt. So können Arbeitsplatzwechselentscheidungen erschwert werden. Dieser Zusammenhang wurde auch von Bańka & Hauziński (2015, S. 39) gefunden.

Neben den bereits beschriebenen negativen Zusammenhängen im beruflichen Kontext, welche ebenfalls von Adu & Shenge (2012, S. 94ff.), Dewayani & Cahyati (2014, S. 117ff.), Hall et al. (2019, S. 11), Kanten & Kanten (2016, S. 338), Sharma & Kaur (2013, S. 275ff.), Steel (2007, S. 71f., 76) und van Hooft et al. (2005, S. 250ff.) teilweise für die Gruppe der unselbstständig Beschäftigten gefunden wurden, wurden derartige negative Zusammenhänge auch im akademischen Umfeld von Cerino (2014, S. 161), Liu et al. (2020, S. 5) und Sagone & Indiana (2023, S. 486) ermittelt. Ergänzend wurden zusätzlich allgemeine negative Zusammenhänge von Selbstwirksamkeitserwartung und Prokrastination von Khan & Shukla (2024, S. 615ff.), Rozental & Carlbring (2014, S. 1491ff.), van Eerde (2003, S. 1405, 1408) und Yan & Zhang (2022, S. 3ff.) identifiziert.

2.4.2 Zusammenfassung der Zusammenhänge von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung & Risikovermeidung

Der Zusammenhang von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Risikovermeidung wird von Bandura (1977, S. 203) aufgezeigt, da Personen Herausforderungen beziehungsweise Risiken, wie die Entscheidung beim Arbeitsplatzwechsel, eher annehmen, wenn sie davon ausgehen, dass sie die notwenigen Fähigkeiten für diese Herausforderung besitzen. Bandura (1977, S. 203) beschreibt auch, dass Herausforderungen eher gemieden werden, wenn die Überzeugung der eigenen Fähigkeiten nicht gegeben ist. Durch das bereits erwähnte verstärkte Sicherheitsgefühl auf Basis von Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1977, S. 193f.) neigen Personen dazu,

Herausforderungen beziehungsweise Risiken einzugehen und dies als sicherer wahrzunehmen, da sie davon überzeugt sind, den Herausforderungen gewachsen zu sein. Sie erwarten, diese sicher bewältigen zu können, wohingegen bei geringer Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung als sichere Alternative betrachtet und forciert wird.

Durch Selbstwirksamkeitserwartung wird, wie vorab beschrieben, auch die Leistung gesteigert, welche wiederrum die Risikobereitschaft von unselbstständig Beschäftigten erhöht. Dadurch kann ausgesagt werden, dass höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu höherer Risikobereitschaft und umgekehrt niedrigere Selbstwirksamkeitserwartung zu gestärkter Risikovermeidung bei unselbstständig Beschäftigten führt (Maxfield et al., 2010, S. 593). Dies steht ebenfalls damit in Verbindung, dass durch höhere Selbstwirksamkeitserwartung die Angst vor Niederlagen verringert wird und somit Risiken als weniger bedrohlich wahrgenommen werden. Darüber hinaus werden mehr Anstrengungen für die Bewältigung von Risiken unternommen und demzufolge Risikovermeidung in riskanten Situationen reduziert (Bandura, 1982, S. 129; Ozer & Bandura, 1990, S. 477).

Die beschriebenen negativen Zusammenhänge von Selbstwirksamkeitserwartung und Risikovermeidung wurden auch von Bandura (1983, S. 468), Knapp et al. (2021, S. 905), Krueger Jr. & Dickson (1994, S. 392ff.), Wuepper & Lybbert (2017, S. 390) und Zhang & Cain (2017, S. 806) gefunden. Außerdem steht erhöhte Selbstwirksamkeitserwartung mit gesteigerter Risikobereitschaft bei unselbstständig Beschäftigten in positiven Zusammenhang (Heslin & Klehe, 2006, S. 707; Wong & Yang, 2021, S. 829). Aufgrund dieser Zusammenhänge und weil berufliche Selbstwirksamkeitserwartung eine Form der Selbstwirksamkeitserwartung darstellt (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.), wird der beschriebene Zusammenhang auch für die Verbindung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Risikovermeidung hergeleitet.

2.4.3 Zusammenfassung der Zusammenhänge von Risikovermeidung & Entscheidungsprokrastination

Der Zusammenhang zwischen der Entscheidungsprokrastination und der Risikovermeidung kann dadurch erklärt werden, dass Risikovermeidung das Zögern des Umsetzens von unsicheren Handlungen darstellt (Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Daher kann von Aufschiebeverhalten, wie der Prokrastination aufgrund von Risikovermeidung, gesprochen werden.

Weiters veranschaulicht die Verlustaversion der Prospekttheorie nach Rabin & Thaler (2001, S. 226), dass Verlusten mehr Wert zugesprochen wird als Gewinnen (Kahneman & Tversky, 1979, S. 278, 279; Schmook et al., 2002, S. 285). Infolgedessen streben

Personen in erster Linie danach, Verluste zu vermeiden, indem die Inkaufnahme sicherer Verluste verhindert wird (Rabin & Thaler, 2001, S. 226). Infolgedessen wird bei möglichen Verlusten in einer Entscheidungssituation risikobereit agiert, um den sicheren Verlust zu verhindern und bei möglichen Gewinnen in Entscheidungssituationen risikovermeidend agiert, um den Verlust des unsicheren Gewinns zu vermeiden. Der damit verbundene Reflexionseffekt beschreibt bestätigend, dass sich das Risikoverhalten in Gewinn- und Verlustsituationen unterscheidet (Schmook et al., 2002, S. 290).

Zumal das Treffen einer Entscheidung, zum Beispiel beim Arbeitsplatzwechsel, als unsicher und demzufolge risikobehaftet gilt (Kan, 2003, S. 567), wird versucht, diesem Verlust durch das Aufschieben der Entscheidung vorzubeugen. Bestätigend hierfür kann genannt werden, dass das Entscheiden zu einer Fehlentscheidung (Bańka & Hauziński, 2015, S. 39; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.) und damit verbundenen negativen Folgen (Heinrich et al., 2011) führen kann. Auch der Sicherheitseffekt bestätigt, dass Personen in Gewinnsituationen risikovermeidend sind, da sie sichere Alternativen, wie das Aufschieben einer Entscheidung, bevorzugen (Kahneman & Tversky, 1979, S. 264, 268; Kan 2003, S. 567; Mishra, 2014, S. 283, 28; Schmook et al., 2002, S. 282). Es wird so die Verbindung von Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination dargelegt. Wie außerdem bereits aufgezeigt, findet die Risikovermeidung überwiegend in Gewinnsituationen statt, zu welchen Arbeitsplatzwechselentscheidungen zählen. Dies kann damit begründet werden, dass es sich sowohl beim Treffen einer Entscheidung durch eine potenzielle Verbesserung zum aktuellen Arbeitsplatz als auch beim Aufschieben einer Entscheidung durch das Vermeiden eines potenziellen Verlustes um einen Gewinn handelt (Kahneman & Tversky, 1979, S. 264, 268; Kan 2003, S. 567; Mishra, 2014, S. 283, 28; Schmook et al., 2002, S. 282).

Auch zu diesem Zusammenhang trägt die subjektive Gewichtung im Rahmen der Prospekttheorie bei. Diese beschreibt, dass unsichere Alternativen als unwahrscheinlicher angesehen werden als sichere Alternative, obwohl die Wahrscheinlichkeit der unsicheren Alternativen gesamt so hoch wie die der sicheren Alternative ist (Kahneman & Tversky, 1979, S. 268; Schmook et al., 2002, S. 287). Als unsicher kann das unvorhersehbare Treffen einer falschen oder richtigen Entscheidung und als sicher kann das Aufschieben einer Entscheidung betrachtet werden. Demzufolge würden Personen die sichere Alternative wählen, weil diese wahrscheinlicher wirkt.

In Ergänzung zu den beschriebenen Verbindungen auf Grundlage der Prospekttheorie gehört auch das Zögern beim Treffen von riskanten Entscheidungen zur Risikovermeidung (Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Angesichts dessen, dass Entscheidungsprokrastination als freiwilliges Aufschieben und daher als Zögern bezeichnet werden

kann (Klingsieck, 2013, S. 26; Steel, 2007, S. 81), verdeutlicht das den Zusammenhang. Entscheidungsprokrastination beugt nach Atta et al. (2021, S. 1638) darüber hinaus dem Risiko des Entscheidungskonflikts von unselbstständig Beschäftigten vor und deshalb kann von Risikovermeidung als Basis gesprochen werden. Ebenfalls zur Risikovermeidung kann gezählt werden, dass der Status quo nicht verändert wird und Entscheidungen aufgeschoben werden. Dies wird damit beschrieben, dass das Festhalten am Status quo mit weniger Risiken verbunden ist als das Treffen einer Entscheidung (Janis & Mann, 1977, S. 81ff.). Patalano & Wengrovitz (2007, S. 417) erklären diesen Zusammenhang damit, dass unentschlossenen Personen mehr Zeit benötigen, um eine Entscheidung zu treffen, wenn sie mit einer Risikobedingung konfrontiert sind. Dies zeigt, dass Aufschiebeverhalten stattfindet, um riskante Entscheidungen zu vermeiden, zu denen berufliche Entscheidungen nach Bańka & Hauziński (2015, S. 35) gehören.

Arbeitsplatzwechselentscheidungen werden als riskant bewertet, da eine Schlechterstellung zum aktuellen Arbeitsplatz möglich ist (van Huizen & Alessie, 2019, S. 91). Auch kann hier genannt werden, dass Risikovermeidung im Rahmen der Beschäftigung, zu welcher Arbeitsplatzwechselentscheidungen gehören, verstärkt stattfindet (O'Donoghue & Somerville, 2018, S. 91). Dadurch wird dargestellt, dass der beschriebene Zusammenhang besonders für Arbeitsplatzwechselentscheidungen relevant ist. Aufbauend auf der Prospekttheorie wird der Zusammenhang durch die Wertfunktion dahingehend beschrieben, dass Risikovermeidung und dadurch auch Entscheidungsprokrastination bei bedeutenden Entscheidungen eingesetzt wird (Schmook et al., 2002, S. 292). Zu diesen bedeutenden Entscheidungen werden Arbeitsplatzwechselentscheidungen gezählt (Bańka & Hauziński, 2015, S. 35). Die getätigten Ausführungen verdeutlichen, dass es eine Verbindung von Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination im beruflichen Kontext bei unselbstständig Beschäftigten geben kann.

Die nun nochmals zur besseren Übersicht zusammengefassten Verbindungen der einzelnen Konstrukte zeigen außerdem, dass eine Beziehung aller drei Konstrukte untereinander in Arbeitsplatzwechselentscheidungen von unselbstständig Beschäftigten vermutet werden kann. Dies basiert auf der zusammenfassenden Erläuterung, dass, aus den bereits dargelegten Gründen, die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung verringern kann und dadurch weiterführend die Entscheidungsprokrastination vermindert werden kann. Diese Beziehung und auch die jeweiligen einzelnen Verbindungen sind ausschlaggebend für die Herleitung und Darstellung der Hypothesen, welche im nachfolgenden Kapitel vorgenommen werden.

3 Methodik

In der Methodik werden die Hypothesen vorgestellt und auf das Forschungsdesign sowie die Datenerhebungsmethode und das Datenerhebungsinstrument im Rahmen des Kapitels Material und Instrumente eingegangen. Zudem werden auch die vorbereitenden Analysen mit deren Erkenntnissen und die Datenanalysemethoden mit den damit verbundenen Voraussetzungsprüfungen festgehalten. Abschließend wird die Stichprobe und die Durchführung der empirischen Untersuchung beschrieben.

3.1 Hypothesen

Im vorliegenden Kapitel werden die Zusammenhänge der Konstrukte untereinander erläutert, indem die wichtigsten theoretischen Erkenntnisse komprimiert dargestellt und dabei die Hypothesen der Arbeit vorgestellt werden.

3.1.1 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung & Entscheidungsprokrastination

Mohamed et al. (2020, S. 96f.), Sharma & Kaur (2013, S. 275ff.) und Steel (2007, S. 71f., 76) veranschaulichen, dass niedrige Selbstwirksamkeitserwartung mit hoher Prokrastination im beruflichen Umfeld zusammenhängt, wobei Mohamed et al. (2020, S. 96f.) diesen Zusammenhang für unselbstständig Beschäftigte beschreibt. Auch Hall et al. (2019, S. 11) und Kanten & Kanten (2016, S. 338) erläutern, dass umgekehrt höhere Selbstwirksamkeitserwartung mit weniger Prokrastination von unselbstständig Beschäftigten in Verbindung steht. Daher kann hier ein gerichteter Zusammenhang vermutet werden. Darüber hinaus konnten Adu & Shenge (2012, S. 94ff.), Dewayani & Cahyati (2014, S. 117ff.) und Singh & Bala (2020, S. 41ff.) einen negativen Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und Prokrastination unselbstständig Beschäftigter im beruflichen Kontext identifizieren. Deshalb kann abgeleitet werden, dass mehr Prokrastination durch niedrigere Selbstwirksamkeitserwartung entsteht. In der Jobsuche wurde von van Hooft et al. (2005, S. 251ff.) ein negativer Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und Prokrastination ermittelt. Das deutet darauf hin, dass höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu weniger Prokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen führen kann.

Aufgrund der dargelegten Zusammenhänge im beruflichen Rahmen und weil Arbeitsplatzwechselentscheidungen ebenfalls Teil dieses Kontextes sind, können die Verbindungen für den vorliegenden Sachverhalt vermutet werden. Nach Tuli (2024, S. 62) kann die Entscheidungsprokrastination als eine Form der Prokrastination beschrieben werden

und dies legt nahe, dass die beschriebenen Zusammenhänge der Selbstwirksamkeitserwartung im beruflichen Umfeld und der allgemeinen Prokrastination auch für die Entscheidungsprokrastination Anwendung finden. Entscheidungsprokrastination wurde weiters in einem derartigen Zusammenhang in Österreich noch nicht betrachtet. Prokrastination kann jedoch als grundlegendes kulturübergreifendes Konstrukt eingeschätzt werden (Steel, 2007, S. 67, 81) und nach Matsui & Onglatco (1992, zitiert nach Bandura, 1997, S. 33) besitzt ebenso Selbstwirksamkeitserwartung kulturübergreifende Allgemeingültigkeit. Daher kann davon ausgegangen werden, dass vergleichbare Zusammenhänge auch in Österreich präsent sein werden. Es wird deshalb in der aktuellen Forschung der Untersuchung der folgenden Annahme nachgegangen.

Aus den dargestellten Inhalten lässt sich nachstehende Hypothese ableiten:

> *H1: Je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto geringer ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

3.1.2 Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung & Risikovermeidung

Bandura (1977, S. 203) erläutert, dass Personen, die von ihren Fähigkeiten überzeugt sind, dazu neigen, Herausforderungen beziehungsweise Risiken einzugehen. Der Autor erläutert, dass dies darauf basiert, dass sich die Personen sicher fühlen. Auch werden Situationen vermieden, in denen sie vermuten, die benötigten Kompetenzen nicht zu besitzen. Deswegen kann abgeleitet werden, dass Risikovermeidung stattfindet, wenn Personen eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung besitzen. Zu diesen Herausforderungen kann auch die Entscheidung in einem beruflichen Kontext, wie die Arbeitsplatzwechselentscheidung nach van Huizen & Alessie (2019, S. 91), gezählt werden. Darüber hinaus beschreiben Maxfield et al. (2010, S. 593) und Ozer & Bandura (1990, S. 477), dass hohe Selbstwirksamkeitserwartung zu mehr Risikobereitschaft führt, da Risiken als sicherer wahrgenommen werden und aus diesem Grund nicht vermieden werden müssen. Von Maxfield et al. (2010, S. 593) wurde dieser Zusammenhang für unselbstständig Beschäftigte identifiziert. Auch stellen sich selbstwirksame Personen eher Risiken als wenig selbstwirksame (Bandura, 1982, S. 129). Ergänzend wurde von Bandura (1983, S. 468), Knapp et al. (2021, S. 905), Krueger Jr. & Dickson (1994, S. 392ff.), Wuepper & Lybbert (2017, S. 390) und Zhang & Cain (2017, S. 806) ermittelt, dass höhere Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung verringert. Heslin & Klehe (2006, S. 707) und Wong & Yang (2021, S. 829) fanden zusätzlich einen positiven Zusammenhang von Risikobereitschaft und Selbstwirksamkeitserwartung, in welchem hohe Selbstwirksamkeitserwartung mit gesteigerter Risikobereitschaft bei unselbstständig Beschäftigten

nach Heslin & Klehe (2006, S. 707) einhergeht. Diese Ausführungen lassen vermuten, dass Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung verringert und die Risikobereitschaft erhöht.

Zumal berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als Form der Selbstwirksamkeitserwartung beschrieben werden kann (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.) und Selbstwirksamkeitserwartung in Zusammenhang mit der Risikovermeidung steht, werden diese Verbindungen auch für die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung erwartet. Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung wurde außerdem in Österreich noch nicht in einem derartigen Zusammenhang untersucht. Weil jedoch Matsui & Onglatco (1992, zitiert nach Bandura, 1997, S. 33) Selbstwirksamkeitserwartung als kulturübergreifendes Konstrukt beschreiben und Risikovermeidung laut Slovic (1987, S. 280) allgemein bei Individuen stattfindet und daher unabhängig eines kulturellen Rahmens Anwendung findet, wird ein derartiger Zusammenhang auch für den österreichischen Raum angenommen. Mit der aktuellen Arbeit wird aufgrund dessen danach gestrebt, diese Forschungslücke in Österreich zu schließen.

Aus den dargestellten Inhalten lässt sich nachstehende Hypothese ableiten:

> *H2: Je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto geringer ist die Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

3.1.3 Risikovermeidung & Entscheidungsprokrastination

Da laut Kahneman & Tversky (1979, S. 264) und Stefánsson & Bradley (2019, S. 77f.) in riskanten Entscheidungen die sichere Option präferiert wird und das Treffen von Entscheidungen nach Kan (2003, S. 567) Unsicherheit mit sich bringt, liegt nahe, dass das Aufschieben einer Entscheidung als sicherer bewertet wird. Das Aufschieben von Entscheidungen als Folge der Risikovermeidung wird laut Kahneman & Tversky (1979, S. 268f., 273), Kan (2003, S. 567), Mishra (2014, S. 283, 289) und Schmook et al. (2002, S. 282, 298) daher vermehrt eingesetzt, um Unsicherheit vorzubeugen. In Anbetracht dessen, dass auch die Wahrscheinlichkeit für diese sichere Alternative subjektiv höher eingeschätzt wird als die von unsicheren Alternativen (Kahneman & Tversky, 1979, S. 268; Schmook et al., 2002, S. 287), kann gefolgert werden, dass die sichere Alternative als Ergebnis der Risikovermeidung gewählt wird (Kühberger et al., 1999, S. 204ff.; Oliver, 2018, S. 43). Weil aufgrund der vorangegangenen Ausführungen Entscheidungsprokrastination als die sichere Alternative in diesem Kontext angesehen werden kann, wird ein Zusammenhang der Entscheidungsprokrastination und der Risikovermeidung

vermutet. Dieser Zusammenhang kann damit beschrieben werden, dass der Einsatz von Risikovermeidung die Entscheidungsprokrastination begünstigt.

Entscheidungsprokrastination kann darüber hinaus durch Risikovermeidung entstehen, da Individuen durch die Verlustaversion Verluste stärker gewichten als Gewinne. Unsichere Möglichkeiten, wie das Treffen einer Arbeitsplatzwechselentscheidung nach Kan (2003, S. 567), werden vermieden, um potenziellen Verlusten vorzubeugen (Kan, 2003, S. 567; Rabin & Thaler, 2001, S. 226). Um dem Risiko des Verlustes zu entkommen, wählen Personen deshalb eher die sichere Alternative in Form der Entscheidungsprokrastination. Als Argument an dieser Stelle kann genannt werden, dass Fehlentscheidungen mit nachteiligen Auswirkungen wie Reue, Stress und gesundheitlichen Problemen assoziiert werden und demzufolge zusammen mit ihren Risiken verhindert werden wollen (Bańka & Hauziński, 2015, S. 35; Heinrich et al., 2011; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.). Infolgedessen, dass laut Patalano & Wengrovitz (2007, S. 405ff.) Entscheidungsprokrastination genutzt werden kann, um das Risiko einer Fehlentscheidung zu umgehen, kann die Beziehung von Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination verdeutlicht werden.

Entscheidungsprokrastination kann zudem als Ergebnis von Risikovermeidung beschrieben werden, weil sie nach Stefánsson & Bradley (2019, S. 77f.) das Zögern in riskanten Entscheidungssituationen beschreibt, welches mit Aufschiebeverhalten gleichgesetzt werden kann (Klingsieck, 2013, S. 26; Steel, 2007, S. 81). Da weiters Janis & Mann (1977, S. 81ff.) erklären, dass Vermeidungsverhalten angewendet wird, wenn die aktuelle Situation nicht verändert werden soll, zumal die Veränderung entscheidende Risiken mit sich bringen würde, kann Entscheidungsprokrastination als Vermeidungsverhalten in riskanten Situationen betrachtet werden. Auch die benötigte längere Zeit bei Entscheidungen in Risikosituationen nach Patalano & Wengrovitz (2007, S. 417) zeigt, dass Aufschiebeverhalten als Reaktion auf Risiko stattfindet. Ergänzend konnten Atta et al. (2021, S. 1638) identifizieren, dass Entscheidungsprokrastination unselbstständig Beschäftigter dann stattfindet, wenn das Risiko in Entscheidungen vermieden werden soll.

Die getätigten Ausführungen veranschaulichen deutlich, dass Entscheidungsprokrastination durch Risikovermeidung begünstigt werden kann. Dieser gerichtete Zusammenhang ist noch wenig erforscht und in Österreich sind hierzu noch keine derartigen Zusammenhänge analysiert worden. Weil jedoch sowohl Prokrastination als auch Risikovermeidung, wie bereits erklärt, als kulturübergreifend gelten (Slovic, 1987, S. 280; Steel, 2007, S. 67, 81), wird dieser Zusammenhang ebenfalls für Österreich erwartet. Im Nachfolgenden wird danach gestrebt, diese Verbindung zu untersuchen.

Aus den dargestellten Inhalten lässt sich nachstehende Hypothese ableiten:

> *H3: Je höher die Risikovermeidung ist, desto höher ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

3.1.4 Zusammenhang der drei Konstrukte

Durch die Selbstwirksamkeitserwartung wird entschieden, inwiefern Risikovermeidung stattfindet, wobei bei geringer Selbstwirksamkeitserwartung riskante Situationen eher vermieden werden (Bandura, 1977, S. 195, 197ff., 203, 1988, zitiert nach 1990, S. 419; Krueger, Jr. & Dickson, 1994, S. 392ff.) und bei hoher Selbstwirksamkeitserwartung weniger Risikovermeidung stattfindet (Bandura, 1977, S. 203, 1982, S. 129; Heslin & Klehe, 2006, S. 707; Knapp et al., 2021, S. 905; Maxfield et al., 2010, S. 593; Ozer & Bandura, 1990, S. 477; Wong & Yang, 2021, S. 829; Wuepper & Lybbert, 2017, S. 390; Zhang & Cain, 2017, S. 806). Auch wird durch Risikovermeidung Entscheidungsprokrastination, aufgrund des angestrebten Vermeidens eines Risikos im Entscheidungskonflikt, des Zögerns in riskanten Entscheidungen, des Widerwillens, den Status quo zu verändern und der Bevorzugung der sicheren Alternative in Form keiner Entscheidung, gestärkt (Atta et al., 2021, S. 1638; Bańka & Hauziński, 2015, S. 35; Janis & Mann, 1977, S. 81ff.; Kahneman & Tversky, 1979, S. 263ff. 268; Kan, 2003, S. 567; Kühberger et al., 1999, S. 204ff.; Mann et al., 1997, S. 2; Mishra, 2014, S. 283, 289; Oliver, 2018, S. 43; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.; Schmook et al., 2002, S. 282, 298; Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Infolgedessen kann erwartet werden, dass Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung beeinflusst und diese wiederum die Entscheidungsprokrastination beeinflusst. Auf Basis der Ausführungen wird für den Zusammenhang weiters erwartet, dass bei hoher Selbstwirksamkeitserwartung geringere Risikovermeidung und daher geringere Entscheidungsprokrastination vorliegt.

Diese zugrundeliegenden Teilzusammenhänge wurden von einigen Autor*innen für unselbstständig Beschäftigte ermittelt (Atta et al., 2021, S. 1638; Heslin & Klehe, 2006, S. 707; Maxfield et al., 2010, S. 593). Das deutet darauf hin, dass diese auch in der Erforschung von Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter vorhanden sein werden. Da außerdem berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als eine Version der Selbstwirksamkeitserwartung (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.) und Entscheidungsprokrastination als eine Form der Prokrastination bezeichnet werden kann (Tuli, 2024, S. 62), wird für die nachstehende Hypothese abgeleitet, dass der vermutete Zusammenhang auch für die Konstrukte der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination

vorhanden sein wird. Weil weiters die Prokrastination, die Selbstwirksamkeitserwartung und die Risikovermeidung als kulturübergreifende Konstrukte betrachtet werden (Matsui & Onglatco, 1992, zitiert nach Bandura, 1997, S. 33; Slovic, 1987, S. 280; Steel, 2007, S. 67, 81) ist naheliegend, dass dieser Zusammenhang auch für den österreichischen Arbeitsmarkt Anwendung findet.

Auf Basis der vermuteten Zusammenhänge und Erläuterungen wird eine vierte Hypothese abgeleitet, die eine Verbindung der Konstrukte beschreibt:

> *H4: Risikovermeidung mediiert die Zusammenhänge zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

In Abbildung 1 wird der vermutete mediierte Zusammenhang in grafischer Form dargestellt, um eine bessere Übersicht der Hypothese zu erhalten. Mittels der Pfade a und b wird gezeigt, dass ein Einfluss der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Risikovermeidung vorhanden ist und die Risikovermeidung einen Einfluss auf die Entscheidungsprokrastination hat (Hayes, 2017, S. 78; Rucker, Preacher, Tormala & Petty, 2011, S. 368). Der direkte Einfluss der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung in Form des Pfades c wird bereits in den Ausführungen zu Hypothese 1 näher erläutert.

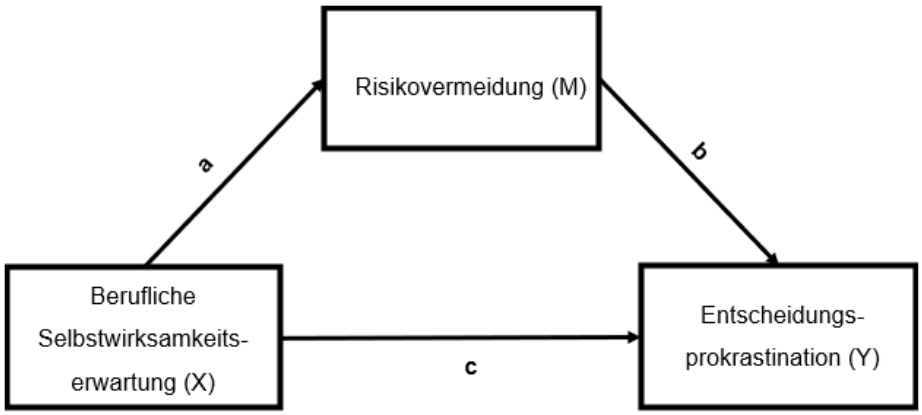


Abbildung 1: Darstellung von Hypothese 4 im Rahmen des Mediationsmodells. Anmerkung: Erstellung in Anlehnung an Hayes (2017, S. 79)

3.2 Material/Instrumente

Das vorliegende Kapitel beschäftigt sich mit der Darstellung und Begründung des Forschungsdesigns sowie der Datenerhebungsmethode. Auch wird auf die Beschreibung des Datenerhebungsinstruments eingegangen.

3.2.1 Begründung des Forschungsdesigns

Es wird in der aktuellen Arbeit mit einer quantitativen Erhebung gearbeitet. Begründend hierfür ist, dass diese nach Berger-Grabner (2016, S. 116, 158), Döring & Bortz (2016,

S. 184) und Flick (2019, S. 22) Objektivität mit sich bringt und den Erhalt quantifizierbarer Ergebnisse vieler Untersuchungseinheiten durch statistische Auswertung und die Überprüfung von Hypothesen gewährleistet. Die quantitative Forschung geht von Konzepten aus, die als Konstrukte gemessen und operationalisiert werden, um mögliche Zusammenhänge zu untersuchen. Außerdem wird durch die Durchführung mittels quantitativem Forschungsdesign eine vereinfachte Auswertung gewährleistet und die Überprüfung von theoriebasierten Fragestellungen vorgenommen (Berger-Grabner, 2016, S. 116, 158; Döring & Bortz, 2016, S. 184; Flick, 2019, S. 22). Da in der vorliegenden Forschung eine umfassende Stichprobe untersucht werden soll, in der Literatur bereits Konstrukte zur Operationalisierung der Begrifflichkeiten aus der Fragestellung vorhanden sind und die Fragestellung sowie die Hypothesen auf theoretischen Herleitungen beruhen, bietet sich dieses Forschungsdesign für die Untersuchung an. Aufgrund der einmaligen Durchführung der Untersuchung und weil es sich daher nicht um Zusammenhänge zu unterschiedlichen Zeitpunkten handeln kann, sondern um eine aktuelle Momentaufnahme geht, wird die Forschung in Form eines Querschnittdesigns vorgenommen (Stein, 2019, S. 132). Basierend darauf, dass es sich weiters um eine erstmalige Erhebung der Daten handelt, wird von einer Primärstatistik gesprochen. Diese bringt den Vorteil, dass hohe Aussagekraft und Aktualität gewährleistet werden können, weil sowohl die Grundgesamtheit (in diesem Fall die unselbstständig Beschäftigten in Österreich) als auch andere Merkmale der Forschung an die zu untersuchende Forschungsfrage angepasst werden können (Bourier, 2012, S. 27ff.; Döring & Bortz, 2016, S. 19).

Bevor die empirische Studie stattfinden kann, muss laut Döring & Bortz (2016, S. 22) jedoch eine umfassende Literaturrecherche und Theoriearbeit durchgeführt werden, um fundierte Forschungsfragen und Hypothesen aus der Theorie ableiten zu können.

Für diese Literaturrecherche und das Verfassen des theoretischen Hintergrunds wurde daher mittels Theoriestudie vorgegangen, die das Auseinandersetzen mit der bisherigen Theorie und Forschung beschreibt (Döring & Bortz, 2016, S. 186f.). Nach Döring & Bortz (2016, S. 186f., 189) bezeichnet dieses Vorgehen die Aufarbeitung, Darstellung und Bewertung des bisherigen Forschungsgegenstandes, um einen umfassenden Überblick zu erhalten und die vorhandene Literatur zu einem bestimmten Forschungsgegenstand zu strukturieren. Dieses Vorgehen ist bei der vorliegenden Arbeit als sinnvoll zu betrachten, da bereits Literatur in diesem Themenbereich verfügbar ist und analysiert werden kann, in welchen Bereichen Forschungsdefizite bestehen, die die Grundlage für weitere empirische Forschung bilden können (Kornmeier, 2007, S. 107).

Für die Literaturrecherche wurde in der aktuellen Arbeit in Anlehnung an die PRISMA-Methode (von Gersdorff, 2024), wie folglich ausgeführt, vorgegangen. Zunächst wurde

eine konkrete Forschungsfrage aus einer Problemstellung, wie in der Einleitung dargestellt, entwickelt. Anschließend wurden auf Basis der Forschungsfrage Suchbegriffe, die zur Beantwortung der Forschungsfrage zielführend sein können, formuliert. Folgende deutsche Suchbegriffe wurden für die Literaturrecherche verwendet: Prokrastination, Entscheidungsprokrastination, Aufschiebeverhalten, Risikovermeidung, Risikoprävention, Selbstwirksamkeit, berufliche Selbstwirksamkeit, berufsbezogene Selbstwirksamkeit, berufsspezifische Selbstwirksamkeit. Zusätzliche Suchbegriffe wie Prospekttheorie, Selbstwirksamkeitstheorie, sozial-kognitive Theorie, sozial-kognitive Karrieretheorie und Konfliktmodell wurden in die Literaturrecherche aufgenommen, zumal diese in den identifizierten Artikeln thematisiert wurden und von Bedeutung für die in der Forschungsfrage vorhandenen Konstrukte erschienen. Hinzu kommt, dass, um vermehrt Literatur aus dem beruflichen Kontext zu finden, ergänzend Suchbegriffe wie Arbeit, Arbeitsplatz, Arbeitsplatzwechsel, Jobwechsel, Stellenwechsel, Berufswechsel, Arbeitgeberwechsel und Karrierewechsel in Kombination mit dem Begriff Entscheidung in die Recherche integriert wurden. Da ein Großteil der vorhandenen Literatur in englischer Sprache verfasst ist, wurden auch folgende englische Suchbegriffe in die Literaturrecherche aufgenommen: procrastination, decision procrastination, decision delay, decision postponement, risk aversion, risk prevention, risk avoidance, self-efficacy, occupational self-efficacy, job-related self-efficacy, career self-efficacy, prospect theory, self-efficacy theory, social cognitive theory (SCT), social cognitive career theory (SCCT), conflict model, work, workplace, job, occupational, occupation, job change, workplace change und career change.

Mit den beschriebenen Suchbegriffen wurde im Anschluss die Suche in diversen Online-Datenbanken durchgeführt. Hierfür wurden die Datenbanken Google Scholar, Frontiers in Psychology, ScienceDirect und EBSCOhost sowie die Bibliothekskataloge der Wirtschaftsuniversität Wien eingesetzt. Im Laufe des Suchprozesses konnten aufbauend auf der bereits gefundenen Literatur weitere Quellen ausgemacht werden, auf welche neben den genannten Datenbanken auch via OA.mg, wiso, ResearchGate und dem Bibliothekskatalog der Büchereien Wien zugegriffen wurde.

Durch die Verwendung von Booleschen Operatoren, wie zum Beispiel dem Suchbefehl AND, um überwiegend Literatur zu finden, die den Zusammenhang der Konstrukte untersucht, wurden die einzelnen Suchbegriffe in verschiedenen Ausführungen miteinander kombiniert. Weiters wurden durch die Verwendung der spezifischen Suchbegriffe die Suchergebnisse vorab fokussiert. Zur zusätzlichen Einschränkung wurde als Ausschlusskriterium definiert, dass Literatur, die sich auf andere Formen der Unentschiedenheit als die der Prokrastination bezieht, nicht miteingeschlossen wurde. Auch wurden

Studien ausgeschlossen, die sich auf die Erforschung des Selbstbewusstseins, der Selbstkontrolle oder des Selbstvertrauens beziehen. Außerdem wurden die Konzepte des Risikotransfers und der Risikokompensation aus der Literaturrecherche ausgeschlossen, weil diese zwar verwandt mit dem Konstrukt der Risikovermeidung sein können, aber nicht direkt mit dem Vermeidungsverhalten in Bezug zu stellen sind. Da besonders der berufliche Rahmen in der vorliegenden Arbeit thematisiert wird, wurde ebenfalls danach selektiert, ob die gefundenen Quellen in diesen eingeordnet werden können. Literatur, die kontextungebunden den generellen Zusammenhang von Selbstwirksamkeitserwartung und Prokrastination beschreibt, wurde jedoch eingeschlossen. Dies basiert darauf, dass vermutet werden kann, dass von einem allgemeinen Zusammenhang wertvolle Ableitungen für die entwickelte Forschungsfrage erstellt werden können. Zudem wurde während der Literaturrecherche entschieden, Zusammenhänge der Prokrastination und Entscheidungsprokrastination auch mit anderen Formen der Selbstwirksamkeitserwartung in die Analyse zu integrieren. Aufgrund der Vermutung, dass anhand ähnlicher Kontexte, von, unter anderem, dem beruflichen und dem akademischen Umfeld, Parallelen in den Zusammenhängen vermutet werden können, wurde die Integration als zielführend erachtet.

Selektiert wurde die identifizierte Literatur zusätzlich im Hinblick auf die Zugänglichkeit und die inhaltliche Qualität, indem das Screening der Literatur stattfand. Hierbei wurden vorab die Titel und Abstracts diesbezüglich untersucht, ob sie in einer Verbindung zur Forschungsfrage stehen könnten, wobei auch darauf geachtet wurde, Duplikate aus unterschiedlichen Datenbanken nicht mehrmals zu berücksichtigen. Die Volltexte der, nach diesem Schritt als relevant identifizierten, Literatur wurden in die Literaturverwaltungssoftware Zotero eingespielt, um ein effizientes und übersichtliches Volltextscreening vorzunehmen. Beim Screenen der Volltexte wurden diese dabei nochmals im Hinblick auf die vorab definierten Einschluss- und Ausschlusskriterien sowie die tatsächlich vorhandene Verbindung zur Forschungsfrage bewertet. Die Literaturverwaltung und die Literaturanalyse wurden mittels Zotero durchgeführt.

Im Anschluss an die vorangegangene Literaturanalyse wurde die bereits erwähnte quantitative Forschung umgesetzt, die nach Döring & Bortz (2016, S. 399) überwiegend in Form einer standardisierten schriftlichen Befragung erfolgt. Diese Datenerhebungsmethode und das dafür erstellte Datenerhebungsinstrument werden anschließend erläutert.

3.2.2 Datenerhebungsmethode und -instrument

Nach Baur & Blasius (2014, S. 54) und Döring & Bortz (2016, S. 399) ist die standardisierte Befragung die häufigste Datenerhebungsmethode und kann vielfältig eingesetzt

werden. Diese zeichnet sich weiters dadurch aus, dass die Fragen und Antworten in ihrer Formulierung und Reihenfolge bereits festgelegt sind und dass vergleichbare Antworten der Teilnehmer*innen generiert werden können (Döring & Bortz, 2016, S. 399; Eid, Gollwitzer & Schmitt, 2016, S. 13f.; Flick, 2019, S. 105). In Form eines Online-Fragebogens kann die Durchführung und Auswertung zusätzlich kostengünstig und einfach umsetzbar gestaltet werden sowie hohe Effizienz generiert werden (Döring & Bortz, 2016, S. 414; Quatember, 2019, S. 166). Begründend hierfür kann genannt werden, dass schnell gestartet werden kann und eine rasche Durchführung erfolgt (Berger-Grabner, 2016, S. 165). Außerdem kann unabhängig von den zeitlichen Ressourcen und der geografischen Einschränkung der Proband*innen geforscht werden, da der Fragebogen selbst durch die Proband*innen ausgefüllt wird (Döring & Bortz, 2016, S. 399). Darüber hinaus wird manuellen Fehlern vorgebeugt, indem Filtereinstellungen automatisiert werden und das Auslassen von Items unterbunden wird (Döring & Bortz, 2016, S. 415; Wagner-Schelewsky & Hering, 2019, S. 788f.). Aus diesen Gründen wird für die vorliegende Forschung ein standardisierter Fragebogen eingesetzt. Um die Struktur des eingesetzten Datenerhebungsinstruments zu erklären, wird im Weiteren der verwendete Fragebogen beschrieben.

Das Datenerhebungsinstrument in Form des strukturierten Fragebogens setzt sich aus einer Einleitung, einer Datenschutzerklärung, zwei Filterfragen, drei verpflichtenden Fragen mit diversen Items, fünf freiwillig zu beantwortenden soziodemografischen Fragen und einem Abschlusstext zusammen. Diese Elemente werden nachfolgend dargestellt.

Die Einleitung befand sich auf der ersten Seite des Fragebogens und beinhaltet den Zweck der Studie, indem erläutert wurde, dass die Studie im Rahmen einer Masterarbeit für den Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“ durchgeführt wird. Auch wird beschrieben, dass im Zuge dieser Studie der Zusammenhang zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Entscheidungsprokrastination bei Arbeitsplatzwechselentscheidungen untersucht wird. Ebenso erfolgte die Definition der Fachbegriffe: berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und Entscheidungsprokrastination. Es fand sich in der Einleitung zudem eine Aufforderung zur spontanen und ehrlichen Beantwortung und ein Hinweis, dass es keine richtigen oder falschen Antworten auf die Fragen gibt. Weiters wurde eine Einschätzung der erwarteten Ausfülldauer des Fragebogens gegeben und die Kontaktdaten der Forschungsleiterin angeführt.

Im Rahmen der auf der zweiten Seite zu findenden Datenschutzerklärung wurde die anonyme Erhebung zugesichert und eine Erklärung zur geplanten Datenverarbeitung gegeben. Darüber hinaus wurde der Link zur Datenschutzerklärung der Ferdinand Porsche FERNFH integriert, um auf weiterführende Informationen zur Verarbeitung

hinzuweisen. Im nächsten Schritt wurde die freiwillige Zustimmung der Proband*innen zur Datenschutzerklärung und Verarbeitung der gegebenen Antworten eingeholt. Dies erfolgte durch ein nominales Fragedesign in Form einer verpflichtenden Beantwortung mittels „ja“ und „nein“.

Anschließend, auf Seite drei des Fragebogens, wurde die Zielgruppe der Befragung offengelegt, indem beschrieben wurde, dass sich die Erhebung auf unselbstständig Beschäftigte in Österreich, die bereits zumindest einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben, bezieht. Auch wurden die Begriffe „unselbstständig beschäftigt“ und „Arbeitsplatzwechsel“ zum besseren Verständnis definiert und mithilfe von zwei Filterfragen die Zugehörigkeit der Proband*innen zu dieser Stichprobe überprüft. Die Filterfragen wurden dazu verwendet, abzufragen, ob bereits mindestens ein Arbeitsplatzwechsel vollzogen wurde und ob die Proband*innen derzeit in Österreich unselbstständig beschäftigt sind. Für beide Antwortformate wurde jeweils mit einer Nominalskala mit den zwei Ausprägungen „ja“ und „nein“ gearbeitet. Ferner wurde offengelegt, dass, wenn eine der beiden Fragen mit „nein“ beantwortet wird, keine weitere Befragung stattfindet und der Fragebogen automatisch beendet wird.

Sowohl bei einer Auswahl von „nein“ bei der Datenschutzerklärung als auch bei der Auswahl von „nein“ bei den Filterfragen wurde eine neue Seite angezeigt, die die Information enthielt, dass keine weitere Befragung und Datenerhebung stattfinden.

Auf den Seiten vier, fünf und sechs des Fragebogens wurden Fragen zu den einzelnen Konstrukten berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Entscheidungsprokrastination und Risikovermeidung gestellt. Da in der standardisierten Befragung üblicherweise nicht mit direkten Fragen nach Konstrukten gearbeitet wird (Baur & Blasius, 2014, S. 55), wurden die für diese Forschung benötigten Konstrukte mittels bereits vorhandener Skalen aus der Literatur erfragt. So kann auch Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet werden (Döring & Bortz; 2016, S. 407). Die verwendeten Skalen werden zur besseren Lesbarkeit am Ende des aktuellen Kapitels detailliert beschrieben.

Auf Seite sieben wurden die soziodemografischen Merkmale Alter in Jahren, Geschlecht, höchster Bildungsabschluss, Berufserfahrung in Jahren und Anzahl der vollzogenen Arbeitsplatzwechsel abgefragt. Für die Items Alter in Jahren, Berufserfahrung in Jahren und Arbeitsplatzwechselanzahl wurde jeweils ein offenes Antwortformat verwendet. Das Geschlecht wurde mittels Nominalskala und den Antwortkategorien „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „keine Angabe“ abgefragt. Für die Erhebung des Bildungsstandes der Proband*innen wurde sich an der Einordnung der Bildungsabschlüsse an dem österreichischen Bildungsstandregister (Statistik Austria, 2024) orientiert. Jedoch

wurden die Antwortmöglichkeiten dahingehend abgewandelt, dass bei der Einordnung der mittleren und höheren Schulen keine Differenzierung vorgenommen wurde, um eine einfachere Zuordnung für die Proband*innen zu ermöglichen. Außerdem wurde eine Antwortmöglichkeit „Sonstiges“ mit einem offenen Antwortformat integriert, um den Proband*innen die Chance zu geben, zusätzliche Bildungsabschlüsse anzuführen.

Zum Abschluss folgte auf Seite acht der Dank an die Proband*innen für ihre Teilnahme und die Erklärung, dass die Umfrage zu Ende ist. Darüber hinaus wurde das Angebot gegeben, nach Forschungsende die anonymisierten und zusammengefassten Ergebnisse mit den Proband*innen zu teilen. Zudem wurden hier nochmals die Kontaktdaten der Forschungsleiterin für Rückfragen angeführt.

Ergänzend zu den bereits durchgeführten Darstellungen der einzelnen Seiten des Fragebogens wird anschließend auf die detaillierte Erklärung der verwendeten Skalen auf Seite vier, fünf und sechs des Fragebogens eingegangen. Auch werden die Ausrichtung auf die aktuelle Forschung sowie die vorgenommenen Änderungen der aus der Literatur abgeleiteten Skalen beschrieben.

3.2.2.1 Skalenbeschreibung und -ausrichtung auf die vorliegende Forschung

Entscheidungsprokrastination: Die Decisional Procrastination Scale wurde von Mann im Jahr 1982 entwickelt (Ferrari, Johnson & McCown, 1995, zitiert nach Ling et al., 2012, S. 103) und misst Entscheidungsprokrastination (Ling et al., 2012, S. 103; Svartdal & Steel, 2017, S. 2). Für die gegenständliche Forschung wurde diese Skala verwendet, da sie nach Ling et al. (2012, S. 103) bereits in einem breiten Forschungsfeld angewendet werden konnte und mit einer Größe von 5 Items als praktikabel für den Einsatz im Fragebogen betrachtet werden kann. Mithilfe dieser 5 Fragen wurde der Zweck verfolgt, den Grad an Entscheidungsprokrastination der Proband*innen zu ermitteln. Die Antwortmöglichkeit in der ursprünglichen Skala besteht aus einer fünfstufigen Likertskala, wobei 1 mit der Aussage „not at all true of me“ klassifiziert ist und 5 mit der Aussage „always true of me“ klassifiziert ist. Der Cronbach‘s Alpha der Skala in unterschiedlichen Sprachen liegt jeweils zwischen 0,72 und 0,85 und zeigt, dass die Skala Reliabilität aufweist (Ling et al., 2012, S. 105; Sagone & Indiana, 2023, S. 481). Darüber hinaus wurde von Sagone & Indiana (2023, S. 481) die Validität des Konstrukts bestätigt. Im Rahmen der aktuellen Studie wurde für die Proband*innen die Aufforderung integriert, die Fragen im Hinblick auf Arbeitsplatzwechselentscheidungen zu beantworten, um die Verbindung zu Arbeitsplatzwechselentscheidungen herzustellen. Für die gegenwärtige Forschung wurde das Antwortformat in eine siebenstufige Likertskala von „1 = trifft überhaupt nicht zu“ bis „7 = trifft voll und ganz zu“ umgewandelt, um Einheitlichkeit unter den verschiedenen

Skalen zu erhalten und aus weiteren Gründen, die im Anschluss an die Beschreibung der Skalen aufgeschlüsselt werden.

Risikovermeidung: Um die Risikovermeidung zu erheben, wurde die Skala des Konstrukts Risk Aversion nach Zhang & Cain (2017, S. 800ff.) verwendet, da diese nach Aussage der Autor*innen als validiert gilt. Die Reliabilität der Skala ist ebenfalls aufgrund des Cronbach's Alpha Wertes von 0,80 anzunehmen. Die Skala besteht aus 4 Items, die mit einer siebenstufigen Likertskala gemessen werden. Die Antwortmöglichkeiten bewegen sich zwischen „strongly disagree" und „strongly agree" (Zhang & Cain, 2017, S. 799ff.). Mithilfe dieser Skala wurde in der vorliegenden Forschung der Grad an Risikovermeidung der Proband*innen ermittelt. Für die aktuelle Forschung wurde, zwecks der Einheitlichkeit, das Antwortformat ebenso in eine siebenstufige Likertskala von „1 = trifft überhaupt nicht zu" bis „7 = trifft voll und ganz zu" umgewandelt.

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung: Für die Operationalisierung dieses Konstrukts wurde die Skala zur Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev) für Erwerbstätige eingesetzt, welche das Konstrukt mit 5 Items abbildet. Mit den 5 Items wurde in der aktuellen Studie danach gestrebt, den Grad an beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung der Proband*innen zu ermitteln. Die ursprüngliche Skala gilt nach Knispel et al. (2021, S. 2, 15) als valide und reliabel, weil sie einen Cronbach's Alpha Wert von 0,73 aufweist. Als Antwortmöglichkeiten enthält das Konstrukt eine vierstufige Skala, wobei 1 „stimmt gar nicht", 2 „stimmt eher nicht", 3 „stimmt eher" und 4 „stimmt genau" darstellen (Knispel et al., 2021, S. 3). Diese Skala ist außerdem dafür geeignet, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung unabhängig von dem jeweiligen Beruf oder der beruflichen Tätigkeit zu messen (Abele et al., 2000, S. 147). Dies wird für die aktuelle Forschung als passend angesehen, zumal keine Einschränkung aufgrund der Branche oder der Tätigkeit stattfinden soll. Auch für diese Skala wurde in der vorliegenden Forschung das Antwortformat in eine siebenstufige Likertskala von „1 = trifft überhaupt nicht zu" bis „7 = trifft voll und ganz zu" umgewandelt.

Basierend darauf, dass es von der Decisional Procrastination Scale und der Skala zur Ermittlung des Konstrukts Risk Aversion keine deutschen Versionen gibt, wurden diese für die vorhandene Arbeit ins Deutsche übersetzt. Begründend hierfür ist, dass so ein angenehmeres Beantwortungserlebnis für die Proband*innen generiert werden kann sowie die Sprache des Fragebogens auf die Untersuchungsregion der Studie angepasst wird. Vorgegangen wurde, indem die einzelnen Items händisch ins Deutsche übersetzt und anschließend mithilfe von DeepL Translate und ChatGPT, Version GPT-4 in die englische Sprache rückübersetzt wurden. Aufbauend darauf konnten deutsche Item-Versionen erstellt werden, die sowohl von DeepL Translate als auch von ChatGPT, Version

GPT-4 rückübersetzt dieselbe englische Version ergaben. Diese englischen Rückübersetzungen glichen den englischen Originalitems fast gänzlich, mit leichten grammatikalischen Unterschieden. Diese sind jedoch wegen des weiterhin erhaltenen Sinnes der Fragen zu vernachlässigen. Zusätzlich zu diesen Änderungen fand, wie bereits beschrieben, die Anpassung des Antwortformats für alle drei Skalen statt, welche im folgenden Unterkapitel beschrieben und begründet wird.

3.2.2.2 Begründung der Anpassung des Antwortformats der Skalen

Für die Beantwortung der Fragen zu den Konstrukten im Fragebogen wurde ein nach Steiner & Benesch (2018, S. 56) gebundenes Antwortformat verwendet. Dieses bietet verschiedene vorher festgelegte und geordnete Antwortmöglichkeiten und stellt daher eine Erleichterung in der Bearbeitung dar (Rost, 2004, S. 59). Ratingskalen, zu denen auch die Likertskalen, als am meisten verbreitete Skalierungsmethode in den Sozialwissenschaften (Schnell, Hill & Esser, 2018, S. 168), gehören, werden als Teil der gebundenen Antwortformate betrachtet. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie mehr als zwei Antwortmöglichkeiten zur Verfügung stellen und demzufolge einen Informationsgewinn bieten (Steiner & Benesch, 2018, S. 58). Die Antwortmöglichkeiten werden darüber hinaus üblicherweise für die Beantwortung mehrerer Items verwendet und sind dementsprechend neutral formuliert (Rost, 2004, S. 64). Mit der Likertskala werden Einstellungen gemessen (Eid et al., 2016, S. 14) und sie wird in der Fremd- beziehungsweise Selbstbeurteilung eingesetzt (Steiner & Benesch, 2018, S. 58). Dies ist für den vorliegenden Fragebogen passend, da es sich bei der Beantwortung der Items um Selbsteinschätzungen handelt. Die Antwortmöglichkeiten können weiters durch verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten, wie folglich beschrieben, angepasst werden.

Nach Matell & Jacoby (1972, S. 508) wird die Verwendung der unsicheren Antwortkategorie in einer Likertskala geringer, je mehr Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Es sollten jedoch nicht mehr als sieben Antwortmöglichkeiten gegeben werden (Taherdoost, 2019, S. 7), weil sonst die Formulierung der Ankerbezeichnungen erschwert wird (Thielsch, Lenzner & Melles, 2012, S. 233). Steiner & Benesch (2018, S. 60) beschreiben außerdem, dass mit steigender Anzahl der Abstufungen der Antworten die Differenzierungsfähigkeit erhöht wird. Die Autor*innen erklären zudem, dass auch hier die Abstufungen nicht mehr als sieben Kategorien beinhalten sollen, um eine Überforderung der Proband*innen zu verhindern. Ergänzend kann genannt werden, dass auch die Reliabilität und Validität einer Likertskala höher ist, wenn die Anzahl der Antwortmöglichkeiten steigt (Taherdoost, 2019, S. 5).

Proband*innen können darüber hinaus dazu neigen, nach einer Vereinfachung ihrer Antwort zu suchen, indem keine klare Richtung eingenommen wird. Infolgedessen werden sie, bei fehlendem Vorhandensein einer neutralen Antwortmöglichkeit, lediglich die optimale Option und nicht unbedingt die passendste wählen. Eine ungerade Anzahl an Antwortmöglichkeiten sollte daher bevorzugt werden, um einen neutralen Punkt in Form der mittleren Kategorie anzubieten. So können Personen, die tatsächlich eine neutrale Einschätzung kundtun wollen, dies machen, ohne dazu gedrängt zu werden, eine Ausprägung zu wählen. Dies kann zu einer verlässlicheren Erhebung nützlicher Daten führen (Colman, Norris & Preston, 1997 und Krosnick, 1991, zitiert nach Taherdoost, 2019, S. 6).

Als Vorteil von Likertskalen wird außerdem die Beantwortung mehrerer Fragen durch dieselbe Antwortskala bezeichnet, da dies zu einer Erleichterung in der Beantwortung und zu einem geringeren Verbrauch von zeitlichen Ressourcen führt (Thielsch et al., 2012, S. 232). Aufgrund dieser und der vorangegangenen Erläuterungen ist naheliegend, dass eine siebenstufige Likertskala für die aussagekräftigsten Ergebnisse sorgt. Auf Basis dieser Ausführungen wurde in der aktuellen Forschung eine einheitliche skalenübergreifende siebenstufige Likertskala als Antwortformat verwendet. Als Ankerbezeichnungen wurden die Klassifizierungen „1 = trifft überhaupt nicht zu“ und „7 = trifft voll und ganz zu“ gewählt, zumal diese die in den Originalskalen verwendeten Antwortmöglichkeiten am umfassendsten abdecken. Auch bieten sie eine neutrale Version der Antwortmöglichkeiten, die zu allen Items passend erscheint. Hierbei ist dennoch wichtig zu beachten, dass durch die Veränderungen die Validität und Reliabilität der Skalen beeinflusst werden können und im Rahmen der Datenaufbereitung überprüft werden müssen.

Bevor die vorbereitenden Analysen und die dabei vorgenommene erwähnte Überprüfung der Validität und Reliabilität beschrieben wird, sei darauf verwiesen, dass sich der Fragebogen zur Einsicht im Anhang am Ende der vorliegenden Arbeit befindet.

3.3 Vorbereitende Analysen

Um Variablen aus den einzelnen Items der beschriebenen Skalen bilden zu können, wurden vorbereitende Analysen durchgeführt, die weiterführend beschrieben werden.

Vorab wurden die Daten hinsichtlich ihrer Skalenniveaus und Wertelabels (Döring & Bortz, 2016, S. 590) überprüft. Anschließend folgte die Prüfung der Wertebereiche nach Cleff (2015, S. 26) und Döring & Bortz (2016, S. 589), indem mithilfe von Häufigkeitstabellen analysiert wurde, ob Werte außerhalb der definierten oder sinnvollen Wertebereiche liegen. Auch wurde so ermittelt, ob die Maximal- und Minimalwerte plausibel erscheinen (Steiner & Benesch, 2018, S. 82). Bei dieser Überprüfung wurden keine Ausreißer

identifiziert. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass bei den Auswahlfragen lediglich die Auswahl der entsprechenden Antworten möglich war und bei den offenen Fragen Kommastellen sowie die Eingabe unrealistischer Werte, wie beispielsweise dreistellige Werte für die Berufserfahrung, unterbunden wurden. Auch für die mittels Boxplot identifizierten Ausreißer konnten keine Messfehler oder Übertragungsfehler gefunden werden. Ebenso wurden die ermittelten Werte, wie zum Beispiel 12 vollzogene Arbeitsplatzwechsel, als inhaltlich plausibel betrachtet, auch wenn sie von den anderen Werten abwichen. Daher wurden an dieser Stelle keine Fälle ausgeschlossen.

Weiters wurde die Schiefe der Items untersucht. Es konnte ermittelt werden, dass die Items BS01_01, BS01_02, BS01_03 und RV01_02 eine Schiefe größer gleich 1,00 oder -1,00 aufweisen. Angesichts dessen, dass neben der Validität überwiegend die Reliabilität bei der Skalenbildung essenziell ist (Döring & Bortz, 2016, S. 268), wurde sich dazu entschieden, die schiefverteilten Items in die Skalenbildung aufzunehmen. Begründend kann angeführt werden, dass nach Abdelmoula, Chakroun & Akrout (2015, S. 10) mit steigender Anzahl der Items die Reliabilität gesteigert wird und so einer Gefährdung der Reliabilität entgegengewirkt wird. Ein bestärkender Faktor für diese Entscheidung war, dass mit kompakten Skalen gearbeitet wurde und ein Ausschluss von einzelnen Items einen starken Einfluss auf die Skalenbildung ausgeübt hätte.

Aufgrund der Übersetzung der Skalen ins Deutsche und der Anpassung der Anzahl und Bezeichnungen der Antwortmöglichkeiten der Likertskalen wurde die Überprüfung der Validität mittels Faktorenanalysen vorgenommen (Schnell et al., 2018, S. 142). Döring & Bortz (2016, S. 268) und Schnell et al. (2018, S. 142) beschreiben, dass die Validität in der Skalenbildung essenziell ist, da mit diesem Kennwert ausgesagt wird, ob die Items tatsächlich das dahinterliegende Konstrukt erfassen.

Für die Überprüfung wurde in einem ersten Schritt mittels explorativer Faktorenanalyse vorgegangen, wobei auf Basis von Korrelationen zwischen den einzelnen Items Faktoren gebildet werden (Döring & Bortz, 2016, S. 481). Weil aufgrund der erwähnten Änderungen Annahmen über die zugrundeliegende Faktorenstruktur nicht mehr verlässlich möglich waren, wurde mittels explorativer Faktorenanalyse danach gestrebt, die Items unvoreingenommen auf eine Erklärung eines dahinterliegenden Konstrukts zu überprüfen (Döring & Bortz, 2016, S. 951). Nach Wentura & Pospeschill (2015, S. 152) gilt die Hauptkomponentenanalyse als eines der gebräuchlichsten Verfahren der Faktorenanalyse. Sie strebt danach, die dimensionale Struktur einer Variable zu erkennen, eine Begrenzung auf relevante Faktoren vorzunehmen und Variablen aus den Items zu erstellen. Dies soll unter Berücksichtigung eines geringen Informationsverlustes stattfinden (Tiemann, 2019, S. 165; Wentura & Pospeschill, 2015, S. 145f.; Wolff & Bacher, 2010,

S. 335). Weil in der aktuellen Forschung aus den Items Variablen gebildet werden sollten, konnte dieses Verfahren als passend erachtet werden. Die Items sollten für die Bildung einer Variable auf einen Faktor laden (Wolff & Bacher, 2010, S. 335), weshalb in der vorliegenden Arbeit eine Einfaktorenlösung angestrebt wurde.

Als Voraussetzung für die Faktorenanalyse wird das Skalenniveau intervallskaliert benötigt (Döring & Bortz, 2016, S. 624). Eine Intervallskalierung liegt vor, da durch die Erhebung der Items mittels siebenstufiger Likertskala nach Döring & Bortz (2016, S. 234) ein metrisches Skalenniveau zugrunde gelegt werden kann. Weiters sollten auch Korrelationen zwischen den Items gegeben sein, die sich signifikant von 0,00 unterscheiden (Wentura & Pospeschill, 2015, S. 162). Um die Genügsamkeit der Korrelationen zu bewerten, kann nach Backhaus, Erichson, Gensler, Weiber & Weiber (2023, S. 417ff.) das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO-Kriterium) herangezogen werden. Dieses sagt aus, inwiefern die Items miteinander korrelieren und ob eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt werden kann (Cleff, 2015, S. 220). Das KMO-Kriterium kann Werte von 0,00 bis 1,00 erreichen, wobei der KMO-Wert auf jeden Fall größer als 0,50 sein sollte, um eine Faktorenanalyse vornehmen zu können (Backhaus et al., 2023, S. 417ff.). Bevor die Faktorenanalyse durchgeführt werden konnte, wurde aus diesem Grund jeweils die Eignung der Items für die Berechnung einer Faktorenanalyse mittels KMO-Kriterium überprüft. Da das KMO-Kriterium zwischen den Items jeweils über 0,50 lag, konnte eine Faktorenanalyse mittels Hauptkomponentenanalyse durchgeführt werden.

Basierend auf der Voraussetzungserfüllung wurde daher eine explorative Faktorenanalyse in Form der Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Diese explorative Faktorenanalyse stellt nach Döring & Bortz (2016, S. 624) den ersten Schritt der Faktorenanalyse in Form der Faktorextraktion dar. Es wurde die unrotierte Lösung und die rotierte Lösung betrachtet. Als Rotationsart wurde die Varimax gewählt, welche den zweiten Schritt der Faktoranalyse in Form der Faktorrotation darstellt (Döring & Bortz, 2016, S. 624). Auch ist laut Wentura & Pospeschill (2015, S. 157) die Varimax die gebräuchlichste Form der Rotation in der Faktorenanalyse. Das Abbruchkriterium wurde mittels Eigenwertkriterium ermittelt, indem Faktoren mit einem Eigenwert von mehr als 1,00 extrahiert wurden (Wentura & Pospeschill, 2015, S. 152). Diese Extraktion bei allen drei Skalen konnte durch den Screeplot bestätigt werden, weil, wie von Wentura & Pospeschill (2015, S. 152) dargestellt, ein Faktor vor dem Knick im Screeplot zu finden war. Dadurch wurde verdeutlicht, dass ein Faktor extrahiert wird, was nach Döring & Bortz (2016, S. 481), Wentura & Pospeschill (2015, S. 155) und Wolff & Bacher (2010, S. 344) ein Zeichen dafür ist, dass sie dasselbe zugrundeliegende Konstrukt erklären.

In Ergänzung zur explorativen Faktorenanalyse wurde anschließend eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt, die eingesetzt wird, wenn bereits Annahmen über die zugrundeliegende Faktorenzahl und die Zuordnung der Faktoren zu Variablen vorhanden sind (Backhaus et al., 2023, S. 480; Wolff & Bacher, 2010, S. 334). Diese kann nach Wentura & Pospeschill (2015, S. 154) als ergänzend zur explorativen Faktorenanalyse durchgeführt werden. Die ermittelten Faktorladungen können Werte zwischen -1,00 und 1,00 betragen und beschreiben die Korrelationen zwischen den jeweiligen Items und dem Faktor, auf den diese laden (Universität Zürich, 2025; Wentura & Pospeschill, 2015, S. 155). Aufgrund dessen, dass es sich bei den Faktorladungen um Korrelationsmaße handelt, können die Werte, wie von Natrop (2015, S. 254) beschrieben, interpretiert werden. Der Autor zeigt auf, dass Werte als starker positiver Zusammenhang zwischen Item und Faktor erachtet werden, je näher sie sich bei 1,00 befinden und als starker negativer Zusammenhang zwischen Item und Faktor erachtet werden, je näher sie sich bei -1,00 befinden. In Anbetracht dessen, dass aufgrund der explorativen Faktorenanalyse von einem Faktor ausgegangen werden kann, wurde bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse ein Faktor extrahiert und mit den erhaltenen Erkenntnissen die Ergebnisse aus der explorativen Faktorenanalyse bestätigt.

Da alle Items jeweils auf nur einen Faktor laden sowie die Faktorladungen der Items alle über 0,40 liegen und das nach Wentura & Pospeschill (2015, S. 158) als akzeptabel gilt, wurden keine Items ausgeschlossen. Es kann weiters aufgrund inhaltlicher Herleitungen eine Messung der jeweiligen Skala nahegelegt werden.

Auch die Reliabilität stellt eine der Anforderungen an die Skalenbildung (Döring & Bortz, 2016, S. 268) dar, weil hiermit ermittelt wird, ob bei wiederholten Ergebnissen die gleichen Werte geliefert werden. Döring & Bortz (2016, S. 442f.) beschreiben, dass durch die Reliabilitätsanalyse herausgefunden wird, inwiefern der Test durch Messfehler, wie zum Beispiel Fehlinterpretationen durch Testpersonen, beeinflusst wird. Die Analyse wird mithilfe der Berechnung des Cronbach's Alpha Koeffizienten durchgeführt (Schnell et al., 2018, S. 132ff.). Cronbach's Alpha kann Werte zwischen 0,00 und 1,00 annehmen und sollte möglichst hoch sein, um Reliabilität auszusagen (Wentura & Pospeschill, 2015, S. 160). Werte bei 0,00 bedeuten, dass die Messung ausschließlich auf Messfehlern basiert und Werte bei 1,00 bedeuten, dass die Messung überhaupt keine Messfehler enthält (Döring & Bortz, 2016, S. 443). Bei der durchgeführten Reliabilitätsanalyse wurde ein Cronbach's Alpha von mehr als 0,60 als akzeptabel bewertet (Murphy & Davidshofer, 1988, S. 89). Alle drei Skalen zeigten ein Cronbach's Alpha von mehr als 0,70 und können daher als reliabel beschrieben werden. Die Werte der Reliabilitätsanalyse, des KMO-Kriteriums und der Faktorladungen sind nachfolgend pro Skala wiedergegeben.

3.3.1 Skala: Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Durch das KOM-Kriterium von 0,76, welches als akzeptabel gilt, kann eine ausreichende Korrelation der Items vorausgesetzt werden.

Die Faktorenanalyse extrahiert einen Faktor, welcher 51,69 % der Varianz erklärt. Die Ladungen auf diesen Faktor mittels der Extraktionsmethode Hauptkomponentenanalyse sind ebenfalls als akzeptabel zu bewerten, da sie über dem Ausschlusskriterium von 0,40 liegen und sich zwischen 0,58 und 0,81 bewegen. In Tabelle 1 sind die Items mit den entsprechenden Faktorladungen aufgeführt. Die interne Konsistenz der Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung beträgt ein Cronbach's Alpha von 0,75, was als akzeptabel beschrieben werden kann.

Tabelle 1:
Darstellung der Fragen zur beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung sowie der Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung

Code	ausgeschriebene Frage	Mittelwert	Standard-abweichung	Faktorladung auf Faktor 1
BS01_01s	Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	6,31	0,97	0,75
BS01_02s	Ich weiß, dass ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	6,10	1,11	0,81
BS01_03s	Ich weiß, dass ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.	5,80	1,27	0,58
BS01_04	Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	5,54	1,36	0,80
BS01_05	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	5,29	1,38	0,63
	Skala	Mittelwert	Standard-abweichung	Cronbach's Alpha
scaleBS	berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	5,81	0,87	0,75

Anmerkungen. s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist, jedoch aufgrund der vorab erwähnten Erläuterungen nicht ausgeschlossen wurde.

3.3.2 Skala: Entscheidungsprokrastination

Durch das KOM-Kriterium von 0,87, welches als akzeptabel gilt, kann eine ausreichende Korrelation der Items vorausgesetzt werden.

Die Faktorenanalyse extrahiert einen Faktor, welcher 69,15 % der Varianz erklärt. Die Ladungen auf diesen Faktor mittels der Extraktionsmethode Hauptkomponentenanalyse sind ebenfalls als akzeptabel zu bewerten, da sie über dem Ausschlusskriterium von 0,40 liegen und sich zwischen 0,79 und 0,87 bewegen. In Tabelle 2 sind die Items mit den entsprechenden Faktorladungen aufgeführt. Die interne Konsistenz der Skala Entscheidungsprokrastination beträgt ein Cronbach's Alpha von 0,89, was als akzeptabel beschrieben werden kann.

Tabelle 2:
Darstellung der Fragen zur Entscheidungsprokrastination sowie der Skala Entscheidungsprokrastination

Code	ausgeschriebene Frage	Mittelwert	Standard-abweichung	Faktorladung auf Faktor 1
EP01_01	Ich verzögere das Treffen von Entscheidungen, bis es zu spät ist.	2,44	1,55	0,83
EP01_02	Ich schiebe es auf, Entscheidungen zu treffen.	3,49	1,79	0,87
EP01_03	Auch nachdem ich eine Entscheidung treffe, zögere ich, danach zu handeln.	2,91	1,89	0,79
EP01_04	Ich treffe keine Entscheidungen, es sei denn, ich muss wirklich.	2,71	1,78	0,81
EP01_05	Ich vergeude viel Zeit mit belanglosen Angelegenheiten, bevor ich eine endgültige Entscheidung treffe.	3,25	1,81	0,86
	Skala	Mittelwert	Standard-abweichung	Cronbach's Alpha
scaleEP	Entscheidungsprokrastination	3,00	1,46	0,89

3.3.3 Skala: Risikovermeidung

Durch das KOM-Kriterium von 0,74, welches als akzeptabel gilt, kann eine ausreichende Korrelation der Items vorausgesetzt werden.

Die Faktorenanalyse extrahiert einen Faktor, welcher 59,44 % der Varianz erklärt. Die Ladungen auf diesen Faktor mittels der Extraktionsmethode Hauptkomponentenanalyse sind ebenfalls als akzeptabel zu bewerten, da sie über dem Ausschlusskriterium von 0,40 liegen und sich zwischen 0,60 und 0,84 bewegen. In Tabelle 3 sind die Items mit den entsprechenden Faktorladungen aufgeführt. Die interne Konsistenz der Skala Risikovermeidung beträgt ein Cronbach's Alpha von 0,77, was als akzeptabel beschrieben werden kann. Auch wenn durch den Ausschluss des Items RV01_01 eine Steigerung des Cronbach's Alpha Wertes von 0,77 auf 0,80 möglich wäre, wurde sich in der vorliegenden Forschung gegen den Ausschluss des Items entschieden. Dies kann damit begründet werden, dass die Steigerung des Cronbach's Alpha als gering angesehen wurde und die Reliabilität der Skala bereits als akzeptabel gilt. Daher liegt keine ausreichende Rechtfertigung für den Ausschluss erhobener Daten vor.

Tabelle 3:
Darstellung der Fragen zur Risikovermeidung sowie der Skala Risikovermeidung

Code	ausgeschriebene Frage	Mittelwert	Standard-abweichung	Faktorladung auf Faktor 1
RV01_01	Ich fühle mich nicht wohl dabei, Chancen zu ergreifen.	2,86	1,61	0,60
RV01_02s	Ich bevorzuge Situationen, die einen absehbaren Ausgang haben.	5,35	1,65	0,80
RV01_03	Bevor ich eine Entscheidung treffe, bin ich gerne absolut sicher, wie die Dinge ausgehen werden.	4,74	1,70	0,80
RV01_04	Ich vermeide Situationen, die einen unsicheren Ausgang haben.	4,16	1,69	0,84
	Skala	Mittelwert	Standard-abweichung	Cronbach's Alpha
scaleRV	Risikovermeidung	4,28	1,28	0,77

Anmerkungen. s bedeutet, dass das Item schiefverteilt ist, jedoch aufgrund der vorab erwähnten Erläuterungen nicht ausgeschlossen wurde.

3.3.4 Fazit der vorbereitenden Analysen

Mithilfe der vorbereitenden Analysen konnten drei Variablen gebildet werden: die Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (α = 0,75, M = 5,81, SD = 0,87), die Skala Entscheidungsprokrastination (α = 0,89, M = 3,00, SD = 1,46) und die Skala Risikovermeidung (α = 0,77, M = 4,28, SD = 1,28). Weil alle Variablen eine Schiefe zwischen -1,00 und 1,00 aufweisen und auch die Analyse der Histogramme und Q-Q-Diagramme aufzeigt, dass eine Normalverteilung angenommen werden kann, kann für die vorhandenen Studienvariablen von einer Normalverteilung gesprochen werden. Durch die Verwendung einer siebenstufigen Likertskala wird, wie oben beschrieben, außerdem eine Intervallskalierung für die drei Variablen nahegelegt.

3.4 Datenauswertungsmethode und Voraussetzungsprüfung

Für die Berechnung der Hypothesen werden Korrelationen, lineare Regressionen und eine Mediation durchgeführt. Zum besseren Verständnis und Überblick des methodischen Vorgehens werden die unterschiedlichen Methoden hier vorgestellt sowie die vorgenommenen Voraussetzungsprüfungen erklärt.

3.4.1 Korrelationsanalyse

Mit Korrelationen wird der Zusammenhang zweier Variablen gemessen, indem überprüft wird, ob die Veränderungen einer Variable mit der Veränderung einer anderen Variable einhergehen (Flick, 2019, S. 161). Es kann jedoch keine Aussage über die Richtung des Zusammenhangs gemacht werden (Döring & Bortz, 2016, S. 677; Flick, 2019, S. 161).

Der Korrelationskoeffizient kann einen Wert zwischen -1,00 und 1,00 erreichen (Kosfeld, Eckey & Türck, 2016, S. 212; Natrop, 2015, S. 254, 262). Das positive Vorzeichen in der Korrelation kann als gleichläufige Beziehung von zwei Variablen interpretiert werden. Es wird davon gesprochen, dass eine Erhöhung der einen Variable mit einer Erhöhung der anderen Variable einhergeht (Natrop, 2015, S. 262) und umgekehrt für das negative Vorzeichen. Für diese Arbeit wird sich zur Interpretation der Korrelationswerte an den dargestellten Werten in Tabelle 4 orientiert.

Tabelle 4:
Einordnung des Korrelationskoeffizienten in Anlehnung an Natrop (2015, S. 254)

Werte	Zusammenhang
-1	negativer perfekter Zusammenhang
-0,9 < r < -1	negativer sehr starker Zusammenhang
-0,7 < r ≤ -0,9	negativer starker Zusammenhang
-0,5 < r ≤ -0,7	negativer mittelstarker Zusammenhang

-0,2 < r ≤ -0,5	negativer schwacher Zusammenhang
0 < r ≤ -0,2	negativer sehr schwacher Zusammenhang
0	kein Zusammenhang
0 < r ≤ 0,2	positiver sehr schwacher Zusammenhang
0,2 < r ≤ 0,5	positiver schwacher Zusammenhang
0,5 < r ≤ 0,7	positiver mittelstarker Zusammenhang
0,7 < r ≤ 0,9	positiver starker Zusammenhang
0,9 < r < 1	positiver sehr starker Zusammenhang
1	positiver perfekter Zusammenhang

Anmerkungen. r = Korrelationskoeffizient

Um die Eignung der Variablen für die Korrelationsberechnung zu überprüfen, wurden folgende Schritte unternommen.

Da Korrelationen nach Natrop (2015, S. 252) und Steiner & Benesch (2018, S. 142) nur für das Aufdecken von linearen Zusammenhängen geeignet sind, wurde mittels Streudiagramm (Natrop, 2015, S. 256) und dem Einfügen einer Anpassungslinie überprüft, ob ein linearer Zusammenhang zwischen den jeweiligen Variablen vermutet werden kann. Es konnte ermittelt werden, dass alle Variablen der aktuellen Studie untereinander in zumindest schwachen linearen Zusammenhängen stehen.

Angesichts dessen, dass die Verwendung des entsprechenden Korrelationskoeffizienten von dem Skalenniveau abhängt (Döring & Bortz, 2016, S. 678), wurden die Skalenniveaus betrachtet. Weil eine der Variablen ein ordinales Skalenniveau besitzt, wird hierfür die Analyse mittels Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman empfohlen, zumal diese für Korrelationsberechnungen dieses Skalenniveaus eingesetzt wird (Döring & Bortz, 2016, S. 678; Eid et al., 2016, S. 539; Natrop, 2015, S. 251, 260). Bei der Analyse der Zusammenhänge zwischen einer ordinalen und einer metrischen Variable wird die Korrelationsberechnungsmethode verwendet, die dem niedrigeren Skalenniveau, in diesem Fall der Ordinalskala, entspricht (Natrop, 2015, S. 251, 260). Deshalb kann auch in diesen Fällen der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman bevorzugt werden.

Für die Analyse der metrischen Skalen könnte stattdessen der Bravais-Pearson-Korrelationskoeffizient verwendet werden (Bortz & Schuster, 2010, S. 153ff.; Döring & Bortz, 2016, S. 678; Eid et al., 2016, S. 539; Natrop, 2015, S. 251f.), welcher bestimmte Voraussetzungen mit sich bringt, die nachfolgend überprüft werden. Nach Cleff (2015, S. 101f.) muss für die Bravais-Pearson-Korrelation, neben Linearität und einem metrischen Skalenniveau, zusätzlich Normalverteilung und das Nicht-Vorhandensein von Ausreißern gegeben sein. Die Normalverteilungsanalyse wurde mittels der Schiefe und der Kurtosis sowie der Betrachtung der Q-Q-Diagramme und der Histogramme

durchgeführt. Alle Variablen, bis auf die Anzahl der Arbeitsplatzwechsel, weisen eine akzeptable Schiefe auf, da sich die Werte zwischen -1,00 und +1,00 bewegen und die Q-Q-Diagramme einer Normalverteilung ähneln. Auch bei Betrachtung der Histogramme wird eine Normalverteilung für die Variablen vorausgesetzt. Nur bei den Variablen Berufserfahrung und Anzahl der Arbeitsplatzwechsel konnten grafische Abweichungen der Normalverteilungsannahme ermittelt werden. Auch wenn manche der Voraussetzungen für den Einsatz der Bravais-Pearson-Korrelation erfüllt scheinen, sollen ebenfalls Korrelationen zwischen metrischen und ordinal skalierten Variablen berechnet werden. Darüber hinaus sind Ausreißer, wie in den vorbereitenden Analysen beschrieben, vorhanden. In Summe legt dies den Einsatz des Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman nahe. Außerdem konnte bei zwei der Variablen keine Normalverteilung ermittelt werden und demzufolge wurde entschieden, die Korrelationsberechnungen mit dem Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman durchzuführen. Dieses nicht-parametrische Verfahren hat die Vorteile, dass es als robust bei Ausreißern gilt und keine Normalverteilung voraussetzt (De Winter, Gosling & Potter, 2016, S. 276, 286; Heimsch, Niederer & Zöfel, 2018, S. 126). Für diesen Korrelationskoeffizienten wird die Bezeichnung mittels des Buchstaben ρ vorgenommen (Eid et al., 2016, S. 539).

Auch die Untersuchung des Zusammenhangs der nominalskalierten Variable Geschlecht, bei welcher, durch das Vorhandensein von schlussendlich lediglich zwei Ausprägungen, von einer natürlichen Dichotomie gesprochen werden kann (Cleff, 2015, S. 166f.), ist für die aktuelle Forschung ausschlaggebend. Hierbei wird nach Cleff (2015, S. 166f.) und Eid et a. (2016, S. 539) die punktbiserale Korrelation für den Zusammenhang mit metrischen und die biserale Rangkorrelation (Cleff, 2015, S. 118; Nikitina & Chernukha, 2023, S. 243) für den Zusammenhang mit ordinalen Variablen eingesetzt. Die Ergebnisse werden dahingehend interpretiert, dass ein negativer Korrelationskoeffizient bedeutet, dass die Geschlechtsausprägung mit der niedrigeren Kodierung einen stärkeren Zusammenhang mit der korrelierenden Variable hat als die höher kodierte Ausprägung. Dasselbe gilt für einen positiven Korrelationskoeffizienten vice a versa (Cleff, 2015, S. 166f.). Für die Berechnung der biseralen Rangkorrelation wird nach Glass (1966, S. 623ff.) die Rangkorrelation nach Spearman verwendet. Weil in der vorliegenden Arbeit, wie erläutert, allgemein die Rangkorrelation nach Spearman verwendet wird, wird auch für die Korrelation der Variable Geschlecht und der metrischen Variablen die Rangkorrelation nach Spearman verwendet.

3.4.2 Regressionsanalyse

Die lineare Regressionsanalyse stellt eine Prognose des Zusammenhangs von zwei Variablen dar (Steiner & Benesch, 2018, S. 152, 156), wobei bei der linearen Regression untersucht wird wie sich eine unabhängige Variable auf eine abhängige Variable auswirkt (Baur & Blasius, 2014, S. 57; Schnell et al., 2018, S. 416). Daher können, im Gegensatz zur Korrelationsanalyse, gerichtete Zusammenhänge untersucht werden. Dies ist für die Beantwortung der aufgestellten Hypothesen ausschlaggebend, da es sich um gerichtete Hypothesen handelt. Das Bestimmtheitsmaß der linearen Regression wird als R^2 bezeichnet und kann Werte zwischen 0,00 und 1,00 annehmen. Mit diesem Wert wird angegeben, welcher Anteil an der abhängigen Variable mit der unabhängigen Variable erklärt werden kann (Stoetzer, 2017, S. 40). Höhere Werte sind hier anzustreben, zumal diese bedeuten, dass ein größerer Anteil durch die unabhängige Variable erklärt werden kann (Walther, 2024). Mithilfe des Regressionskoeffizienten β in Kombination mit dem Signifikanzniveau und dem t-Wert wird aufgezeigt, ob die Nullhypothese, dass es keinen Effekt von der unabhängigen auf die abhängige Variable gibt, verworfen werden kann. Dies geschieht, wenn der Koeffizient als signifikant berechnet wird. Wichtig zu beachten ist, dass der Koeffizient aussagt, dass mit der Steigerung der unabhängigen Variable, eine Steigerung oder Minderung der abhängigen Variable um den Wert des Regressionskoeffizienten stattfindet, je nachdem ob der Wert positiv oder negativ ist (Stoetzer, 2017, S. 64, 82; Walther, 2024).

Als Voraussetzungen der linearen Regression zählen die Abwesenheit von Heteroskedastizität und Autokorrelation der Residuen, die Abwesenheit von Ausreißern und fehlerhaften Werten im Datensatz und die Abwesenheit von Multikollinearität der Variablen. Es soll sichergestellt sein, dass sich im Datensatz keine irrelevanten Variablen befinden, die Residuen normalverteilt sind, ein linearer Zusammenhang zwischen den Variablen besteht, alle relevanten Variablen berücksichtigt werden und eine plausible Kausalrichtung zwischen den Variablen vermutet werden kann. Darüber hinaus gilt eine entsprechende Größe der Stichprobe als Voraussetzung (Stoetzer, 2017, S. 134ff.). Die durchgeführte Überprüfung der Voraussetzungen wird anschließend beschrieben und zur besseren Übersicht in Form einer Auflistung dargestellt.

- Die Abwesenheit von Heteroskedastizität ist gleichbedeutend damit, dass Homoskedastizität vorliegt (Stoetzer, 2017, S. 135ff., 141f.), die als zufällige Verteilung der Residuen beschrieben werden kann. Homoskedastizität kann durch grafische Überprüfung ermittelt werden, indem die Streudiagramme der geschätzten Werte der abhängigen und unabhängigen Variablen überprüft werden. Da bei der Überprüfung Heteroskedastizität für eines der Modelle ermittelt wurde, wird für die

folgende Berechnung dieses Modells zur Hypothesenprüfung die Korrektur der Standardfehler nach Stoetzer (2017, S. 139) vorgenommen.

- Die Abwesenheit von Autokorrelation bedeutet, dass die Residuen in zufälliger Reihenfolge verfügbar sein müssen, wobei bei Querschnittsdaten nicht von einer natürlichen Reihenfolge der Beobachtungen gesprochen werden kann. Daher stellt dies in der durchgeführten Studie keine Problematik dar (Stoetzer, 2017, S. 147).
- Die Normalverteilung der Residuen wird nach Stoetzer (2017, S. 154) überprüft, indem durch grafische Analyse der Residuen Verletzungen der Normalverteilungsannahme herausgelesen werden können. Hierfür wurden, wie von Stoetzer (2017, S. 154) empfohlen, Histogramme sowie Q-Q-Diagramme der jeweiligen standardisierten Residuen betrachtet. Bei allen drei Variablen konnte aufgrund der grafischen Überprüfung für die Residuen eine Normalverteilung festgestellt werden und demzufolge kann diese Voraussetzung als erfüllt eingestuft werden.
- Angesichts dessen, dass Multikollinearität erst bei Berechnungen mit mehr als einer abhängigen Variable überprüft werden kann und die Hypothesen dieser Arbeit jeweils aus einer unabhängigen und einer abhängigen Variable bestehen, findet diese Voraussetzung keine Anwendung (Stoetzer, 2017, S. 159).
- Die Abwesenheit von Ausreißern in den Residuen wird überprüft, um herauszufinden, ob eine Verzerrung der Ergebnisse durch wenige Besonderheiten im Datensatz möglich sein kann (Stoetzer, 2017, S. 171). Für diese Überprüfung wird Cook's D verwendet (Stoetzer, 2017, S. 175). Diese Methode untersucht die Auswirkungen auf das gesamte Regressionsmodell und wird deshalb präferiert (Stoetzer, 2017, S. 175). Cook & Weisberg (1982, S. 118) beschreiben, dass Cook-Distanzen unter 1,00 ein Indikator dafür sind, dass keine Ausreißer vorhanden sind. Für die gegenwärtige Forschung beträgt Cook's D in allen Fällen weniger als 1,00 und daher werden keine Ausreißer in den Residuen vermutet.
- Der lineare Zusammenhang wurde mittels Streudiagramm und Regressionsgerade überprüft (Stoetzer, 2017, S. 184). Es konnte festgestellt werden, dass die Variablen in einem linearen Zusammenhang stehen.
- Das Vorhandensein der relevanten Variablen wurde, wie von Stoetzer (2017, S. 191) empfohlen, durch eine sorgfältige Literaturrecherche der relevanten Themenbereiche und Konstrukte sichergestellt.

- Die Abwesenheit irrelevanter Variablen wurde sichergestellt, indem, wie von Stoetzer (2017, S. 192) beschrieben, die Aufnahme der Variablen in die Hypothesenbildung aufgrund theoretisch fundierter Überlegungen erfolgte.
- Das Vorhandensein der Kausalrichtung in den Zusammenhängen nach Stoetzer (2017, S. 194) wurde vermutet, da auf Basis der Literaturrecherche Einflüsse der unabhängigen Konstrukte auf das jeweilige abhängige Konstrukt vorausgesetzt wurden.
- Die Abwesenheit von Fehlern, wie von Stoetzer (2017, S. 195f.) als Voraussetzung formuliert wird, konnte durch eine umfassende Datenanalyse und -bereinigung sowie die genaue Dokumentation der Erhebung, Auswertung und Analyse umgesetzt werden.
- Um den notwendigen Stichprobenumfang zu überprüfen, wurde sich an den von Stoetzer (2017, S. 198) empfohlenen Größen orientiert. Der Autor erklärt, dass ein Stichprobenumfang von 30 Fällen zuzüglich der Anzahl der in die Regression aufgenommenen Variablen und eines weiteren Falles als ausreichend erachtet werden kann. Weil es sich in der aktuellen Forschung um zwei Variablen pro Modell handelt, würden gesamt 33 Fälle benötigt werden. Mit 179 Fällen, die die generierte Stichprobe umfasst, kann der Stichprobenumfang damit als mehr als akzeptabel für die Durchführung einer linearen Regression erachtet werden.

3.4.3 Mediationsanalyse

Ein ergänzend angewandtes Analyseverfahren ist die Mediationsanalyse. Die Mediationsanalyse beschreibt den Einfluss einer Variable auf die Beziehung zwischen zwei anderen Variablen. Es wird davon ausgegangen, dass die Auswirkung einer unabhängigen Variable auf eine abhängige Variable durch weitere Einflüsse vermittelt werden kann. Bei einer Mediation gibt es drei Variablen, wobei es auf die abhängige Variable entweder eine direkte Auswirkung (Kausalpfad c) der unabhängigen Variable oder eine indirekte Auswirkung (Kausalpfad c‘) der unabhängigen Variable über den Mediator gibt. Weiters besteht eine Verbindung zwischen dem Mediator und der unabhängigen Variable. Es kann abgeleitet werden, dass es sich um zwei unabhängige und zwei abhängige Variablen handelt, weil die Mediationsvariable sowohl als unabhängige als auch als abhängige Variable Anwendung findet. Die unabhängige Variable beeinflusst hierbei die Mediationsvariable und die Mediationsvariable beeinflusst die abhängige Variable (Baron & Kenny, 1986, S. 1176; Hayes, 2017, S. 78). Eine Mediation ist dann sinnvoll eingesetzt, wenn vermutet wird, dass ein indirekter Effekt besteht, da andernfalls die Fokussierung auf den direkten Effekt dazu führen würde, dass der Forschungsfortschritt eingeschränkt

wird (Rucker et al., 2011, S. 368). Weil im Rahmen der vierten Hypothese untersucht werden soll, ob Risikovermeidung einen indirekten Einfluss auf die Auswirkung von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination hat, kann die Mediationsanalyse als passend betrachtet werden.

Ist der Mediationskoeffizient verschieden von null kann nach Preacher & Hayes (2004, S. 720) von einer Mediation gesprochen werden. Die Koeffizienten bezeichnen die Einflüsse der Variablen im Mediationsmodell auf andere Variablen im Mediationsmodell (Hayes, 2017, S. 82). Sie sagen nach Walther (2023) aus, inwiefern sich die Erhöhung in der unabhängigen Variable auf eine Erhöhung oder Verminderung, je nach Vorzeichen, in der abhängigen Variable auswirkt. Es findet bei positiven Vorzeichen durch eine Steigerung in der unabhängigen Variable eine Steigerung um den Wert des Koeffizienten in der abhängigen Variable statt und umgekehrt bei einem negativen Vorzeichen (Walther, 2023). Auf die erneute Erklärung der Interpretation und der Wertebereiche von R^2, welches nach Hayes (2017, S. 138) die Varianz der Pfade misst, wird an dieser Stelle verzichtet, weil diese Erklärung bereits vorab stattgefunden hat.

Die Voraussetzungen für eine Meditation sind Linearität, Normalverteilung der Residuen, Homoskedastizität und Unabhängigkeit (Hayes, 2018, S. 68f.). Die ersten drei Voraussetzungen wurden bereits im Rahmen der linearen Regressionsanalyse erklärt und überprüft. Deshalb wird nicht nochmals darauf eingegangen. Die Unabhängigkeit beschreibt, dass die Fehler in der Schätzung nicht voneinander abhängen sollen (Hayes, 2018, S. 72). Das wurde in der vorliegenden Forschung erfüllt, weil die Antworten der Proband*innen unabhängig von den Antworten anderer Proband*innen sind.

3.5 Beschreibung der Stichprobe

Die in der Untersuchung angestrebte Stichprobe besteht aus mindestens 100 unselbstständig Beschäftigten in Österreich, die bereits einen Arbeitsplatzwechsel gemacht haben. Die Grundgesamtheit setzt sich daher aus allen Personen, die in Österreich unselbstständig beschäftigt sind und bereits einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben, zusammen. Die auf Basis dieser Zielsetzung generierte Stichprobe wird anschließend näher beschrieben.

Insgesamt wurde der Fragebogen 752 mal angeklickt, wobei 240 Proband*innen den Fragebogen ausgefüllt haben. 3 Proband*innen haben kein Einverständnis zur Erhebung ihrer Daten im Rahmen der Datenschutzerklärung gegeben und wurden aus der Umfrage ausgeschlossen. 1 Person hat auf Seite zwei des Fragebogens, bei der Einwilligungserklärung zur Datenschutzerklärung, den Fragebogen abgebrochen und wurde ebenfalls ausgeschlossen. 11 Proband*innen wurden ausgeschlossen, da sie auf Seite

drei, bei der Frage nach einem vollzogenen Arbeitsplatzwechsel, „nein“ auswählten und nicht in die Zielgruppe fielen. Weitere 17 Proband*innen haben bei der Frage, ob sie derzeit in Österreich unselbstständig beschäftigt sind, „nein“ ausgewählt, was ebenso zu einem Ausschluss aufgrund fehlender Zielgruppenzugehörigkeit geführt hat. 11 Proband*innen haben den Fragebogen auf Seite drei abgebrochen und die Filterfragen nicht beantwortet. Diese Personen wurden aufgrund fehlender vorliegender Daten ausgeschlossen. 18 zusätzliche Fälle wurden ausgeschlossen, da diese Proband*innen den Fragebogen bei einer der Pflichtfragen, die sich auf die für die Hypothesenauswertung benötigten Studienvariablen beziehen, abgebrochen haben. Aufgrund dadurch generierter fehlender Werte für die Hypothesenüberprüfung konnten diese Fälle nicht in die Auswertung der Hypothesen einbezogen werden. Die für diese Auswertung final generierte Stichprobe besteht schlussendlich aus 179 Proband*innen, welche im Anschluss anhand soziodemografischer Merkmale beschrieben werden.

Von den 179 Personen sind 74,9% (134 Personen) weiblich und 24,6% (44 Personen) männlich. 0,6% (1 Person) haben die Frage nach dem Geschlecht mit „keine Angabe“ beantwortet. Diese schiefe Verteilung wird angesichts des persönlichen und beruflichen Umfelds der Forscherin begründet, weil eine Mehrzahl an weiblichen Personen im Bekanntenkreis vorhanden ist. Auch wird von Grobner (2018) beschrieben, dass in Personalabteilungen überwiegend Frauen tätig sind. Zumal die Forschungsleiterin der aktuellen Arbeit ebenfalls im Personalbereich tätig ist und eine verstärkte Vernetzung mit Personen aus dieser Branche aufweist, kann dies ebenso als Begründung für die generierte Schiefe des Geschlechts der Proband*innen herangezogen werden.

Hinsichtlich des höchsten Bildungsabschlusses gaben 1,7% (3 Personen) an, dass ihr höchster Bildungsabschluss die Pflichtschule sei und 5,6% (10 Personen), dass ihr höchster Bildungsabschluss der Lehrabschluss sei. Zu den ursprünglich 52 Personen, die angaben, dass ihr höchster Bildungsabschluss eine mittlere beziehungsweise höhere Schule sei, wurde im Rahmen der Datenbereinigung noch eine weitere Person hinzugefügt. Diese Person hat bei der Frage nach dem Bildungsabschluss die Option „Sonstiges“ ausgewählt und ins dazugehörige Textfeld den Abschluss einer Fachschule eingetragen. In Anbetracht dessen, dass diese Abschlussform nach dem Bundesministerium Bildung (2025) den höheren und mittleren Schulen zugeordnet werden kann, wurde diese Antwort mittels manueller Datenkorrektur in dieser Kategorie ergänzt. Diese Änderung führt dazu, dass der prozentuelle Anteil der Personen mit dem höchsten Bildungsabschluss in Form der mittleren und höheren Schulen 29,6% (53 Personen) der gesamten Stichprobe ausmacht. Zu den ursprünglich 108 Personen, die angaben, dass ihr höchster Bildungsabschluss eine Hochschule sei, wurden im Rahmen der

Datenbereinigung noch 3 weitere Personen hinzugefügt, weil diese bei der Frage nach dem Bildungsabschluss die Option „Sonstiges“ auswählten und ins nachfolgende Textfeld BA, Master und Universität eintrugen. Diese Abschlüsse werden ebenfalls als Hochschulabschlüsse klassifiziert. Deswegen wurden diese Antworten mittels manueller Datenkorrektur dieser Kategorie zugeordnet. Diese Änderung führt dazu, dass der prozentuelle Anteil der Personen mit dem höchsten Bildungsabschluss in Form der Hochschule 62,0% (111 Personen) der gesamten Stichprobe ausmacht. Erklärend für den hohen Anteil an Hochschulabsolventen in der Stichprobe kann genannt werden, dass das persönliche und berufliche Umfeld der Forschungsleiterin aufgrund eigener Erfahrungen im Hochschulbereich von Personen mit ähnlichem Hintergrund geprägt ist und, wie auch im anschließenden Kapitel erläutert, eine Verteilung des Fragebogens verstärkt über Plattformen aus dem Hochschulbereich erfolgte. Die Angaben von 1,1% (2 Personen) konnten keiner bestehenden Kategorie der Bildungsabschlüsse zugeordnet werden. Eine dieser beiden Personen gab an, dass ihr höchster Bildungsabschluss eine Pflegehelferausbildung sei. Die andere Person gab an, dass ihr höchster Bildungsabschluss die Akademie für Sozialarbeit sei. Da eine Eingliederung dieser Einzelwerte nicht nur eine Umgestaltung der Skala erfordern würde, sondern darüber hinaus die rangrichtige Zuordnung dieser Sonderausbildungen eine Schwierigkeit darstellen würde, wurde dieses Item bei den beiden Fällen als fehlend markiert und nicht mehr für die Analyse der Daten verwendet. Auch begründend hierfür ist, dass für die Auswertung wenig Aussagekraft aufgrund der geringen Ausprägung von jeweils nur einem Fall bestehen würde.

In Bezug auf die Altersstruktur der Proband*innen wird aufgezeigt, dass der Mittelwert bei 36,89 Jahren (SD = 10,93) liegt, wobei der Median bei 34 Jahren liegt und der Modus bei 27 Jahren liegt. Das deutet darauf hin, dass das Alter der meisten Proband*innen bei 27 Jahren und das Durchschnittsalter bei 36,89 Jahren liegt. Der*die jüngste Proband*in gab ein Alter von 19 Jahren an und der*die älteste Proband*in gab ein Alter von 62 Jahren an, was eine Spannweite von 43 Jahren ergibt.

In Bezug auf die Berufserfahrung der Proband*innen wird aufgezeigt, dass der Mittelwert bei 16,31 Jahren (SD = 10,98) liegt, wobei der Median bei 13,50 Jahren liegt und die Modi jeweils bei 10 und 20 Jahren liegen. Das deutet darauf hin, dass die Berufserfahrung der meisten Proband*innen bei 10 beziehungsweise 20 Jahren und die durchschnittliche Berufserfahrung bei 16,31 Jahren liegt. Hier ist zu erwähnen, dass eine Person keine Angabe zu ihrer Berufserfahrung gemacht hat. Der*die Proband*in mit der wenigsten Berufserfahrung gab eine Berufserfahrung von 2 Jahren an und der*die Proband*in mit der meisten Berufserfahrung gab eine Berufserfahrung von 42 Jahren an, was eine Spannweite von 40 Jahren ergibt.

In Bezug auf die Anzahl der vollzogenen Arbeitsplatzwechsel der Proband*innen wird aufgezeigt, dass der Mittelwert bei 3,76 Arbeitsplatzwechseln (SD = 2,60) liegt, wobei der Median bei 3 Arbeitsplatzwechseln liegt und der Modus bei 2 Arbeitsplatzwechseln liegt. Das deutet darauf hin, dass die Anzahl der vollzogenen Arbeitsplatzwechsel der meisten Proband*innen bei 2 Arbeitsplatzwechseln und die durchschnittliche Anzahl der vollzogenen Arbeitsplatzwechsel bei 3,76 Arbeitsplatzwechseln liegt. Der*die Proband*in mit den wenigsten Arbeitsplatzwechseln gab 1 vollzogenen Arbeitsplatzwechsel an und der*die Proband*in mit den meisten Arbeitsplatzwechseln gab 12 vollzogene Arbeitsplatzwechsel an, was eine Spannweite von 11 vollzogenen Arbeitsplatzwechseln ergibt.

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die absoluten und relativen Häufigkeiten der Stichprobe und soll zu einem besseren Verständnis der Stichprobe beitragen.

Tabelle 5:
*Überblick über die demographischen Daten der Teilnehmer*innen*

Geschlecht	
Frauen	134 (74,9%)
Männer	44 (24,6%)
keine Angabe	1 (0,6%)
höchster Bildungsabschluss	
Pflichtschule	3 (1,7%)
Lehrabschluss	10 (5,6%)
mittlere und höhere Schule (z.B. BMS, AHS, BHS, Kolleg)	53 (29,6%)
Hochschule	111 (62,0%)
Sonstiges	2 (1,1%)
Alter in Jahren	
Mittelwert	36,89
Standardabweichung	10,93
Range	19 - 62
Berufserfahrung in Jahren	
Mittelwert	16,31
Standardabweichung	10,98
Range	2 - 42
Anzahl vollzogener Arbeitsplatzwechsel	
Mittelwert	3,76
Standardabweichung	2,60
Range	1 - 12

3.6 Durchführung der empirischen Untersuchung

Der Fragebogen wurde mittels des Online-Tools SoSci Survey erstellt und verbreitet. Die Items der einzelnen Konstrukte (berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Entscheidungsprokrastination und Risikovermeidung) und die Fragen nach den Konstrukten an

sich wurden im Fragebogen rotiert vorgegeben. Rotation beschreibt das Darbieten von Items in zufälliger Reihenfolge pro Teilnehmenden*Teilnehmender, um Reihenstellungseffekte und Verzerrungen in der Stichprobe zu vermeiden (SoSci Survey, 2024).

Im Anschluss an die vorab beschriebene Gestaltung des Fragebogens wurden Pretests zur Überprüfung der inhaltlichen und sprachlichen Verständlichkeit, der technischen Bearbeitbarkeit und der benötigten Teilnahme-Zeit mit unterschiedlichen Pretester*innen, durchgeführt. Nach Steiner & Benesch (2018, S. 63f.) wird nach der Fragebogenerstellung mittels Pretests die Brauchbarkeit und Qualität des Instruments überprüft, bei welcher insbesondere die Bearbeitungsdauer und die Verständlichkeit des Instruments im Mittelpunkt stehen sollten. In der vorliegenden Forschung wurde daher ein inhaltlicher Pretest mit 5 Pretester*innen durchgeführt, wobei diese gebeten wurden, den Fragebogen auszufüllen und mittels Anmerkungsfunktion in SoSci Survey Feedback zum Instrument zu geben. Darüber hinaus wurde ein technischer Pretest durchgeführt, bei welchem die im Rahmen des inhaltlichen Pretests erhobenen „Dummy"-Daten in das Auswertungsprogramm IBM SPSS Statistics Version 29.0.0.0 (241) übertragen wurden. Dabei wurde überprüft, ob die Items und Variablen sowie Beschriftungen korrekt angezeigt werden. Vor Veröffentlichung des Fragebogens wurde anschließend noch ein Pretest mit 5 weiteren Pretester*innen durchgeführt, welche gebeten wurden, den Fragebogen auszufüllen und die Zeit für die Bearbeitung zu stoppen. Bei letzterem Pretest wurde keine Möglichkeit für Anmerkungen der Pretester*innen gegeben, um die Bearbeitungszeit der Beantwortung nicht zu verzerren.

Nach Einarbeitung der Anmerkungen aus den Pretests konnte am 20. Jänner 2025 ins Feld gestartet werden. Der Link wurde in einem ersten Schritt auf der FERNFH-internen Plattform Forschungs-Tinder verbreitet und via Whatsapp und zusätzlichen Messenger-Diensten an Personen im privaten, studentischen und beruflichen Kontext geschickt. Bei der versendeten Nachricht wurde die Bitte um Teilnahme und um Weiterleitung integriert, um die Hochskalierung der Teilnehmenden zu erreichen und so auch Proband*innen außerhalb des direkten Netzwerkes der Forschungsleiterin zu erreichen. Im Laufe der Erhebung wurde die Nachricht inklusive des Links zur Teilnahme stetig an weitere potenzielle Proband*innen ausgesendet und es wurden Erinnerungen ausgeschickt, um die Teilnahmebereitschaft zu stärken. Außerdem wurden im Laufe des Untersuchungszeitraums noch ergänzende Posts im Forum der Studierendenvertretung sowie auf Social Media getätigt und das Aussenden in Whatsapp Gruppen forciert. Dieses Vorgehen kann nach Döring & Bortz (2016, S. 308f.) als Schneeballverfahren bezeichnet werden. Dies zeichnet sich dadurch aus, dass die Studie über persönliche Kontakte sowie das Weiterleiten und Teilen durch diese persönlichen Kontakte verbreitet wird. Demnach

findet die Rekrutierung von Proband*innen überwiegend im eigenen Netzwerk des*der Forschenden und der Teilnehmenden statt (Döring & Bortz, 2016, S. 308f.). Durch die unkontrollierte Weitergabe und Verteilung der Umfrage kann dieses Verfahren als willkürliche Stichprobe bezeichnet werden (Döring & Bortz, 2016, S. 209ff.; Kosfeld et al., 2016, S. 29f.). Wichtig zu erwähnen ist, dass diese Form der Stichprobe nach Kosfeld et al. (2016, S. 29f.) keine Repräsentativität erfüllt und die Auswahl der Proband*innen nicht nach Vorgaben erfolgt. Dies kann dazu führen, dass bestimmte Personengruppen verstärkt vertreten sind (Kosfeld et al., 2016, S. 29f.). In der gegenwärtigen Studie wurde zum Beispiel ein hoher Anteil weiblicher Teilnehmer*innen und Hochschulabsolvent*innen verzeichnet.

Nach 752 Klicks auf den Link, 240 teilnehmenden Personen und 179 Personen, die den Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt haben, wurde der Fragebogen am 10. Februar 2025 nach einem Erhebungszeitraum von gesamt 22 Tagen geschlossen.

Die geschätzte Beantwortungszeit für die Teilnahme wurde in der Einleitung dargestellt und mit 5-10 Minuten angegeben. Bei der im Anschluss an die Erhebung stattfindenden Betrachtung der Daten konnte festgestellt werden, dass die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei 02:46 Minuten lag. Die minimale Bearbeitungsdauer betrug hier 00:09 Minuten und die maximale Bearbeitungsdauer lag bei 06:09 Minuten. Da sich diese Angaben auch auf Datensätze beziehen, die aufgrund von Abbrüchen oder Filterfragen ausgeschlossen wurden, werden die Daten darüber hinaus für die finale, bereinigte Stichprobe von 179 Fällen angegeben. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer der finalen Stichprobe lag bei 03:28 Minuten, wobei die minimale Bearbeitungsdauer 01:42 Minuten betrug und die maximale Bearbeitungsdauer 06:09 Minuten betrug.

Die Ergebnisse, die aus den jeweils in der Bearbeitungszeit gegebenen Antworten resultieren, werden im nachfolgenden Kapitel beschrieben und dargelegt.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Hypothesen mithilfe statistischer Verfahren ausgewertet und zusätzlich zum Fließtext mit Tabellen und Abbildungen dargestellt. In der Reihenfolge wird von der ersten (H1) zur letzten (H4) Hypothese vorgegangen. Es werden sowohl die Hypothesen als auch die verwendeten Verfahren erneut genannt, bevor die Ergebnisse berichtet werden. Vorab wird die Darstellung der Korrelationen aller Variablen untereinander, um einen Überblick über die Zusammenhänge zu erhalten, vorgenommen. Hierbei identifizierte, für den Forschungsbereich potenziell interessante, weitere Korrelationen werden am Ende des Kapitels dargestellt. Zur Bearbeitung der Hypothesen wurde das Programm IBM SPSS Statistics Version 29.0.0.0 (241) verwendet.

4.1 Korrelationen

Um eventuelle unvermutete Zusammenhänge zwischen den Variablen zu erkennen, erfolgte die Berechnung der Korrelationen aller Variablen dieser Untersuchung mittels Rangkorrelation nach Spearman. Die Rangkorrelation nach Spearman wurde bereits in der Datenauswertungsmethode erläutert. Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse werden in der nachstehenden Korrelationstabelle (Tabelle 6) dargestellt. Auf die Erläuterungen der Ergebnisse wird in den nachfolgenden Kapiteln eingegangen.

Tabelle 6:
Korrelationskoeffizienten aller Variablen der Erhebung

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Alter	-							
2. Geschlecht	-0,02	-						
3. höchster Bildungsabschluss	-0,01	-0,09	-					
4. Berufserfahrung	0,95**	-0,05	-0,11	-				
5. Arbeitsplatzwechselanzahl	0,52**	-0,08	-0,03	0,55**	-			
6. berufliche Selbstwirksamkeits-erwartung	0,22**	0,00	-0,06	0,29**	0,05	-		
7. Entscheidungsprokrastination	-0,23**	0,02	-0,07	-0,27**	-0,20**	-0,44**	-	
8. Risikovermeidung	-0,18*	-0,12	-0,14	-0,21**	-0,17*	-0,20**	0,50**	-

Anmerkungen. * = p < 0,05; ** = p < 0,01. 1 = Alter, 2 = Geschlecht, 3 = höchster Bildungsabschluss, 4 = Berufserfahrung, 5 = Arbeitsplatzwechselanzahl, 6 = berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, 7 = Entscheidungsprokrastination, 8 = Risikovermeidung.

4.2 Hypothesentests Regression

Für die ersten drei Hypothesen werden zusätzlich zu den Ergebnissen aus der vorangegangenen Korrelationsanalyse noch einfache lineare Regressionen verwendet. Die Ergebnisse werden anschließend gesamt pro Hypothese beschrieben.

4.2.1 Ergebnisse Hypothese 1

Im Folgenden wird auf die Überprüfung von Hypothese 1 näher eingegangen und die Analyse der entsprechenden Werte dargestellt sowie die Ergebnisse kommuniziert. Zur besseren Übersicht wird die Hypothese nochmals ausformuliert dargelegt.

> *H1: Je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto geringer ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

Für die Überprüfung der Hypothese wird die Rangkorrelation nach Spearman und die einfache lineare Regressionsanalyse, wie oben beschrieben, angewandt. Für die Regressionsanalyse wird die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als unabhängige Variable und die Entscheidungsprokrastination als abhängige Variable behandelt.

Die bivariate Korrelationsanalyse (siehe Tabelle 6) zeigt, dass ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination ermittelt werden kann ($\rho = -0{,}44$, $p < 0{,}01$). Dieser kann nach Natrop (2015, S. 254) als schwach, jedoch hochsignifikant eingestuft werden. Das bedeutet, dass je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich ist, desto geringer ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen.

Die einfache lineare Regressionsanalyse veranschaulicht, dass der signifikante Prädiktor für das vorliegende Modell die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ($\beta = -0{,}71$; $t = -6{,}16$; $p < 0{,}01$; $R^2 = 0{,}1760$) war. Dadurch konnte ermittelt werden, dass mit steigender beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen signifikant abnimmt. Durch den Prädiktor in Form der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung werden 17,60% der Varianz erklärt. Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung erklärt daher 17,60% der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen. Die entsprechenden Werte sind zur besseren Übersicht in Tabelle 7 dargestellt.

Tabelle 7:
Einfache lineare Regressionsanalyse der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf die Entscheidungsprokrastination

	β
Prädiktor berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	-0,71**
R^2	0,1760
T	-6,16

Anmerkungen. * = $p < 0{,}05$; ** = $p < 0{,}01$

Aufgrund der dargestellten Ergebnisse kann H1 angenommen werden. Die Analyse zeigt, dass ein negativer gerichteter Zusammenhang zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich besteht.

4.2.2 Ergebnisse Hypothese 2

Im Folgenden wird auf die Überprüfung von Hypothese 2 näher eingegangen und die Analyse der entsprechenden Werte dargestellt sowie die Ergebnisse kommuniziert. Zur besseren Übersicht wird die Hypothese nochmals ausformuliert dargelegt.

> *H2: Je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto geringer ist die Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

Für die Überprüfung der Hypothese wird die Rangkorrelation nach Spearman und die einfache lineare Regressionsanalyse, wie oben beschrieben, angewandt. Für die Regressionsanalyse wird die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als unabhängige Variable und die Risikovermeidung als abhängige Variable behandelt.

Die bivariate Korrelationsanalyse (siehe Tabelle 6) zeigt, dass ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Risikovermeidung ermittelt werden kann ($\rho = -0{,}20$, $p < 0{,}01$). Dieser kann nach Natrop (2015, S. 254) als sehr schwach, jedoch hochsignifikant eingestuft werden. Das bedeutet, dass je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich ist, desto geringer ist die Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen.

Die einfache lineare Regressionsanalyse veranschaulicht, dass der signifikante Prädiktor für das vorliegende Modell die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ($\beta = -0{,}32$; $t = -2{,}97$; $p < 0{,}01$; $R^2 = 0{,}0480$) war. Dadurch konnte ermittelt werden, dass mit steigender beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich die Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen signifikant abnimmt. Durch den Prädiktor in Form der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung werden 4,80% der Varianz erklärt. Die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung erklärt daher 4,80% der Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen. Die entsprechenden Werte sind zur besseren Übersicht in Tabelle 8 dargestellt.

Tabelle 8:
Einfache lineare Regressionsanalyse der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf die Risikovermeidung

	β
Prädiktor berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	-0,32**
R^2	0,0480
T	-2,97

Anmerkungen. * = p < 0,05; ** = p < 0,01

Aufgrund der dargestellten Ergebnisse kann H2 angenommen werden. Die Analyse zeigt, dass ein negativer gerichteter Zusammenhang zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich besteht.

4.2.3 Ergebnisse Hypothese 3

Im Folgenden wird auf die Überprüfung von Hypothese 3 näher eingegangen und die Analyse der entsprechenden Werte dargestellt sowie die Ergebnisse kommuniziert. Zur besseren Übersicht wird die Hypothese nochmals ausformuliert dargelegt.

> *H3: Je höher die Risikovermeidung ist, desto höher ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

Für die Überprüfung der Hypothese wird die Rangkorrelation nach Spearman und die einfache lineare Regressionsanalyse, wie oben beschrieben, angewandt. Für die Regressionsanalyse wird die Risikovermeidung als unabhängige Variable und die Entscheidungsprokrastination als abhängige Variable behandelt. Da in der vergangenen Überprüfung der Voraussetzungen bei diesem Modell Heteroskedastizität festgestellt wurde, wird für die Berechnung der linearen Regression die Korrektur der Standardfehler nach Stoetzer (2017, S. 139, 141f.) vorgenommen.

Die bivariate Korrelationsanalyse (siehe Tabelle 6) zeigt, dass ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Risikovermeidung und der Entscheidungsprokrastination ermittelt werden kann ($\rho = 0,50$, $p < 0,01$). Dieser kann nach Natrop (2015, S. 254) als schwach, jedoch hochsignifikant eingestuft werden. Das bedeutet, dass je höher die Risikovermeidung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich ist, desto höher ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen.

Die einfache lineare Regressionsanalyse veranschaulicht, dass der signifikante Prädiktor für das vorliegende Modell die Risikovermeidung ($\beta = 0,58$; $t = 8,04$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,2560$) war. Dadurch konnte ermittelt werden, dass mit steigender Risikovermeidung

der unselbstständig Beschäftigten in Österreich die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen signifikant zunimmt. Durch den Prädiktor in Form der Risikovermeidung werden 25,60% der Varianz erklärt. Die Risikovermeidung erklärt daher 25,60% der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen. Die entsprechenden Werte sind zur besseren Übersicht in Tabelle 9 dargestellt.

Tabelle 9:
Einfache lineare Regressionsanalyse der Risikovermeidung in Bezug auf die Entscheidungsprokrastination

	β
Prädiktor	
Risikovermeidung	0,58**
R^2	0,2560
T	8,04

Anmerkungen. * = p < 0,05; ** = p < 0,01

Aufgrund der dargestellten Ergebnisse kann H3 angenommen werden. Die Analyse zeigt, dass ein positiver gerichteter Zusammenhang zwischen der Risikovermeidung und der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich besteht.

4.3 Hypothesentests Mediation

Im Folgenden wird auf die Überprüfung von Hypothese 4 näher eingegangen und die Analyse der entsprechenden Werte dargestellt sowie die Ergebnisse kommuniziert. Zur besseren Übersicht wird die Hypothese nochmals ausformuliert dargelegt.

> *H4: Risikovermeidung mediiert die Zusammenhänge zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

Für die Auswertung dieser Hypothese wurde ergänzend das Plug-In PROCESS v4.2 by Andrew F. Hayes in SPSS installiert (Hayes, 2017, S. 91, StatistikGuru, 2025). Dies wird benötigt, um die Überprüfung der Hypothese mittels Mediationsanalyse, wie oben beschrieben, vorzunehmen. In diesem Modell wird die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als unabhängige Variable, die Risikovermeidung als Mediator und die Entscheidungsprokrastination als abhängige Variable behandelt. Es soll im Rahmen dieser Hypothese untersucht werden, ob berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich vorhersagen kann und ob diese Verbindung durch die Risikovermeidung mediiert wird.

4.3.1 Direkter Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Risikovermeidung

Der direkte Effekt (Pfad a im Mediationsmodell) von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung (Variable X im Mediationsmodell) auf die Risikovermeidung (Variable M im Mediationsmodell) wird durch einen signifikanten B-Koeffizienten von -0,32 ($t = -2,92$, $p < 0,01$, $R^2 = 0,0476$) beschrieben. Daher kann von einem statistisch signifikanten Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich gesprochen werden. Durch das R^2 von 0,0476 in diesem Modell kann ausgesagt werden, dass 4,76% der Varianz in der Risikovermeidung durch die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung erklärt werden.

4.3.2 Direkter Effekt von Risikovermeidung auf Entscheidungsprokrastination und direkter Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Entscheidungsprokrastination

Der direkte Effekt (Pfad b im Mediationsmodell) von Risikovermeidung (Variable M im Mediationsmodell) auf die Entscheidungsprokrastination (Variable Y im Mediationsmodell) wird durch einen signifikanten B-Koeffizienten von 0,50 ($t = 6,83$, $p < 0,01$, $R^2 = 0,3569$) beschrieben. Daher kann von einem statistisch signifikanten Zusammenhang der Risikovermeidung und der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich gesprochen werden. Der direkte Effekt (Pfad c im Mediationsmodell) von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung (Variable X im Mediationsmodell) auf die Entscheidungsprokrastination (Variable Y im Mediationsmodell) wird durch einen signifikanten B-Koeffizienten von -0,55 ($t = -4,88$, $p < 0,01$, $R^2 = 0,3569$) beschrieben. Daher kann von einem statistisch signifikanten Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich gesprochen werden. Durch das R^2 von 0,3569 in diesem Modell kann ausgesagt werden, dass 35,69% der Varianz in der Entscheidungsprokrastination durch die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung in Kombination mit der Risikovermeidung erklärt werden.

4.3.3 Indirekter Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Entscheidungsprokrastination

Der indirekte Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung (Variable X im Mediationsmodell) auf die Entscheidungsprokrastination (Variable Y im Mediationsmodell)

über die Risikovermeidung (Variable M im Mediationsmodell) wird durch einen B-Koeffizienten von -0,16 und das Konfidenzintervall (-0,28; -0,06) beschrieben. Da das Konfidenzintervall null nicht miteinschloss, kann von einem statistisch signifikanten indirekten Effekt von X auf Y über M in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich gesprochen werden.

Die entsprechenden Pfade werden im nachfolgenden grafischen Mediationsmodell in Abbildung 2 zur besseren Übersicht zusammengefasst.

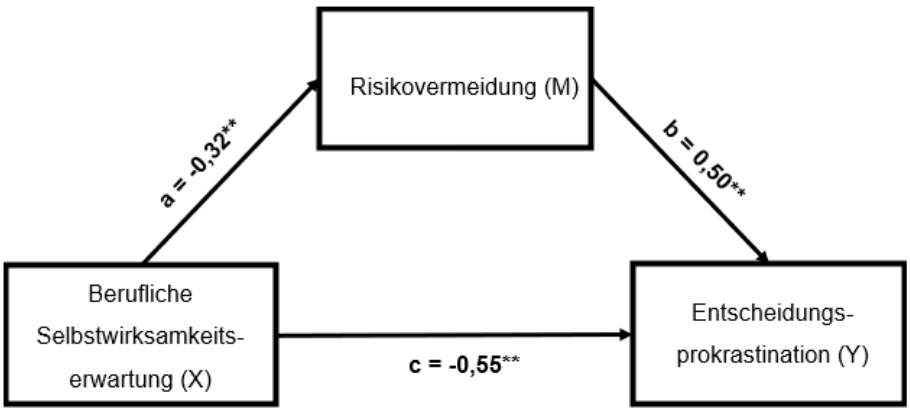


Abbildung 2: Darstellung der Ergebnisse von Hypothese 4 im Rahmen des Mediationsmodells. Anmerkung: Erstellung in Anlehnung an Hayes (2017, S. 79)

4.3.4 Totaler Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf Entscheidungsprokrastination

Der totale Effekt von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung (Variable X im Mediationsmodell) auf die Entscheidungsprokrastination (Variable Y im Mediationsmodell) wird durch einen B-Koeffizienten von -0,77 ($t = -5,75$, $p < 0,01$, $R^2 = 0,1765$) beschrieben. Daher kann von einem statistisch signifikanten Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich gesprochen werden. Zu beachten ist hierbei, dass sowohl der direkte Effekt als auch der indirekte mediierte Effekt in diesem Modell berücksichtig werden. Durch das R^2 von 0,1765 in diesem Modell kann ausgesagt werden, dass 17,65% der Varianz in der Entscheidungsprokrastination durch die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung erklärt werden, wenn nicht nur der direkte, sondern auch der indirekte Effekt berücksichtigt werden. Um eine Aussage zur Stärke der Mediation machen zu können, wird der Anteil des indirekten Effekts am totalen Effekt ermittelt. Der prozentuale Anteil des indirekten Effekts am totalen Effekt beträgt 77,40%. Das bedeutet, dass 77,40% der Erklärung von X auf Y über M geschieht, was zeigt, dass

die Risikovermeidung sehr viel an der Beziehung zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination erklärt.

4.3.5 Zusammenfassung der Effekte

Mithilfe der Analysen konnte festgestellt werden, dass die Verbindung von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich komplementär durch die Risikovermeidung mediiert wird. Dies basiert auf den Erkenntnissen von Zhao, Lynch & Chen (2010, S. 200), die verdeutlichen, dass diese Form der Mediation vorliegt, wenn sowohl der indirekte als auch der direkte Effekt als signifikant betrachtet werden. Nach Aussage von Zhao et al. (2010, S. 200) müssen hierfür beide Effekt-Koeffizienten das gleiche negative Vorzeichen haben, also das Produkt aus diesen beiden Werten positiv sein. Dann kann davon ausgegangen werden, dass die beiden Werte in dieselbe Richtung deuten. In diesem Fall beträgt der indirekte Effekt -0,16 mit dem Konfidenzintervall (-0,28; -0,06) und der direkte Effekt -0,55 ($p < 0,01$), womit die Voraussetzung dieser Mediationsform deutlich gegeben ist. Nach Zhao et al. (2010, S. 201) kann daher von einem Mediationseffekt von X auf Y über M in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich gesprochen werden. Deshalb kann H4 angenommen werden. Weil neben dem indirekten Effekt auch weiterhin der direkte Effekt signifikant ist, deutet das auf das Vorhandensein zusätzlicher Mediatoren hin (Zhao et al., 2010, S. 201).

4.4 Weiterführende Analysen

Die zu Beginn des Kapitels durchgeführte Korrelationsanalyse aller Variablen der gegenwärtigen Forschung deckte auch weitere Korrelationen auf. Diese können für das erforschte Thema unabhängig von den Hypothesentests Bedeutung haben.

Es wurde aufgezeigt, dass das Alter in signifikanten positiven sehr starken Zusammenhang mit der Berufserfahrung ($\rho = 0,95$, $p < 0,01$), mittelstarken Zusammenhang mit der Arbeitsplatzwechselanzahl ($\rho = 0,52$, $p < 0,01$) und schwachen Zusammenhang mit der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung ($\rho = 0,22$, $p < 0,01$) steht. Es konnte darüber hinaus ein signifikanter negativer schwacher Zusammenhang zwischen dem Alter und der Entscheidungsprokrastination ($\rho = -0,23$, $p < 0,01$) und ein sehr schwacher Zusammenhang mit der Risikovermeidung ($\rho = -0,18$, $p < 0,05$) gefunden wurden. Die Zusammenhänge können wie folgt interpretiert werden. Je älter eine Person ist, desto mehr Berufserfahrung hat sie und desto mehr Arbeitsplatzwechsel hat sie bereits durchgeführt. Außerdem kann auf Grundlage der Ergebnisse erwartet werden, dass je älter eine

Person ist, desto höher ist ihre berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. Hinzu kommt, dass die Ergebnisse darauf hindeuten, dass je älter eine Person ist, desto weniger neigt sie zu Entscheidungsprokrastination und Risikovermeidung. Auch wenn für die meisten Zusammenhänge lediglich von einem nicht sehr starken, jedoch signifikanten bis hoch signifikanten Effekt gesprochen werden kann, deuten die Ergebnisse auf einen bestehenden Zusammenhang hin.

Es wurde außerdem aufgezeigt, dass die Berufserfahrung in signifikanten positiven mittelstarken Zusammenhang mit der Arbeitsplatzwechselanzahl ($\rho = 0{,}55$, $p < 0{,}01$) und schwachen Zusammenhang mit der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung ($\rho = 0{,}29$, $p < 0{,}01$) steht. Darüber hinaus konnte ein signifikanter negativer schwacher Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Entscheidungsprokrastination ($\rho = -0{,}27$, $p < 0{,}01$) und mit der Risikovermeidung ($\rho = -0{,}21$, $p < 0{,}01$) gefunden werden. Die Zusammenhänge können wie folgt interpretiert werden. Je berufserfahrener eine Person ist, desto mehr Arbeitsplatzwechsel hat sie bereits durchgeführt. Zudem kann auf Basis der Ergebnisse erwartet werden, dass je berufserfahrener eine Person ist, desto höher ist ihre berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. Hinzu kommt, dass die Ergebnisse darauf hindeuten, dass je berufserfahrener eine Person ist, desto weniger neigt sie zu Entscheidungsprokrastination und Risikovermeidung. Auch wenn für die meisten Zusammenhänge lediglich von einem nicht sehr starken, jedoch hoch signifikanten Effekt gesprochen werden kann, deuten die Ergebnisse auf einen bestehenden Zusammenhang hin.

Es wurde außerdem aufgezeigt, dass die Arbeitsplatzwechselanzahl in signifikanten negativen sehr schwachen Zusammenhang mit der Entscheidungsprokrastination ($\rho = -0{,}20$, $p < 0{,}01$) und mit der Risikovermeidung ($\rho = -0{,}17$, $p < 0{,}05$) steht. Die Zusammenhänge können wie folgt interpretiert werden. Je mehr Arbeitsplatzwechsel eine Person bereits durchgeführt hat, desto weniger neigt sie zu Entscheidungsprokrastination und Risikovermeidung. Auch wenn für die Zusammenhänge lediglich von einem nicht sehr starken, jedoch signifikanten bis hoch signifikanten Effekt gesprochen werden kann, deuten die Ergebnisse auf einen bestehenden Zusammenhang hin.

Im Anschluss an die beschriebenen Ergebnisse im Hinblick auf die Hypothesen sowie die weiteren bedeutenden Korrelationen wird im nächsten Kapitel eine Diskussion der empirischen Befunde mit den theoretischen Annahmen vorgenommen. Darüber hinaus wird der Abschluss dieser Arbeit vorgenommen.

5 Diskussion und Ausblick

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung nochmals zusammengefasst und unter Einbezug der theoretischen Erkenntnisse diskutiert und erläutert. Ergänzend erfolgt eine kritische Reflexion des Forschungsprozesses und das Aufzeigen von Limitationen der Arbeit. Zum Schluss werden Empfehlungen für weiterführende Forschung und die praktische Anwendung gegeben.

5.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel wird die Problemstellung erneut zusammengefasst sowie die untersuchten Zusammenhänge und die verwendeten Analysemethoden genannt. Zudem werden die Ergebnisse komprimiert wiedergegeben. Anschließend wird die Diskussion der Ergebnisse unter Berücksichtigung der theoretischen Annahmen vorgenommen.

5.1.1 Zusammenfassung der Problemstellung

Nach dem IMAS International - Institut für Markt- und Sozialanalysen (2024), dem Institut für empirische Sozialforschung GmbH (2023) und Vyslozil (2018) ist der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel in Österreich von hoher Bedeutung im beruflichen Kontext von unselbstständig Beschäftigten. Dies zeigt sich durch eine ausgeprägte Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel. Bei derartigen Arbeitsplatzwechselentscheidungen wird nach Gramß (2023) vermehrt Entscheidungsprokrastination eingesetzt, weil solche Entscheidungen von einer Vielzahl von Menschen als schwierig und risikobehaftet aufgefasst werden (Rilke, 2024; van Huizen & Alessie, 2019, S. 91). Auch wollen Risiken vermieden werden (Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.). Auf Basis dessen kann Entscheidungsprokrastination als Folge der Risikovermeidung gesehen werden. Durch Entscheidungsprokrastination werden jedoch überwiegend negative Auswirkungen auf die Lebensqualität, die Gesundheit und die Leistung generiert (Rozental & Carlbring, 2014, S. 1494; Steel, 2007, S. 80; Tibbett & Ferrari, 2015, S. 175; Tice & Baumeister, 1997, S. 456). Daher kann angestrebt werden, dieses Verhalten gering zu halten. Um Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen zu verringern, kann nach Gramß (2023) und Wuepper & Lybbert (2017, S. 390) berufliche Selbstwirksamkeitserwartung eingesetzt werden. Diese beschreibt die Erwartung in die eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung berufsbezogener Schwierigkeiten (Abele et al., 2000, S. 146; Alon et al., 2023, S. 173; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Bandura, 1977, S. 191ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.). Aufgrund dieser Ausführung kann vermutet werden, dass Entscheidungsprokrastination durch die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst wird. Darüber hinaus besteht die Annahme, dass dieser Einfluss durch

die Risikovermeidung vermittelt wird, da diese mit beiden genannten Konstrukten in Bezug steht. Entsprechend wurde mit der vorliegenden Untersuchung danach gestrebt, vorliegende Forschungsfrage zu beantworten:

> *FF: Inwiefern beeinflusst die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich und welchen Einfluss hat die Risikovermeidung darauf?*

Auf die Beantwortung der Forschungsfrage wird im Folgenden unter Bezugnahme der Hypothesen und Berücksichtigung der theoretischen Überlegungen eingegangen.

5.1.2 Zusammenfassung von Datenerhebung und Ergebnissen

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde mittels eines quantitativen Forschungsdesigns in Form eines Online-Fragebogens vorgegangen. Für die benutzten Konstrukte wurden bereits aus der Literatur abgeleitete Skalen zur Erhebung verwendet. Mithilfe der Stichprobengenerierung konnten durch eine willkürliche Stichprobe 179 Proband*innen in Form unselbstständig Beschäftigter in Österreich, die bereits einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben, final in die Auswertung integriert werden. Es wurde in dieser Studie weiters mittels mehrerer Hypothesen vorgegangen, die anschließend nochmals genannt werden. In drei der Hypothesen wurde ein gerichteter Zusammenhang mithilfe von Korrelation und linearer Regression untersucht. In der vierten Hypothese wurde der Einfluss einer Variable auf den Zusammenhang von zwei zusätzlichen Variablen mithilfe einer Mediationsanalyse erforscht. Nachfolgend sind die Ergebnisse pro Forschungshypothese komprimiert wiedergegeben.

> *H1: Je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto geringer ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.*

Die Ergebnisse zeigen, dass die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung in einem negativen Zusammenhang mit der Entscheidungsprokrastination steht ($\rho = -0{,}44$, $p < 0{,}01$) und einen Erklärungsbeitrag zur Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen leistet ($\beta = -0{,}71$; $t = -6{,}16$; $p < 0{,}01$; $R^2 = 0{,}1760$). Es konnte demnach ermittelt werden, dass steigende berufliche Selbstwirksamkeitserwartung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen verringert.

H2: Je höher die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung ist, desto geringer ist die Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.

Es wurde außerdem veranschaulicht, dass die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung in einem negativen Zusammenhang mit der Risikovermeidung steht ($\rho = -0{,}20$, $p < 0{,}01$) und einen Erklärungsbeitrag zur Risikovermeidung leistet ($\beta = -0{,}32$; $t = -2{,}97$; $p < 0{,}01$; $R^2 = 0{,}0480$). Es konnte demnach ermittelt werden, dass steigende berufliche Selbstwirksamkeitserwartung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich die Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen verringert.

H3: Je höher die Risikovermeidung ist, desto höher ist die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.

Hinzu kommt, dass eine Verbindung der Risikovermeidung mit der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen gefunden wurde, da die Risikovermeidung in einem positiven Zusammenhang mit der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen steht ($\rho = 0{,}50$, $p < 0{,}01$). Auch leistet die Risikovermeidung auf Basis der Ergebnisse einen Erklärungsbeitrag zur Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen ($\beta = 0{,}58$; $t = 8{,}04$; $p < 0{,}01$; $R^2 = 0{,}2560$). Demnach konnte ermittelt werden, dass steigende Risikovermeidung der unselbstständig Beschäftigten in Österreich die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen verstärkt.

H4: Risikovermeidung mediiert die Zusammenhänge zwischen beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung und Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich.

Schlussendlich wurde auf Grundlage der Ergebnisse ebenfalls ermittelt, dass die Risikovermeidung den Einfluss von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination mediiert. Hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung führt zu geringerer Risikovermeidung und dadurch wird die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen vermindert. Dies konnte bestätigt werden, zumal ein negativer gerichteter Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Risikovermeidung (Pfad $a = -0{,}32$, $t = -2{,}92$, $p < 0{,}01$, $R^2 = 0{,}0476$) und ein positiver gerichteter Zusammenhang der Risikovermeidung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen (Pfad $b = 0{,}50$, $t = 6{,}83$, $p < 0{,}01$, $R^2 = 0{,}3569$) ermittelt wurde. Es konnte anschließend sowohl ein direkter Effekt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination in

Arbeitsplatzwechselentscheidungen (Pfad c = -0,55, t = -4,88 $p < 0,01$, $R^2 = 0,3569$) als auch ein indirekter Effekt (-0,16, Konfidenzintervall = -0,28; -0,06) in dieser Ausprägung gefunden werden. Daher konnte eine komplementäre Mediation festgestellt werden. Diese beschreibt, dass ein Teil der Auswirkung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen durch die Risikovermeidung mediiert wird. Durch die Risikovermeidung finden 77,40% der Erklärung von der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich statt.

Weitere interessante Ergebnisse, die aufgrund der Verbindung zum Forschungsgegenstand ebenfalls in die Diskussion aufgenommen wurden, sind folgende bestätigte Korrelationen. Das Alter der Befragten steht in positivem Zusammenhang mit der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung ($\rho = 0,22$, $p < 0,01$) und in negativem Zusammenhang mit der Entscheidungsprokrastination ($\rho = -0,23$, $p < 0,01$) und der Risikovermeidung ($\rho = -0,18$, $p < 0,05$). Infolgedessen kann ausgesagt werden, dass ältere Personen, die in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis in Österreich stehen, mehr berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und weniger Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination beim Arbeitsplatzwechsel aufweisen als jüngere. Auch wurde ermittelt, dass die Berufserfahrung in einem positiven Zusammenhang mit der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung ($\rho = 0,29$, $p < 0,01$) und einem negativen Zusammenhang mit der Entscheidungsprokrastination ($\rho = -0,27$, $p < 0,01$) und mit der Risikovermeidung ($\rho = -0,21$, $p < 0,01$) steht. Auf Basis dessen kann davon ausgegangen werden, dass unselbstständig Beschäftigte in Österreich mit viel Berufserfahrung mehr berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und weniger Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen mitbringen als Berufsunerfahrene. Es wurde außerdem aufgezeigt, dass die Arbeitsplatzwechselanzahl in negativem Zusammenhang mit der Entscheidungsprokrastination ($\rho = -0,20$, $p < 0,01$) und mit der Risikovermeidung ($\rho = -0,17$, $p < 0,05$) steht. Demzufolge kann abgeleitet werden, dass unselbstständig Beschäftigte in Österreich, die bereits mehr Erfahrung mit Arbeitsplatzwechselentscheidungen sammeln konnten, zu weniger Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen neigen als jene, die noch nicht so viele Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben.

Um die Beantwortung der Forschungsfrage vorzunehmen, findet anschließend die Diskussion der Ergebnisse in Bezug auf zugrundeliegende theoriebasierte Annahmen statt.

5.1.3 Diskussion von theoriebasierten Annahmen und Ergebnissen

Um eine umfassende Beantwortung der Forschungsfrage zu ermöglichen, wird nachfolgend auf die Diskussion der theoretischen Annahmen und empirischen Befunde zu den einzelnen Hypothesen näher eingegangen.

Die Annahme, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung einen negativen Einfluss auf Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich hat, wie in Hypothese 1 postuliert, konnte durch die durchgeführte Untersuchung bestätigt werden. Ausgehend von den literarischen Befunden haben Personen ein stärkeres Sicherheitsgefühl, empfinden weniger berufliche Unsicherheit und setzen im beruflichen Kontext Verhalten eher um, wenn sie eine gesteigerte Erwartung der eigenen Fähigkeiten zur Herausforderungsbewältigung besitzen (Abele et al., 2000, S. 146; Balsan et al., 2021, S. 1328; Bandura, 1977, S. 191ff.; Gunzenhauser et al., 2013, S. 197; Rozental & Carlbring, 2014, S. 1493). Daher konnte angenommen werden, dass auch Entscheidungen, wie Arbeitsplatzwechselentscheidungen, eher getroffen anstatt aufgeschoben werden. Darüber hinaus kann aufbauend auf den theoretischen Befunden erwartet werden, dass geringe Selbstwirksamkeitserwartung durch das Vorhandensein von vermehrter Angst und Unsicherheit die Prokrastination fördert (Abele et al., 2000, S. 146; Bandura, 1977, S. 195ff.; Betz & Hackett, 1981, S. 400). Auch wurde die Annahme dadurch gestärkt, dass im beruflichen Umfeld hohe Prokrastination stattfindet, wenn niedrige Selbstwirksamkeitserwartung (Sharma & Kaur, 2013, S. 275ff.; Steel, 2007, S. 71f., 76) vorliegt und vice a versa. Dieser Zusammenhang wurde für die Gruppe der unselbstständig Beschäftigten identifiziert (Adu & Shenge, 2012, S. 94ff.; Hall et al., 2019, S. 11; Kanten & Kanten, 2016, S. 338.; Singh & Bala, 2020, S. 41ff.).

Im beruflichen Rahmen, zu dem Arbeitsplatzwechselentscheidungen gezählt werden können, findet besonders die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, welche eine Form der Selbstwirksamkeitserwartung darstellt, Anwendung (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.). Auch wurden vergleichbare Zusammenhänge mit der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung unselbstständig Beschäftigter gefunden (Dewayani & Cahyati, 2014, S. 117ff.; Mohamed et al., 2020, S. 96f.). Infolgedessen wurde für die vorliegende Forschung die Annahme entwickelt, dass die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Prokrastination beeinflusst.

Dies wurde davon gestützt, dass basierend auf den literarischen Befunden beschrieben werden kann, dass der berufliche Kontext unter anderem aus Entscheidungen, wie den Arbeitsplatzwechselentscheidungen, besteht. Zudem weisen derartige Entscheidungen eine große Bedeutung für unselbstständig Beschäftigte in Österreich auf (IMAS

International - Institut für Markt- und Sozialanalysen, 2024; Institut für empirische Sozialforschung GmbH, 2023; Joppe & Ganowski, 2009, S. 8f.; Vyslozil, 2018). Aus diesen Gründen wurde vermutet, dass derartige Zusammenhänge bei Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich von Bedeutung sind. Aufgrund der theoretischen Ausführungen kann zudem davon gesprochen werden, dass es sich um die Prokrastination in Entscheidungen handelt und in erster Linie Entscheidungsprokrastination als Form der Prokrastination (Tuli, 2024, S. 62) in einem derartigen Zusammenhang relevant sein wird. Auch konnte auf Basis zusätzlicher theoretischer Befunde abgeleitet werden, dass besonders in Arbeitsplatzwechselentscheidungen Entscheidungsprokrastination vermehrt vorhanden sein kann (Gramß, 2023), da diese Entscheidungen als herausfordernd betrachtet werden (Rilke, 2024). Begründend kann hier genannt werden, dass beim Treffen einer Entscheidung, Fehlentscheidungen und damit verbundene Risiken sowie Unsicherheit entstehen können und daher das Treffen einer Entscheidung als unsicher aufgefasst wird (Gramß, 2023; Janis & Mann, 1977, S. 81ff.; Kan, 2003, S. 567; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.). Deshalb wird in der aktuellen Forschung vermutet, dass der beschriebene Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Prokrastination auch in der Beziehung zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination beobachtet werden kann.

Die empirischen Ergebnisse bestätigen die Annahmen, weil aufgezeigt wurde, dass ein negativer Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination in zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechselentscheidungen von unselbstständig Beschäftigten in Österreich besteht. Darüber hinaus konnte die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen partiell erklären. Es ist demzufolge naheliegend, dass unselbstständig Beschäftigte in Österreich, die eine höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung haben, weniger zur Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen neigen. Auch wenn durch das Vorgehen mittels willkürlicher Stichprobe keine Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit gemacht werden können (Kosfeld et al., 2016, S. 29f.), stimmen die empirischen Befunde mit den aus der Theorie generierten Annahmen überein.

Für Arbeitsplatzwechselentscheidungen wird nicht nur die Anwendung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung in der Literatur beschrieben (Abele et al., 2000, S. 146; Anderson & Betz, 2001, S. 98ff.; Niles & Sowa, 1992, S. 13ff.), sondern diese Entscheidungen werden außerdem als risikobehaftet wahrgenommen. Deswegen kann Risikovermeidung vermehrt im beruflichen Kontext eingesetzt werden (van Huizen &

Alessie, 2019, S. 91). Daraus wurde für die vorliegende Forschung die Annahme entwickelt, dass neben der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung ebenso Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen eine bedeutende Stellung einnehmen kann. Auch die bereits beschriebene Unsicherheit, die mit Arbeitsplatzwechseln einhergeht (Gramß, 2023; Janis & Mann, 1977, S. 81ff.; Kan, 2003, S. 567; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.), kann als Indikator für die Risikovermeidung betrachtet werden, da dieses Vermeidungsverhalten bei unsicheren Entscheidungen vermehrt auftritt (Tversky & Kahneman, 1992, S. 298).

Zudem neigen auf Basis der Literatur Personen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung weniger zur Risikovermeidung und mehr zur Risikobereitschaft und vice a versa. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie aufgrund der Kompetenzüberzeugung bereit sind, Herausforderungen einzugehen, sich sicherer fühlen, weniger berufliche Unsicherheit mitbringen sowie Risiken als sicherer wahrnehmen (Bandura, 1977, S. 203, 1982, S. 124, 129, 1983, S. 468; Choi et al., 2012, S. 452ff.; Heslin & Klehe, 2006, S. 707; Knapp et al., 2021, S. 905; Krueger, Jr. & Dickson, 1994, S. 392ff.; Maxfield et al., 2010, S. 593; Ozer & Bandura, 1990, S. 477; Wong & Yang, 2021, S. 829; Wuepper & Lybbert, 2017, S. 390; Zhang & Cain, 2017, S. 806). Daher wird im Rahmen von Hypothese 2 erwartet, dass die, für Arbeitsplatzwechselentscheidungen relevante, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung verringert.

Darüber hinaus konnte aufbauend auf den bereits erläuterten literarischen Befunden nahegelegt werden, dass dieser Zusammenhang in Arbeitsplatzwechselentscheidungen von unselbstständig Beschäftigten in Österreich nachgewiesen werden kann. Begründend hierfür ist, dass für diese Personengruppe Arbeitsplatzwechsel als wichtig beschrieben werden (IMAS International - Institut für Markt- und Sozialanalysen, 2024; Institut für empirische Sozialforschung GmbH, 2023; Joppe & Ganowski, 2009, S. 8f.; Vyslozil, 2018). Auch wurde von Maxfield et al. (2010, S. 593) und Heslin & Klehe (2006, S. 707) diese Verbindung für unselbstständig Beschäftigte bestätigt.

Die aus den theoretischen Inhalten generierte Annahme konnte ebenfalls mit den empirischen Ergebnissen unterstützt werden, zumal ein negativer Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung mit der Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich ermittelt werden konnte. Zudem konnte die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung partiell erklären. Es kann abgeleitet werden, dass die unselbstständig Beschäftigten in Österreich, die eine höhere berufliche Selbstwirksamkeitserwartung haben, weniger zur Risikovermeidung in Arbeitsplatzwechselentscheidungen neigen. Angesichts dessen, dass hier wieder durch die Arbeit mittels willkürlicher Stichprobe keine Rückschlüsse auf die

Grundgesamtheit gemacht werden können (Kosfeld et al., 2016, S. 29f.), kann nicht von Repräsentativität gesprochen werden. Trotzdem kann gezeigt werden, dass die empirischen Befunde mit den aus der Theorie entwickelten Annahmen übereinstimmen und ein derartiger Zusammenhang in der untersuchten Grundgesamtheit vermutet werden kann.

Auf Basis der theoretischen Befunde begünstigt die Risikovermeidung darüber hinaus das Aufschieben von Entscheidungen, um Unsicherheit zu verringern. Dies kann damit begründet werden, dass das Aufschieben einer Entscheidung als sicherer eingeschätzt wird als das Treffen einer Entscheidung (Kahneman & Tversky, 1979, S. 268f., 273; Kan, 2003, S. 567; Mishra, 2014, S. 283, 289; Schmook et al., 2002, S. 282, 298). Es wird aufbauend darauf ein Zusammenhang zwischen der Risikovermeidung und der Entscheidungsprokrastination vorausgesetzt. Diese Annahme wird dadurch gestützt, dass sichere Optionen durch erhöhte Risikovermeidung als wahrscheinlicher wahrgenommen werden (Kahneman & Tversky, 1979, S. 268; Kühberger et al., 1999, S. 204ff.; Oliver, 2018, S. 43; Schmook et al., 2002, S. 287). Auch soll durch Risikovermeidung dem Verlust durch Fehlentscheidungen oder Veränderungen vorgebeugt werden, indem die sichere Alternative gewählt wird (Atta et al., 2021, S. 1638; Bańka & Hauziński, 2015, S. 35; Heinrich et al., 2011; Janis & Mann, 1977, S. 81ff.; Kan, 2003, S. 567; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.; Rabin & Thaler, 2001, S. 226). Ein weiterer literaturbasierter Befund, der die Annahmen stützt, ist, dass Entscheidungsprokrastination als Zögern in risikobehafteten Entscheidungssituationen eingestuft werden kann und daher auf Risikovermeidung beruht (Klingsieck, 2013, S. 26; Steel, 2007, S. 81; Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Auf Grundlage dieser Ausführungen konnte die Annahme abgeleitet werden, dass Risikovermeidung die Entscheidungsprokrastination verstärkt und demnach bei weniger Risikovermeidung auch weniger Entscheidungsprokrastination stattfindet, wie in Hypothese 3 postuliert.

Besonders bei riskanten Entscheidungen, zu denen, wie bereits vorab erläutert, Arbeitsplatzwechselentscheidungen gehören (van Huizen & Alessie, 2019, S. 91), werden sichere Optionen, wie die Entscheidungsprokrastination (Kahneman & Tversky, 1979, S. 268f., 273; Kan, 2003, S. 567; Mishra, 2014, S. 283, 289; Schmook et al., 2002, S. 282, 298), als Ergebnis der Risikovermeidung bevorzugt (Kahneman & Tversky, 1979, S. 264; Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Infolgedessen erschien für die gegenwärtige Forschung plausibel, dass in Arbeitsplatzwechselentscheidungen der beschriebene Zusammenhang Anwendung findet.

Wie bereits bei der Darstellung der vorangegangenen Diskussionen konnte ebenso in diesem Fall ausgehend von den theoretischen Inhalten vermutet werden, dass der

beschriebene Zusammenhang bei Arbeitsplatzwechselentscheidungen von unselbstständig Beschäftigten in Österreich nachgewiesen werden kann, zumal hier Arbeitsplatzwechsel eine große Bedeutung aufweisen (IMAS International - Institut für Markt- und Sozialanalysen, 2024; Institut für empirische Sozialforschung GmbH, 2023; Joppe & Ganowski, 2009, S. 8f.; Vyslozil, 2018). Ergänzend wird diese Annahme davon gestützt, dass von Atta et al. (2021, S. 1638) beschrieben wird, dass dieser Zusammenhang für unselbstständig Beschäftigte vorhanden ist.

Der im Rahmen von Hypothese 3 postulierte Einfluss der Risikovermeidung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen konnte mithilfe der empirischen Befunde dieser Studie bestätigt werden. Es wurde ein positiver Zusammenhang der Risikovermeidung und der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechseln bei unselbstständig Beschäftigten in Österreich ermittelt. Außerdem wurde dargestellt, dass die Risikovermeidung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen partiell erklärt. In Anbetracht dessen, dass die theoretischen Befunde und die empirischen Erkenntnisse inhaltlich übereinstimmen, kann ausgesagt werden, dass die unselbstständig Beschäftigten in Österreich, die zu mehr Risikovermeidung neigen, mehr Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen betreiben. Dies gilt auch umgekehrt für geringe Risikovermeidung und geringe Entscheidungsprokrastination. Da gleichfalls bei diesen Ergebnissen durch die willkürliche Stichprobe keine Repräsentativität vorhanden war (Kosfeld et al., 2016, S. 29f.), jedoch der Zusammenhang aufgrund der verschiedenen Befunde naheliegt, wurden die Annahmen aus der Literatur ebenfalls bestätigt.

Auf Basis dieser beschriebenen Einflüsse kann Hypothese 4 angenommen werden. Diese beruht auf der Annahme, dass hohe Selbstwirksamkeitserwartung dazu führt, dass Risikovermeidung vermindert wird. Dies geschieht, weil hohe Überzeugung der eigenen Fähigkeiten im Hinblick auf riskante Situationen vorhanden ist und dadurch ein Sicherheitsgefühl entsteht sowie Risiken als sicherer wahrgenommen werden (Bandura, 1977, S. 195, 197ff., 203, 1982, S. 129, 1983, S. 468, 1988, zitiert nach 1990, S. 419; Choi et al., 2012, S. 452ff.; Heslin & Klehe, 2006, S. 707; Knapp et al., 2021, S. 905; Krueger, Jr. & Dickson, 1994, S. 392ff.; Maxfield et al., 2010, S. 593; Ozer & Bandura, 1990, S. 477; Wong & Yang, 2021, S. 829; Wuepper & Lybbert, 2017, S. 390; Zhang & Cain, 2017, S. 806). Diese Risikovermeidung ist weiterführend ausschlaggebend dafür, dass Entscheidungsprokrastination stattfindet. Das beruht darauf, dass Veränderungen und damit verbundene Risiken im Entscheidungskonflikt vermieden werden wollen, Zögern in riskanten Entscheidungen verbreitet ist und sichere Alternativen bevorzugt werden (Atta et al., 2021, S. 1638; Bańka & Hauziński, 2015, S. 35; Janis & Mann, 1977, S.

81ff.; Kahneman & Tversky, 1979, S. 263ff., 268; Kan, 2003, S. 567; Kühberger et al., 1999, S. 204ff.; Mann et al., 1997, S. 2; Mishra, 2014, S. 283, 289; Oliver, 2018, S. 43; Patalano & Wengrovitz, 2007, S. 405ff.; Schmook et al., 2002, S. 282, 298; Stefánsson & Bradley, 2019, S. 77f.). Auf Basis dessen wurde die Annahme erstellt, dass Entscheidungsprokrastination durch Risikovermeidung beeinflusst wird, welche wiederum durch den Grad an Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst wird.

Die bereits vorab beschriebenen theoretischen Befunde und abgeleiteten Annahmen zeigen, dass bei Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Entscheidungsprokrastination und Risikovermeidung als bedeutende Konstrukte betrachtet werden. Daher wird in der vorliegenden Forschung davon ausgegangen, dass ein derartiger Zusammenhang auch zwischen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung, der Risikovermeidung und der Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich, wie in Hypothese 4 postuliert, vorhanden sein wird.

Der vermutete Zusammenhang konnte durch die ermittelten empirischen Ergebnisse bestätigt werden. Es konnte ein negativer Einfluss der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Risikovermeidung und ein positiver Einfluss der Risikovermeidung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich ermittelt werden. Auf Grundlage der Ergebnisse wurde dieser direkte Effekt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen ebenso als indirekter Effekt bestätigt. Demzufolge konnte die Annahme aus Hypothese 4 bestätigt werden. Durch das gleichzeitige Vorhandensein des direkten und des indirekten Effekts liegt jedoch nahe, dass nur ein Teil des Einflusses der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich durch die Risikovermeidung determiniert wird. Da der bestehende direkte Effekt auch darauf hindeutet, dass kein vollständiger Einfluss über die Risikovermeidung stattfindet, sondern ein Teil des Einflusses direkt durch die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung oder zusätzliche Mediatoren stattfindet, können die theoriebasierten Annahmen nur teilweise bestätigt werden. Hinzu kommen die erneut fehlenden Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit durch die Arbeit mit einer willkürlichen Stichprobe (Kosfeld et al., 2016, S. 29f.), wobei Zusammenhänge aufgrund der gegebenen Deckung von Theorie und Empirie weiterhin plausibel erscheinen.

Mithilfe der dargelegten theoretischen Annahmen und empirischen Befunde kann die, in dieser Untersuchung vorliegende, Forschungsfrage, inwiefern die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechsel-

entscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich beeinflusst und welchen Einfluss die Risikovermeidung darauf hat, umfassend beantwortet werden.

Es wurde ermittelt, dass ein Einfluss der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen unselbstständig Beschäftigter in Österreich vorhanden ist. Dies wurde aufgezeigt, da bei geringer beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination erhöht wird und analog bei hoher beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung die Entscheidungsprokrastination verringert wird. Außerdem konnte aufgezeigt werden, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung die Risikovermeidung verringert und dies anschließend die Entscheidungsprokrastination verringert. Daher kann ausgesagt werden, dass der Zusammenhang der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und der Entscheidungsprokrastination unselbstständig Beschäftigter in Österreich zu einem Teil durch die Risikovermeidung determiniert wird, indem die Risikovermeidung bei hoher Selbstwirksamkeitserwartung verringert wird und dadurch auch die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen verringert wird.

Im Hinblick auf den Kontext der Arbeitsplatzwechselentscheidungen wurde auf Basis der Literatur weiters abgeleitet, dass Leistungserfolge die Entscheidungsprokrastination über die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen. Es kann davon gesprochen werden, dass Individuen bereits ähnliche Situationen und Erfahrungen erfolgreich abgeschlossen haben (Bandura, 1977, S. 195ff.). Ausgehend davon wurde in der gegenwärtigen Forschung erwartet, dass die Durchführung bereits mehrerer Arbeitsplatzwechsel ebenfalls zu höherer Selbstwirksamkeitserwartung führen kann. Weil ein Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Risikovermeidung und auf die Entscheidungsprokrastination vermutet wurde, wurde die Annahme entwickelt, dass die Anzahl der bereits durchgeführten Arbeitsplatzwechsel auch die Risikovermeidung und die Entscheidungsprokrastination über die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen kann.

Für die Anzahl der Arbeitsplatzwechsel konnte, hingegen der Annahme, kein signifikanter Zusammenhang mit der Selbstwirksamkeitserwartung ermittelt werden. Das kann darauf zurückgeführt werden, dass die Selbstwirksamkeitserwartung der Proband*innen im Allgemeinen bereits sehr hoch ausgeprägt war und nach Bandura (1977, S. 200ff.) Selbstwirksamkeitserwartung durch Erfahrungen nicht unbedingt gesteigert wird, wenn bereits ein hoher Grad vorhanden ist. Für die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsplatzwechselanzahl und der Entscheidungsprokrastination sowie der Risikovermeidung konnten die Annahmen jedoch dahingehend bestätigt werden, dass ein negativer Zusammenhang ermittelt wurde. Es kann somit beschrieben werden, dass Personen, die bereits mehrere Arbeitsplatzwechsel durchgeführt haben, zu weniger

Entscheidungsprokrastination und weniger Risikovermeidung neigen. Wegen des mangelnden Zusammenhangs der Selbstwirksamkeitserwartung und der Arbeitsplatzwechselanzahl kann jedoch nicht vermutet werden, dass der Einfluss der Arbeitsplatzwechselanzahl auf die Entscheidungsprokrastination und die Risikovermeidung durch die Selbstwirksamkeitserwartung stattfindet, wie ursprünglich von der Theorie als Annahme abgeleitet wurde.

Daher liegt nahe, dass der Zusammenhang der Arbeitsplatzwechselanzahl mit den beiden Konstrukten über weitere Einflüsse stattfindet oder direkt durch die Arbeitsplatzwechselanzahl erklärt werden kann. Hierzu könnte argumentiert werden, dass Prokrastination dann stattfindet, wenn unangenehme Aufgaben oder Angst vor der Entscheidung vorliegen (Steel, 2007, S. 74f.; van Eerde, 2003, S. 1408) und vermutet werden kann, dass man sich bei häufigem Treffen von Entscheidungen an dieses Verhalten gewöhnt. Dadurch kann das Treffen von Entscheidungen als sicherer und weniger unangenehm empfunden werden und demzufolge weniger zur Prokrastination geneigt werden. Auch wird in der Literatur genannt, dass Vermeidungsverhalten bei riskanten Alternativen auftritt (Janis & Mann, 1977, S. 81ff.) und aufgrund der Erfahrung mit Arbeitsplatzwechseln diese möglicherweise nicht mehr als riskant wahrgenommen werden. Dadurch wird das Treffen einer Entscheidung als sicherer bewertet und bevorzugt (Kahneman & Tversky, 1979, S. 264, 268; Kan, 2003, S. 567; Schmook et al., 2002, S. 282). Auf Basis dessen könnte die Risikovermeidung verringert werden. Zudem sprechen die literarischen Erkenntnisse dafür, dass bei geringerem Wert der Alternativen weniger Risikovermeidung stattfindet (Schmook et al., 2002, S. 292). Weil bei einer steigenden Anzahl der bereits vollzogenen Arbeitsplatzwechsel diese vermehrt als alltäglich und infolgedessen weniger bedeutend wahrgenommen werden könnten, liegt nahe, dass diesen Entscheidungen weniger Wert beigemessen wird. So könnte erklärt werden, dass sowohl Risikovermeidung als auch Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen verringert werden, je mehr Arbeitsplatzwechsel bereits vollzogen wurden.

Aufbauend auf ergänzenden literarischen Befunden wurde darüber hinaus die Überlegung angestellt, dass die Berufserfahrung eine Rolle in dem untersuchten Kontext spielt, da Personen mit mehr Berufserfahrung weniger von Prokrastination betroffen sind als Personen mit weniger Berufserfahrung (Akdemir & Özkan, 2018, S. 1661; Mohamed et al., 2020, S. 96). Dies wurde durch den negativen Zusammenhang der Berufserfahrung und der Entscheidungsprokrastination bestätigt. Ausgehend davon kann die Annahme zugrunde gelegt werden, dass Personen mit mehr Berufserfahrung weniger Entscheidungsprokrastination aufweisen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass mit der

Berufserfahrung die Selbstwirksamkeitserwartung steigt (Alizadeh et al., 2020, S. 40) und diese, wie bereits dargelegt, wiederum die Entscheidungsprokrastination verringert. Dieser positive Zusammenhang der Berufserfahrung mit der Selbstwirksamkeitserwartung wurde auch für das Konstrukt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung bestätigt. Daher wird abgeleitet, dass Personen mit viel Berufserfahrung hohe berufliche Selbstwirksamkeitserwartung aufweisen. Zudem kann ausgehend von den theoretischen Befunden hohe Berufserfahrung dazu führen, dass Risikovermeidung verringert wird (Wang et al., 2024, S. 13f., 16). Dies konnte ebenfalls mit den empirischen Erkenntnissen bestätigt werden, da ein negativer Zusammenhang zwischen der Berufserfahrung und der Risikovermeidung gefunden wurde. Dies legt nahe, dass Personen mit hoher Berufserfahrung zu weniger Risikovermeidung neigen. Hierfür kann zur Begründung ergänzend die bereits erläuterte Selbstwirksamkeitserwartung als Mediator vorausgesetzt werden.

Zusätzlich wurde auf Basis der Literatur angenommen, dass ältere Personen weniger Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination zeigen als jüngere Personen (Akdemir & Özkan, 2018, S. 1661; Gumus & Dayioglu, 2015, S. 143; Mohamed et al., 2020, S. 96). Diese Annahme konnte durch die aktuelle Forschung bestätigt werden, zumal negative Zusammenhänge des Alters mit der Entscheidungsprokrastination und der Risikovermeidung gefunden werden konnten. Eine Erklärung für diese Zusammenhänge könnte die mit dem Alter gesammelte Erfahrung darstellen. Diese kann dafür sorgen, dass dadurch, dass bereits mehr Risiken und Entscheidungen bewältigt wurden, diese nicht als sehr bedrohlich wahrgenommen werden und nicht vermieden werden müssen. Auch als bedeutender Indikator für die Verringerung von Risikovermeidung und Entscheidungsprokrastination kann die literaturbasierte Annahme gesehen werden, dass ältere Personen mehr Selbstwirksamkeitserwartung besitzen als jüngere Personen (Mohamed et al., 2020, S. 96). Die Grundlage dafür ist, dass höhere Selbstwirksamkeitserwartung zu einer Minderung der beiden Verhaltensweisen beiträgt. Der vermutete positive Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeitserwartung und dem Alter konnte ebenso für die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung bestätigt werden. Es liegt nahe, dass ältere Personen ein höheres Maß an beruflicher Selbstwirksamkeitserfahrung aufweisen als jüngere und dies gleichfalls auf der beschriebenen Verbindung mit der Berufserfahrung beruhen kann.

Die aus der Theorie generierten Annahmen, dass der höchste Bildungsabschluss und das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die drei Konstrukte aufweisen (Akdemir & Özkan, 2018, S. 1661; Gumus & Dayioglu, 2015, S. 143f.; Hartog et al., 2002, S. 17; Liu et al., 2020, S. 5; Mohamed et al., 2020, S. 96; Outreville, 2015, S. 14; Sherer et al.,

1982, S. 669; Steel & Ferrari, 2012, S. 56; Watson & McNaughton, 2019, S. 57), konnte mit der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden. Für keines der drei Konstrukte konnte ein signifikanter Zusammenhang mit dem höchsten Bildungsabschluss oder dem Geschlecht ermittelt werden. Wie in der Beschreibung der Stichprobe erläutert, ist die Verteilung der Stichprobe gerade in diesen beiden Variablen stark verzerrt, weil sie sich aus rund ¾ Frauen und ¼ Männern zusammensetzt und der Großteil der Befragten einen Hochschulabschluss hat. Es konnten auch keine signifikanten Korrelationen ermittelt werden. Um ergänzende Limitationen der Forschung zu thematisieren, werden im Anschluss die Limitationen der Arbeit diskutiert.

5.2 Limitationen der Forschung

Als Limitation der Forschung kann das Vorgehen mittels Schneeballverfahren (Döring & Bortz, 2016, S. 308f.) genannt werden, da es sich dabei um eine willkürliche Stichprobe handelt, bei der der Fragebogen unkontrolliert verbreitet wird und somit keine Repräsentativität (Kosfeld et al., 2016, S. 29f.) gegeben ist. Dadurch sind auch keine Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit möglich. Durch die Verbreitung im persönlichen Umfeld der Forschungsleiterin ist zum Beispiel die Gruppe der Hochschulabsolvent*innen verstärkt vertreten. In der Literatur wurde jedoch aufgezeigt, dass der überwiegende Teil der Bevölkerung einen Lehrabschluss oder Abschluss einer mittleren und höheren Schule hat (Statistik Austria, 2024). Diese Schiefe im Hinblick auf die Verteilung des höchsten Bildungsabschlusses stellt daher eine Limitation der Forschung da. Ebenfalls eine schiefe Verteilung weist, wie bereits vorab beschrieben, die Verteilung des Geschlechts der Proband*innen auf. Dies verdeutlicht, dass eingeschränkte Repräsentativität gegeben sein könnte. Für zukünftige Forschungen könnte stattdessen angestrebt werden, eine Zufallsstichprobe zu generieren, um tatsächlich Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit vornehmen zu können.

Eine weitere Limitation ist, dass bei der Datenauswertung erkannt wurde, dass die Skala zur Erfassung des höchsten Bildungsabschlusses nicht alle möglichen Abschlüsse abdeckte. Dies konnte ermittelt werden, zumal ein paar Proband*innen das Feld „Sonstiges“ befüllten. In Anbetracht dessen, dass einige dieser Fälle, wie vorab erläutert, ausgeschlossen werden mussten, stellt dies einen, wenn auch nur geringen, Datenverlust dar. In zukünftigen Analysen kann diesem Verlust durch die umfassendere Gestaltung der Skala für die Erhebung des Bildungsabschlusses entgegengewirkt werden. Darüber hinaus kann als Limitation genannt werden, dass einige Personen die Kategorie ihres Bildungsstandes nicht erkannt haben. Hier sollte zukünftig im Rahmen des Pretests noch verstärkter darauf geachtet werden, dass derartige Skalen verständlich für

Proband*innen sind. Beispielswiese könnte man eine größere Anzahl an Pretester*innen einladen, um möglichst alle Bildungsabschlüsse vorab vertreten zu haben. Zudem könnte man die Pretester*innen explizit anweisen, mit ihrem Feedback speziell auf die inhaltliche Verständlichkeit und Vollständigkeit der Fragen einzugehen. So könnte im Voraus erkannt werden, wenn eine Kategorie missverständlich formuliert wurde oder fehlt. Als ergänzende methodische Limitation kann genannt werden, dass bei der Skalenbildung schiefe Items integriert werden mussten, um die Reliabilität der Skalen nicht zu gefährden. Dies wurde durchgeführt, da die Reliabilität bei der Skalenbildung nach Döring & Bortz (2016, S. 268) von großer Bedeutung ist und nach Abdelmoula et al. (2015, S. 10) mit steigender Anzahl der Items erhöht wird. Durch die Integration der schiefverteilten Items wurde dennoch die Normalverteilung gefährdet, was zu verzerrten Ergebnissen, unter anderem, in der Faktorenanalyse führen kann. Um derartige Schwierigkeiten zu vermeiden, könnte darauf geachtet werden, eine Form der Stichprobenziehung zu verwenden, die eine höhere Wahrscheinlichkeit der Generierung von normalverteilten Daten bietet, wie zum Beispiel die Zufallsstichprobe.

Als Limitation der ermittelten Ergebnisse kann außerdem beschrieben werden, dass aufgrund der grafischen Analysen und darauf gestützten linearen Zusammenhänge ausschließlich lineare Verfahren in Form der Korrelationsanalyse, der linearen Regressionsanalyse und der Mediationsanalyse (Hayes, 2018, S. 68f.; Steiner & Benesch, 2018, S. 142; Stoetzer, 2017, S. 134ff.) für die Untersuchung der Zusammenhänge verwendet wurden. In zukünftiger Forschung könnten die Zusammenhänge auch mit nichtlinearen Verfahren untersucht werden, um eventuelle weitere Beziehungen zu identifizieren. Im Rahmen der Datenanalyse kann darüber hinaus nicht ausgeschlossen werden, dass metrische Daten in den Ergebnissen verloren gegangen sind, weil auf Basis der, bereits in der Methodenbeschreibung erwähnten, besseren Eignung des Rangkorrelationskoeffizienten nach Spearman entschieden wurde, diese Korrelationsberechnungsmethode zu verwenden. Als Verbesserungsvorschlag für zukünftige Erhebungen kann an dieser Stelle genannt werden, dass mehrere unterschiedliche Korrelationsberechnungsmethoden kombiniert werden können, solange die anderen Voraussetzungen, für beispielsweise die Bravais-Pearson-Korrelation, erfüllt sind (Cleff, 2015, S. 101f.). Dies war jedoch in der gegenwärtigen Forschung in einigen Variablen nicht gegeben und konnte deshalb nicht als Alternative betrachtet werden.

Im Anschluss an die Auswertung der Daten konnte außerdem festgestellt werden, dass ein indirekter und ein direkter Mediationseffekt der Konstrukte vorliegen, was darauf hindeutet, dass es noch zusätzliche Mediatoren gibt (Zhao et al., 2010, S. 201). Diese konnten aber in der aktuellen Forschung vorab nicht identifiziert werden. Um dieser

Einschränkung der Arbeit zu begegnen, hätte vorab eine qualitative Studie durchgeführt werden können, die explorativer an das Thema herangeführt hätte. Hierbei hätten eventuell auf Basis der Assoziationen von Interviewpartner*innen ergänzende Mediatorvariablen, die bei der durchgeführten Literaturrecherche nicht identifiziert werden konnten, herausgefunden werden könnten. Aufbauend auf der vorangegangen Literaturrecherche wurde allerdings in erster Linie für die Risikovermeidung ein derartiger Effekt vermutet. Auch, weil schon ein umfassender Literaturbestand zu den untersuchten Konstrukten vorhanden war, wurde sich deshalb für ein quantitatives Forschungsdesign entschieden.

Eine zusätzliche Einschränkung der Arbeit stellt die geografische Eingrenzung auf den österreichischen Raum dar, welche vorgenommen wurde, weil gerade in diesem Raum Arbeitsplatzwechsel als präsentes Thema identifiziert werden konnten (IMAS International - Institut für Markt- und Sozialanalysen, 2024; Institut für empirische Sozialforschung GmbH, 2023; Joppe & Ganowski, 2009, S. 8f.; Vyslozil, 2018). Zudem wurde so die Erreichbarkeit der Proband*innen vereinfacht sowie die Sprache der Untersuchung an die der Forschungsarbeit angepasst. Aufgrund dieser Eingrenzung konnten jedoch keine Aussagen über andere geografische Gebiete und kulturelle Rahmen gemacht werden. Dies stellt eine gute Grundlage für zukünftige Forschung dar. Da besonders der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (Gramß, 2023; Grund, 2009, S. 67; Rilke, 2024) als relevant eingeschätzt wurde, wurde sich außerdem ausschließlich auf diese Form des Arbeitsplatzwechsels im Forschungskontext konzentriert. Daher wurde nur die Personengruppe der unselbstständig Beschäftigten befragt, weil ausschließlich für diese Personengruppe ein zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel, der den Wechsel zwischen zwei Arbeitgebenden beschreibt (Grund, 2009, S. 67), möglich ist. Zukünftig wäre interessant, auch andere Formen des Arbeitsplatzwechsels zu untersuchen, um die Forschung auszuweiten. Dies und die bereits erwähnten Aspekte können für weitere Forschung demnach als interessant betrachtet werden und werden deshalb im nächsten Kapitel noch näher erläutert.

5.3 Implikationen für weitere Forschung und Praxis

Als Implikation für zukünftige Forschung kann ausgehend von den Limitationen der Forschung, genannt werden, dass ergänzende andere Einflussfaktoren auf die jeweiligen Konstrukte bestehen können, die in dieser Forschung nicht identifiziert wurden oder in einem ersten Schritt als nicht relevant erschienen. Es gilt, diese potenziellen Einflussfaktoren auf die Risikovermeidung und die Entscheidungsprokrastination in zukünftiger Forschung zu erheben. Für weiterführende Forschung wäre es auch interessant, zu untersuchen, welche zusätzlichen Mediatoren für das vorliegende Modell Anwendung

finden können. Dies beruht darauf, dass durch die Ergebnisse in Form einer partiellen Mediation, die lediglich einen Teil des Einflusses der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination durch die Risikovermeidung erklärt, erwartet werden kann, dass noch weitere Variablen beeinflussend wirken können. Zudem kann für zukünftige Forschung als interessant betrachtet werden, die ermittelten Zusammenhänge auf andere geografische und kulturelle Gebiete auszuweiten und noch mehr Daten zu generieren und zu überprüfen. Auch kann so ein breiteres Forschungsfeld abgedeckt werden. Ebenfalls kann genannt werden, dass die Betrachtung unterschiedlicher Arbeitsplatzwechselentscheidungsformen, wie beispielsweise der innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (Goosens, 1957, S. 12; Stegeman, 1965, S. 9), untersucht werden können. Dadurch kann eine Übertragung der ermittelten Ergebnisse auf verschiedene Situationen überprüft werden, weil Parallelen in unterschiedlichen Arbeitsplatzwechselarten nicht auszuschließen sind. Dies würde darüber hinaus dazu führen, dass zusätzliche Personengruppen, ergänzend zu der Gruppe der unselbstständig Beschäftigten, untersucht werden könnten. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Blickwinkel der Proband*innen und das Erhalten von Vergleichswerten verschiedener Personengruppen kann dabei als Ziel erachtet werden. Für weitere Forschung stellen diese Ausweitungsoptionen demzufolge spannende Untersuchungsrahmen dar. Außerdem kann als Implikation für zukünftige Forschung genannt werden, dass es interessant wäre, in Ergänzung zu der ermittelten kontextunabhängigen Beziehung der drei Konstrukte in Arbeitsplatzwechselentscheidungen Unterschiede dieses Zusammenhangs auf Basis der jeweiligen Branche oder der Tätigkeit von Proband*innen zu untersuchen. Dies könnte vertiefende Einblicke in den Forschungsbereich geben und diesen noch verfeinern. Auch wenn darauf aufbauend keine expliziten Implikationen für bestimmte Berufe oder Branchen gegeben werden können, können jedoch allgemeine Empfehlungen für die Praxis abgeleitet werden.

In der Praxis können die, aus der Untersuchung erhaltenen, Erkenntnisse eingesetzt werden, um im beruflichen Umfeld ein umfassenderes Verständnis für die Einflussfaktoren auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidungen zu erhalten. Ferner können die Erkenntnisse dafür eingesetzt werden, sich der negativen Folgen dieses Verhaltens bewusst zu werden. Dies kann dazu beitragen, dass der Umgang mit diesem Verhalten erleichtert wird, indem entsprechende Maßnahmen, wie Selbstreflexionstaktiken, eingesetzt werden. Daher kann ausgehend von den gefundenen Zusammenhängen abgeleitet werden, dass unselbstständig Beschäftigte, die nach einem Arbeitsplatzwechsel streben, sich mit ihrer beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung in Form von Coachings, Mentorings oder anderen Weiterbildungsmaßnahmen

auseinandersetzen können. Dies könnte dazu eingesetzt werden, Entscheidungsprokrastination in angestrebten Arbeitsplatzwechseln gering zu halten und daher zu schnelleren Entscheidungen im Arbeitsplatzwechsel führen. Ebenso kann Zeit und Energie von Individuen geschont werden. Für unselbstständig Beschäftigte kann auch die Implikation abgeleitet werden, dass auf Basis des Wissens der Zusammenhänge der verschiedenen Konstrukte Möglichkeiten gegeben werden, die proaktive Entscheidungsfindung zu stärken. So kann ebenfalls Entscheidungsprokrastination vorgebeugt werden.

Auch für Unternehmen und deren Management bietet die vorliegende Forschung interessante praktische Implikationsansätze. Die Erkenntnisse können beispielsweise genutzt werden, um bei organisationalen Veränderungen, wie Umstrukturierungen, die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung der unselbstständig Beschäftigten zu stärken. Dadurch könnte man dafür sorgen, dass unselbstständig Beschäftigten bei unvermeidbaren Entlassungen, zum Beispiel durch Umstrukturierungen, eher Arbeitsplatzwechselentscheidungen vornehmen und dies als weniger risikobehaftet aufnehmen. Infolgedessen würde die Reputation des Unternehmens weniger geschädigt werden.

Umgekehrt können diese Ergebnisse von Unternehmen, insbesondere von den Personalverantwortlichen, dahingehend verwendet werden, um Fachkräfte anderer Unternehmen für sich zu gewinnen. Beispielsweise lässt sich dies durch Gesprächstaktiken in Jobinterviews sowie durch Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen umsetzen, um die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung potenzieller, unselbstständig Beschäftigter zu stärken. So kann die Entscheidungsprokrastination verringert werden. Dadurch können Auswahlprozesse aufgrund schneller getroffener Entscheidungen verkürzt und ressourcenschonender gestaltet werden.

Abschließend kann gesagt werden, dass die Zielsetzung der gegenwärtigen Arbeit erfüllt wurde. Es wurde aufgezeigt, welche Auswirkung berufliche Selbstwirksamkeitserwartung auf die Entscheidungsprokrastination in Arbeitsplatzwechselentscheidung unselbstständig Beschäftigter in Österreich hat und inwiefern dieser Zusammenhang von der Risikovermeidung beeinflusst wird. Es konnte ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand zum bearbeiteten Thema gegeben und weitere interessante Ergebnisse ermittelt werden. Auch konnten Empfehlungen für die praktische Implikation der Forschungsergebnisse gegeben werden sowie Forschungsbereiche für zukünftige wissenschaftliche Studien aufgedeckt werden.

Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit

Während der Vorbereitung dieser Arbeit benutzte ich ChatGPT, Version GPT-4, um fachbegriffliche Fragestellungen zu klären, sprachliche Anpassungen eigens formulierter Texte im Rahmen des Lektorats vorzunehmen und die Übersetzung und Rückübersetzung der Skalen-Items vorzunehmen. Darüber hinaus benutzte ich DeepL Write, um ebenfalls sprachliche Anpassungen eigens formulierter Texte im Rahmen des Lektorats vorzunehmen. Weiters benutze ich in der Vorbereitung dieser Arbeit DeepL Translate, um die erste Übersetzung englischsprachiger Textpassagen zum besseren Verständnis zu erhalten und als Unterstützung bei der Übersetzung des eigens formulierten Abstracts. Auch für die Übersetzung und Rückübersetzung der Skalen-Items wurde dieses Tool eingesetzt. Nach der Verwendung dieser Tools habe ich den Inhalt sorgfältig überprüft. Ich übernehme die volle Verantwortung für den Inhalt.

Literaturverzeichnis

Abdelmoula, Makki, Chakroun, Wafa & Akrout, Fathi. (2015). The effect of sample size and the number of items on reliability coefficients: alpha and rhô: a meta-analysis. *International Journal of Numerical Methods and Applications*, *13*(1), 1–20. https://doi.org/10.17654/IJNMAMar2015_001_020

Abele, Andrea E., Stief, Mahena & Andrä, Miriam S. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen - Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *44*(3), 145–151. https://doi.org/10.1026//0932-4089.44.3.145

Abele, Andrea E. & Spurk, Daniel. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, *74*(1), 53–62. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005

Adu, Richard A. & Shenge, Nyitor A. (2012). Organizational Culture and Psychological Factors as Predictors of Indulgence in Procastination Among Civil Servants in Oyo State, Nigeria. *Ibadan Journal of the Social Science*, *10*(2), 88–99. https://doi.org/10.36108/ijss/2102.01.0230

Akdemir, Bünyamin & Özkan, Gökçen. (2018). A research to examine general and decisional procrastination of healthcare workers according to differences of demographical characteristics. *Journal of Human Sciences*, *15*(3), 1650–1663. https://doi.org/10.14687/jhs.v15i3.5352

Alessandri, Guido, Borgogni, Laura, Schaufeli, Wilmar B., Caprara, Gian Vittorio & Consiglio, Chiara. (2015). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *Journal of happiness studies*, *16*(3), 767–788. https://doi.org/10.1007/s10902-014-9533-4

Alizadeh, Iman, Salari, Arsalan, Ahmadnia, Zahra & Moaddab, Fatemeh. (2020). An Investigation into Self-efficacy, Clinical Decision-making and the Level of Relationship between them among Nurses in Guilan Province. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, *29*(2), 38–49.

Alon, Raaya, Cinamon, Rachel Gali & Aram, Dorit. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *23*(1), 169–189. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x

AMS Österreich. (2024). Fachbegriffe. Verfügbar unter: https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/fachbegriffe

Anderson, Steven L. & Betz, Nancy E. (2001). Sources of Social Self-Efficacy Expectations: Their Measurement and Relation to Career Development. *Journal of vocational behavior*, *58*(1), 98–117. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1753

Arrow, Kenneth J. (1951). Alternative approaches to the theory of choice in risk-taking situations. *Econometrica*, *19*(4), 404–437. https://doi.org/10.2307/1907465

Atta, Mohsin, Malik, Najma Iqbal, Makhdoom, Irsa Fatima & Fiaz, Nafeesa. (2021). Decision-making Styles predicting Decisional-Procrastination among College Principals. *Indian Journal of Economics and Business*, *20*(4), 1635–1647.

Backhaus, Klaus, Erichson, Bernd, Gensler, Sonja, Weiber, Rolf & Weiber, Thomas. (2023). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (17. Aufl.). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40465-9_1

Balsan, Laércio André Gassen, Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt, Costa, Vânia Medianeira Flores, Schleder, Marcus Vinicius Nascimento & Balsan, Fernanda Binotto Vizzotto. (2021). Self-efficacy as a predictor of the individual's future links with the employing organization. *Revista de administração da UFSM*, *14*, 1325–1340. https://doi.org/10.5902/1983465943361

Bandura, Albert. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, *84*(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Bandura, Albert. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, *37*(2), 122–147. https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122

Bandura, Albert. (1983). Self-Efficacy Determinants of Anticipated Fears and Calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*(2), 464–469. https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.464

Bandura, Albert. (1986). *Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall. https://doi.org/10.4135/9781446221129.n6

Bandura, Albert. (1988). Self-Regulation of Motivation and Action Through Goal Systems. In Vernon Hamilton, Gordon H. Bower & Nico H. Frijda (Eds.), *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation* (pp. 37–61). Dordrecht: Springer Dordrecht.

Bandura, Albert. (1990). Perceived Self-Efficacy in the Exercise of Personal Agency. *revista española de pedagogía*, *48*(187), 397–427.

Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control.* New York: W.H. Freeman and Company

Bandura, Albert. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In Frank Pajares & Tim Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (5th ed., pp. 307–337). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.

Bańka, Augustyn & Hauziński, Aleksander. (2015). Decisional procrastination of school-to-work transition: Personality correlates of career indecision. *Polish Psychological Bulletin*, *46*(1), 34–44. https://doi.org/10.1515/ppb-2015-0004

Baron, Reuben M. & Kenny, David A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Baur, Nina & Blasius, Jörg. (Hrsg.). (2014). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0

Beheshtifar, Malikeh, Hoseinifar, Hadis & Moghadam, Mahmoud Nekoie. (2011). Effect Procrastination on Work-Related Stress. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (38), 59–64.

Berger-Grabner, Doris. (2016). *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele* (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13078-7

Betz, Nancy E. & Hackett, Gail. (1981). The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, *28*(5), 399–410. https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399

Bortz, Jürgen & Schuster, Christof. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

Bourier, Günther. (2012). *Beschreibende Statistik. Praxisorientierte Einführung. Mit Aufgaben und Lösungen* (10. Aufl.). Wiesbaden: Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3885-5

Bundesministerium Bildung. (2025). Berufsbildende mittlere und höhere Schulen. Verfügbar unter: https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/bmhs.html

Bussy, Kay & Bandura, Albert. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. *Psychological Review*, *106*(4), 676–713. https://doi.org/10.1037/0033-295x.106.4.676

Cerino, Eric S. (2014). Relationships Between Academic Motivation, Self-Efficacy, and Academic Procrastination. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, *19*(4), 156–163. https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN19.4.156

Çetin, Fatih & Aşkun, Duysal. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, *41*(2), 186–201. https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062

Chaudhary, Richa, Rangnekar, Santosh & Barua, Mukesh Kumar. (2013). Engaged versus disengaged: the role of occupational self-efficacy. *Asian Academy of Management Journal*, *18*(1), 91–108.

Chen, Gilad, Gully, Stanley M. & Eden, Dov. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, *4*(1), 62–83. https://doi.org/10.1177/109442810141004

Choi, Bo Young, Park, Heerak, Yang, Eunjoo, Lee, Seul Ki, Lee, Yedana & Lee, Sang Min. (2012). Understanding Career Decision Self-Efficacy: A Meta-Analytic Approach. *Journal of Career Development*, *39*(5), 443–460. https://doi.org/10.1177/0894845311398042

Chun Chu, Angela Hsin & Choi, Jin Nam. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of „Active“ Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology*, *145*(3), 245–264. https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264

Cleff, Thomas. (2015). *Deskriptive Statistik und explorative Datenanalyse. Eine computergestützte Einführung mit Excel, SPSS und STATA* (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.

Colman, Andrew M., Norris, Claire E. & Preston, Carolyn C. (1997). Comparing Rating Scales of Different Lengths: Equivalence of Scores From 5-Point and 7-Point Scales. *Psychological Reports*, *80*(2), 355–362. https://doi.org/10.2466/pr0.1997.80.2.355

Cook, R. Dennis & Weisberg, Sanford. (1982). *Residuals and influence in regression*. New York: Chapman and Hall.

Dang, Anika. (2022). Umfrage: Jede zweite Kündigung hätte vermieden werden können. Verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000138707132/jede-zweite-kuendigung-haette-vermieden-werden-koennen

De Winter, Joost C. F., Gosling, Samuel D. & Potter, Jeff. (2016). Comparing the Pearson and Spearman Correlation Coefficients Across Distributions and Sample Sizes: A Tutorial Using Simulations and Empirical Data. *Psychological Methods*, *21*(3), 273–290. https://doi.org/10.1037/met0000079

Dewayani, Kristiana & Cahyati, Indah. (2014). Effects of Perceived Organizational Support as Moderator Variable on Correlation between Self-Efficacy and Procrastination. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, *1*(2), 117–127.

Dominiak, Adam & Duersch, Peter. (2024). Choice under uncertainty and cognitive load. *Journal of Risk and Uncertainty*, *68*(2), 133–161. https://doi.org/10.1007/s11166-024-09426-6

Döring, Nicola & Bortz, Jürgen. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5

van Eerde, Wendelien. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, *35*(6), 1401–1418. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00358-6

Eid, Michael, Gollwitzer, Mario & Schmitt, Manfred. (2016). *Formelsammlung Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Ferrari, Joseph R. (1991). Compulsive Procrastination: Some Self-reported Characteristics. *Psychological Reports*, *68*(2), 455–458. https://doi.org/10.2466/PR0.68.2.455-458

Ferrari, Joseph R. (2000). Procrastination and Attention: Factor Analysis of Attention Deficit, Boredomness, Intelligence, Self-Esteem, and Task Delay Frequencies. *Journal of Social Behavior and Personality*, *15*(5), 185–196.

Ferrari, Joseph R., Johnson, Judith L. & McCown, William G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance. Theory, Research, and Treatment*. New York: Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6

Flick, Uwe. (2019). *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge* (4. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.

von Gersdorff, Anna Milena. (2024). PRISMA Methode in der Literaturrecherche: Anwendung und Beispiele. Verfügbar unter: https://gwriters.de/blog/prisma-methode

Glass, Gene V. (1966). Note on Rank Biserial Correlation. *Educational and Psychological Measurement*, *26*(3), 623–631. https://doi.org/10.1177/001316446602600

Goossens, Franz. (1957). *Der Personal-Wechsel: seine Bedeutung, Erfassung und betriebliche Beeinflussung*. Pöcking: Frago-Verlag.

Gramß, Johannes. (2023). Prokrastination bei Angst vor Jobwechsel und Bewerbungen. Verfügbar unter: https://www.inqua-institut.de/blog/prokrastination-bei-angst-vor-jobwechsel-und-bewerbungen/

Grobner, Marianne (2018). Braucht die Personalarbeit mehr Männer?. Verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000090955027/braucht-die-personalarbeit-mehr-maenner

Grund, Christian. (2009). Jobpräferenzen und Arbeitsplatzwechsel. *Zeitschrift für Personalforschung*, *23*(1), 66–72. https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2009_01_Grund

Gumus, Fatih B. & Dayioglu, Yusuf. (2015). An Analysis on The Socio-Economic and Demographic Factors That Have an Effect on The Risk Taking Preferences of Personal Investors. *International Journal of Economics and Financial Issues*, *5*(1), 136–147.

Gunzenhauser, Catherine, Heikamp, Tobias, Gerbino, Maria, Alessandri, Guido, von Suchodoletz, Antje, Di Giunta, Laura et al. (2013). Self-Efficacy in Regulating Positive and Negative Emotions. A Validation Study in Germany. *European Journal of Psychological Assessment*, *29*(3), 197–204. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000151

Hall, Nathan C., Lee, So Yeon & Rahimi, Sonia. (2019). Self-efficacy, procrastination, and burnout in post-secondary faculty: An international longitudinal analysis. *PLoS ONE*, *14*(12), 1–17. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226716

Hartog, Joop, Ferrer-i-Carbonell, Ada & Jonker, Nicole. (2002). Linking Measured Risk Aversion to Individual Characteristics. *KYKLOS International Review for Social Sciences*, *55*(1), 3–26. https://doi.org/10.1111/1467-6435.00175

Hayes, Andrew F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). New York: Guilford Publications.

Hayes, Andrew F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guildford Press.

Heimsch, Fabian Max, Niederer, Ruedi & Zöfel, Peter. (2018). *Statistik im Klartext: für Psychologen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler* (2. Aufl.). Hallbergmoos: Pearson.

Heinrich, Christian, Hürter, Tobias, Schramm, Stefanie & Wüstenhagen, Claudia. (2011). Die Kunst der Entscheidung. Verfügbar unter: https://www.zeit.de/zeit-wissen/2011/06/Entscheidungen/seite-8

Heppner, Mary J., Multon, Karen D. & Johnston, Joseph A. (1994). Assessing Psychological Resources during Career Change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *44*(1), 55–74. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1004

Heslin, Peter A. & Klehe, Ute-Christine. (2006). Self-efficacy. In Steven G. Rogelberg (Eds.), *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 705–708). Thousand Oaks: Sage.

Higgins, Monica C., Dobrow, Shoshana R. & Chandler, Dawn. (2008). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, *72*(2), 207–224. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.011

Höcker, Anna, Engberding, Margarita & Rist, Fred. (2022). *Prokrastination – Extremes Aufschieben*. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. https://doi.org/10.1026/03081-000

van Hooft, Edwin A. J., Born, Marise Ph., Taris, Toon W., van der Flier, Henk & Blonk, Roland W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(2), 238–256. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.003

van Huizen, Thomas & Alessie, Rob. (2019). Risk aversion and job mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *164*, 91–106. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.021

IMAS International - Institut für Markt- und Sozialanalysen. (2024). Jede:r Fünfte denkt an Jobwechsel - Über Jahre Anteil mit Wechselgedanken konstant. Verfügbar unter: https://www.imas.at/news/jeder-fuenfte-denkt-an-jobwechsel-ueber-jahre-anteil-mit-wechselgedanken-konstant

Institut für empirische Sozialforschung GmbH. (2023). Arbeitsklima Index: Ein Viertel will Job wechseln. Verfügbar unter: https://www.ifes.at/arbeitsklima-index-ein-viertel-will-job-wechseln/

Janis, Irving Lester & Mann, Leon. (1977). *Decision making: a psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: The Free Press.

Joppe, Johanna & Ganowski, Christian. (2009). *Einfach gut entscheiden! Im Beruf schnell und sicher Lösungen finden. Mit vielen Fallbeispielen*. Hannover: humboldt.

Kahneman, Daniel & Tversky, Amos. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, *47*(2), 263–292. https://doi.org/10.2307/1914185

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich. (2019). *Newsletter.* Linz: Typeshop.

Kan, Kamhon. (2003). Residential mobility and job changes under uncertainty. *Journal of Urban Economics*, *54*, 566–586. https://doi.org/10.1016/S0094-1190(03)00086-X

Kanten, Pelin & Kanten, Selahattin. (2016). The Antecedents of Procrastination Behavior: Personality Characteristics, Self-Esteem and Self-Efficacy. *PressAcademia Procedia*, *2*(1), 331–341. https://doi.org/0.17261/Pressacademia.2016118653

Kaplan, Stanley & Garrick, B. John. (1981). On The Quantitative Definition of Risk. *Risk Analysis*, *1*(1), 11–27. https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.1981.tb01350.x

Khan, Faizma & Shukla, Jyotsna. (2024). The Role of Self-Efficacy in Predicting Procrastination Levels. *MSB-International Journal of Interdisciplinary Research*, *2*(3), 611–620.

Klingsieck, Katrin B. (2013). Procrastination. When Good Things Don't Come to Those Who Wait. *European Psychologist*, *18*(1), 24–34. https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000138

Knapp, Ladina, Wuepper, David & Finger, Robert. (2021). Preferences, personality, aspirations, and farmer behavior. *Agricultural Economics*, *52*(3), 901–913. https://doi.org/10.1111/agec.12669

Knispel, Jens, Wittneben, Lukas, Slavchova, Veneta & Arling, Viktoria. (2021). Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. https://doi.org/10.6102/zis303

Kornmeier, Martin (Hrsg.). (2007). *Wissenschaftstheorie und wissenschaftliches Arbeiten: Eine Einführung für Wirtschaftswissenschaftler*. Heidelberg: Physica-Verlag HD. https://doi.org/10.1007/978-3-7908-1919-9

Kosfeld, Reinhold, Eckey, Hans Friedrich & Türck, Matthias. (2016). *Deskriptive Statistik. Grundlagen - Methoden - Beispiele - Aufgaben* (6. Aufl.). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13640-6

Kothiyal, Amit, Spinu, Vitalie & Wakker, Peter P. (2011). Prospect theory for continuous distributions: A preference foundation. *Journal of Risk and Uncertainty*, *42*(3), 195–210. https://doi.org/10.1007/s11166-011-9118-0

Krosnick, Jon A. (1991). Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys. *Applied Cognitive Psychology*, *5*(3), 213–236. https://doi.org/10.1002/acp.2350050305

Krueger, Jr., Norris & Dickson, Peter R. (1994). How Believing in Ourselves Increases Risk Taking: Perceived Self-Efficacy and Opportunity Recognition. *Decision Sciences*, *25*(3), 385–400. https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.1994.tb00810.x

Kühberger, Anton, Schulte-Mecklenbeck, Michael & Perner, Josef. (1999). The Effects of Framing, Reflection, Probability, and Payoff on Risk Preference in Choice Tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *78*(3), 204–231. https://doi.org/10.1006/obhd.1999.2830

Lent, Robert W. (2021). Career Development and Counseling: A Social Cognitive Framework. In Robert W. Lent & Steven D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling* (3rd ed., pp. 129–164). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Lent, Robert W., Brown, Steven D. & Hackett, Gail. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79–122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027

Linde, Jona & Sonnemans, Joep. (2012). Social comparison and risky choices. *Journal of Risk and Uncertainty*, *44*, 45–72. https://doi.org/10.1007/s11166-011-9135-z

Lindskog, Annika, Martinsson, Peter & Medhin, Haileselassie. (2022). Risk-taking and others. Does the social reference point matter? *Journal of Risk and Uncertainty*, *64*(3), 287–307. https://doi.org/10.1007/s11166-022-09376-x

Ling, Kelvin, Yuwanto, Listyo & Siaputra, Ide Bagus. (2012). Validation of Decisional Procrastination Instrument. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, *27*(2), 102–116.

Liu, Guoqing, Cheng, Gang, Hu, Juan, Pan, Yun & Zhao, Shouying. (2020). Academic Self-Efficacy and Postgraduate Procrastination: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01752

Mann, Leon, Burnett, Paul, Radford, Mark & Ford, Steve. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An Instrument for Measuring Patterns for Coping with Decisional Conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, *10*(1), 1–19. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0771(199703)10:1<1::AID-BDM242>3.0.CO;2-X

Matell, Michael S. & Jacoby, Jacob. (1972). Is there an optimal number of alternatives for likert-scale items? *Journal of Applied Psychology*, *56*(6), 506–509. https://doi.org/10.1037/h0033601

Matsui, Tamao & Onglatco, Mary-Lou (1992). Career self-efficacy as a moderator of the relation between occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behavior, 41*(1), 79-88. https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90040-7

Maxfield, Sylvia, Shapiro, Mary, Gupta, Vipin & Hass, Susan. (2010). Gender and risk: women, risk taking and risk aversion. *Gender in Management: An International Journal*, *25*(7), 586–604. https://doi.org/10.1108/17542411011081383

Mentzakis, Emmanouil & Sadeh, Jana. (2021). Experimental evidence on the effect of incentives and domain in risk aversion and discounting tasks. *Journal of Risk and Uncertainty*, *62*(3), 203–224. https://doi.org/10.1007/s11166-021-09354-9

Mishra, Sandeep. (2014). Decision-Making Under Risk: Integrating Perspectives From Biology, Economics, and Psychology. *Personality and Social Psychology Review*, *18*(3), 280–307. https://doi.org/10.1177/1088868314530517

Mohamed, Ebtsam Ahmed, Hassan, Sabah Saleh & El-Said, Heba Dakrory Ali. (2020). Procrastination and its Relation with Self-Efficacy and Clinical Decision Making among Staff Nurses. *Assiut Scientific Nursing Journal*, *8*(23), 88–99. https://doi.org/10.21608/asnj.2021.50917.1077

Murphy, Kevin R. & Davidshofer, Charles O. (1988). *Psychological Testing. Principles and Applications*. New Jersey: Prentice Hall.

Natrop, Johannes. (2015). *Angewandte Deskriptive Statistik. Praxisbezogenes Lehrbuch mit Fallbeispielen*. Berlin/München/Boston: Walter de Gruyter GmbH.

Nicolaou, Nicos & Shane, Scott. (2019). Common genetic effects on risk-taking prferences and choices. *Journal of Risk and Uncertainty*, *59*(3), 261–279. https://doi.org/10.1007/s11166-019-09316-2

Nikitina, Marina A. & Chernukha, Irina M. (2023). Nonparametric Statistics. Part 3. Correlation Coefficients. *Theory and Practice of Meat Processing*, *8*(3), 237–252. https://doi.org/10.21323/2414-438X-2023-8-3-237-251

Niles, Spencer G. & Sowa, Claudia J. (1992). Mapping the Nomological Network of Career Self-Efficacy. *The Career Development Quarterly*, *41*(1), 13–21. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00351.x

O'Donoghue, Ted & Somerville, Jason. (2018). Modeling Risk Aversion in Economics. *Journal of Economic Perspectives*, *32*(2), 91–114. https://doi.org/10.1257/jep.32.2.91

Oliver, Adam. (2018). Your money and your life: Risk attitudes over gains and losses. *Journal of Risk and Uncertainty*, *57*(1), 29–50. https://doi.org/10.1007/s11166-018-9284-4

Orellana-Damacela, Lucia E., Tindale, R. Scott & Suárez-Balcázar, Yolanda. (2000). Decisional and Behavioral Procrastination: How They Relate to Self-Discrepancies. *Journal of Personality and Social Behavior*, *15*(5), 225–238.

Outreville, J. François. (2015). The Relationship between Relative Risk Aversion and the Level of Education: a survey and implications for the demand for life insurance. *Journal of Economic Surveys*, *29*(1), 97–111. https://doi.org/10.1111/joes.12050

Ozer, Elizabeth M. & Bandura, Albert. (1990). Mechanisms Governing Empowerment Effects: A Self-Efficacy Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*(3), 472–486. https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.3.472

Paggi, Michelle E. & Jopp, Daniela S. (2015). Outcomes of Occupational Self-Efficacy in Older Workers. *The International Journal of Aging and Human Development*, *80*(4), 357–378. https://doi.org/10.1177/0091415015607640

Patalano, Andrea L. & Wengrovitz, Steven M. (2007). Indecisiveness and Response to Risk in Deciding When to Decide. *Journal of Behavioral Decision Making*, *20*(4), 405–424. https://doi.org/10.1002/bdm.560

Peerzada, Najmah & Dar, Jahangeer Ahmad. (2019). Academic Procrastination: The Thief Of Time And An Enemy Of Success. *The Journal of Elementary Education*, *18*(4), 2471–2480. https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.641242

Preacher, Kristopher J. & Hayes, Andrew F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, *36*(4), 717–731. https://doi.org/10.3758/BF03206553

Quatember, Andreas. (2019). *Datenqualität in Stichprobenerhebungen: eine verständnisorientierte Einführung in die Survey-Statistik* (3. Aufl.). Berlin: Springer Spektrum.

Rabin, Matthew & Thaler, Richard H. (2001). Anomalies. Risk Aversion. *Journal of Economic Perspectives*, *15*(1), 219–232. https://doi.org/10.1257/jep.15.1.219

Rank, Birgit. (1997). *Erwartungs-Wert-Theorien: Ein Theoriekonzept der Wirtschaftspsychologie und seine Anwendung auf eine berufsbiographische Entscheidung*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Rilke, Mandy. (2024). 9 typische Anzeichen, dass man den Job wechseln sollte. Verfügbar unter: https://www.stepstone.de/magazin/artikel/anzeichen-dass-man-den-job-wechseln-sollte

Rost, Jürgen. (2004). *Lehrbuch Testtheorie, Testkonstruktion* (2. Aufl.). Bern: Huber.

Rozental, Alexander & Carlbring, Per. (2014). Understanding and Treating Procrastination: A Review of a Common Self-Regulatory Failure. *Psychology*, *5*(13), 1488–1502. https://doi.org/10.4236/psych.2014.513160

Rucker, Derek D., Preacher, Kristopher J., Tormala, Zakary L. & Petty, Richard E. (2011). Mediation Analysis in Social Psychology: Current Practices and New Recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, *5*(6), 359–371. https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00355.x

Sagone, Elisabetta & Indiana, Maria Luisa. (2023). The Roles of Academic Self-Efficacy and Intolerance of Uncertainty on Decisional Procrastination in University Students during the COVID-19 Pandemic. *Education Sciences*, *13*(5), 476–491. https://doi.org/10.3390/educsci13050476

Salzmann, Patrizia, Berweger, Simone & Bührer, Zippora. (2023). Testing an Extended Social Cognitive Model of Occupational Turnover Intentions. *Journal of Career Development*, *50*(2), 386–404. https://doi.org/10.1177/08948453221101404

Schmook, Renate, Bendrien, Jörg, Frey, Dieter & Wänke, Michaela. (2002). Prospekttheorie. In Dieter Frey & Martin Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie* (S. 279–311). Bern: Huber.

Schnell, Rainer, Hill, Paul B. & Esser, Elke. (2018). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (11. Aufl.). Berlin/Boston: Walter de Gruyter GmbH.

Schönfeld, Pia, Brailovskaia, Julia, Bieda, Angela, Zhang, Xiao Chi & Margraf, Jürgen. (2016). The effects of daily stress on positive and negative mental health: Mediation through self-efficacy. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *16*(1), 1–10. https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2015.08.005

Sharma, Mamta & Kaur, Gagandeep. (2013). Occupational Self-Efficiency and Procrastination as Predictors of Occupational Stress among Female Lecturers. *Journal of Psychosocial Research*, *8*(2), 275–285.

Sherer, Mark, Maddux, James E., Mercandante, Blaise, Prentice-Dunn, Steven, Jacobs, Beth & Rogers, Ronald W. (1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, *51*(2), 663–671. https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663

Singh, Sandeep & Bala, Rajni. (2020). Mediating role of self-efficacy on the relationship between conscientiousness and procrastination. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, *11*(1), 41–61. https://doi.org/10.1504/IJWOE.2020.109422

Sirois, Fuschia M. (2007). “I’ll look after my health, later”: A replication and extension of the procrastination–health model with community-dwelling adults. *Personality and Individual Differences*, *43*(1), 15–26. https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.003

Sirois, Fuschia M., Melia-Gordon, Michelle L. & Pychyl, Timothy A. (2003). “I’ll look after my health, later”: An investigation of procrastination and health. *Personality and Individual Differences*, *35*(5), 1167–1184. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00326-4

Slovic, Paul (1987). Perception of Risk. *Science, 236*(4799), 280-285. https://doi.org/10.1126/science.3563507

Solomon, Laura J. & Rothblum, Esther D. (1984). Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, *31*(4), 503–509. https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.4.503

SoSci Survey. (2024). Rotation. Verfügbar unter: https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/de:create:rotation

Spurk, Daniel & Abele, Andrea E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(2), 119–132. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.002

Statistik Austria. (2024). Bildungsstand der Bevölkerung. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/bildungsstand-der-bevoelkerung

StatistikGuru. (2025). Mediationsanalyse: PROCESS Makro installieren. Verfügbar unter: https://statistikguru.de/spss/mediation/process-makro-installieren.html

Stead, Rebecca, Shanahan, Matthew J. & Neufeld, Richard W. J. (2010). “I’ll go to therapy, eventually”: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, *49*(3), 175–180. https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.028

Steel, Piers. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, *133*(1), 65–94. https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65

Steel, Piers & Ferrari, Joseph. (2012). Sex, Education and Procrastination: An Epidemiological Study of Procrastinators' Characteristics from a Global Sample. *European Journal of Personality*, *27*(1), 51–58. https://doi.org/10.1002/per.1851

Steel, Piers & Klingsieck, Katrin. (2015). Procrastination. In James D. Wright (Eds.), *The international encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., pp. 73–78). Oxford: Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25087-3

Stefánsson, H. Orri & Bradley, Richard. (2019). What Is Risk Aversion? *The British Journal for the Philosophy of Science*, *70*(1), 77–102. https://doi.org/10.1093/bjps/axx035

Stegemann, Gerhard. (1965). *Die statistische Erfassung und die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels*. Berlin: Duncker & Humblot.

Stein, Petra. (2019). Forschungsdesign für die quantitative Sozialforschung. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Aufl., S. 125–142). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_8

Steiner, Elisabeth & Benesch, Michael. (2018). *Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung* (5. Aufl.). Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Stoetzer, Matthias-W. (2017). *Regressionsanalyse in der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung. Band 1. EIne nichtmathematische Einführung mit SPSS und Stata*. Berlin, Heidelberg: Springer -Verlag GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53824-1

Svartdal, Frode & Steel, Piers. (2017). Irrational Delay Revisited: Examining Five Procrastination Scales in a Global Sample. *Frontiers in Psychology*, *8*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01927

Taherdoost, Hamed. (2019). What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude Scale / Likert Scale. *International Journal of Academic Research in Management*, *8*(1), 1–10.

Thielsch, Meinald T., Lenzner, Timo & Melles, Torsten. (2012). Wie gestalte ich gute Items und Interviewfragen? In Meinald T. Thielsch & Torsten Brandenburg (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie. Band II, Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung* (S. 221–240). Münster: Monsenstein u. Vannerdat.

Tibbett, Thomas P. & Ferrari, Joseph R. (2015). The portrait of the procrastinator: Risk factors and results of an indecisive personality. *Personality and Individual Differences*, *82*, 175–184. https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.014

Tice, Dianne M. & Baumeister, Roy F. (1997). Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling. *Psychological Science*, *8*(6), 454–458. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1997.tb00460.x

Tiemann, Veith. (2019). *Inferenzmethoden und Multivariate Statistik. Grundlagen mit SPSS verstehen*. München: UVK Verlag.

Tuli, Kashvi. (2024). Deadline Dread: Investigating the Relationship between Procrastination and Career Anxiety among College Students. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, *2*(1), 61–72.

Tversky, Amos & Kahneman, Daniel. (1992). Advances in Prospect Theory: Cumulative Representation of Uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, *5*, 297–323. https://doi.org/10.1007/BF00122574

Tzur, Keren Stirin, Ganzach, Yoav & Pazy, Asya. (2016). On the positive and negative effects of self-efficacy on performance: Reward as a moderator. *Human Performance*, *29*(5), 362–377. https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1192631

Ugurlu, Celal Teyyar. (2013). Effects of Decision-Making Styles of School Administrators on General Procrastination Behaviors. *Eurasian Journal of Educational Research*, *13*(51), 253–272.

Universität Zürich. (2025). Faktoranalyse. Verfügbar unter: https://www.methodenberatung.uzh.ch/de/datenanalyse_spss/interdependenz/reduktion/faktor.html

Vyslozil, Andrea. (2018). Lohnender Abgang: Per Jobwechsel zu mehr Gehalt. Verfügbar unter: https://kurier.at/wirtschaft/karriere/lohnender-abgang-per-jobwechsel-zu-mehr-gehalt/400094186

Wagner-Schelewsky, Pia & Hering, Linda. (2019). Online-Befragung. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 787–800). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_54

Walther, Björn. (2023). Mediation mit PROCESS in SPSS. Verfügbar unter: https://bjoernwalther.com/mediation-in-spss/

Walther, Björn. (2024). Einfache lineare Regression in SPSS rechnen und interpretieren. Verfügbar unter: https://bjoernwalther.com/einfache-lineare-regression-in-spss-rechnen-und-interpretieren/

Wang, Tong, Liu, Jiaxuan, Zhu, Hongyu & Jiang, Yuansheng. (2024). The Impact of Risk Aversion and Migrant Work Experience on Farmers' Entrepreneurship: Evidence from China. *Agriculture*, *14*(2), 209–229. https://doi.org/10.3390/agriculture14020209

Watson, John & McNaughton, Mark. (2019). Gender Differences in Risk Aversion and Expected Retirement Benefits. *Financial Analysts Journal*, *63*(4), 52–62. https://doi.org/10.2469/faj.v63.n4.4749

Wentura, Dirk & Pospeschill, Markus. (2015). *Multivariate Datenanalyse. Eine kompakte Einführung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93435-8

Wirtschaftskammer Österreich. (2025). Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik. Aktuelle Daten nach Beschäftigungsgruppen, Fachverbänden und Bundesländern. Verfügbar unter: https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/beschaeftigungsstatistik-kammersystematik

Wolff, Hans-Georg & Bacher, Johann. (2010). Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse. In Christof Wolf & Henning Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 333–365). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92038-2

Wong, Jody Chin Sing & Yang, Janet Zheng. (2021). Seeing is believing: examining self-efficacy and trait hope as moderators of youths' positive risk-taking intention. *Journal of Risk Research*, *24*(7), 819–832. https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1750463

Wuepper, David & Lybbert, Travis J. (2017). Perceived Self-Efficacy, Poverty, and Economic Development. *Annual Review of Resource Economics*, *9*(11), 383–404. https://doi.org/10.1146/annurev- resource100516- 053709

Yan, Bo & Zhang, Xiaomin. (2022). What Research Has Been Conducted on Procrastination? Evidence From a Systematical Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1–16. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809044

Yu, Christine M. (2019). A Theoretical Framework for Understanding Social Anxiety in the Context of Career Development. *Canadian Journal of Career Development*, *18*(1), 20–31.

Zhang, Pingying & Cain, Kevin W. (2017). Reassessing the link between risk aversion and entrepreneurial intention. The mediating role of the determinants of planned behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, *23*(5), 793–811. https://doi.org/10.1108/IJEBR-08-2016-0248

Zhang, Ruixun, Brennan, Thomas J. & Lo, Andrew W. (2014). The origin of risk aversion. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *111*(50), 17777–17782. https://doi.org/10.1073/pnas.1406755111

Zhao, Xinshu, Lynch Jr., John G. & Chen, Qimei. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, *37*(2), 197–206. https://doi.org/10.1086/651257

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung von Hypothese 4 im Rahmen des Mediationsmodells. Anmerkung: Erstellung in Anlehnung an Hayes (2017, S. 79)..... 46

Abbildung 2: Darstellung der Ergebnisse von Hypothese 4 im Rahmen des Mediationsmodells. Anmerkung: Erstellung in Anlehnung an Hayes (2017, S. 79)..... 80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: *Darstellung der Fragen zur beruflichen Selbstwirksamkeits-erwartung sowie der Skala berufliche Selbstwirksamkeitserwartung* 59

Tabelle 2: *Darstellung der Fragen zur Entscheidungsprokrastination sowie der Skala Entscheidungsprokrastination* 60

Tabelle 3: *Darstellung der Fragen zur Risikovermeidung sowie der Skala Risikovermeidung* 61

Tabelle 4: *Einordnung des Korrelationskoeffizienten in Anlehnung an Natrop (2015, S. 254)* 62

Tabelle 5: *Überblick über die demographischen Daten der Teilnehmer*innen* 71

Tabelle 6: *Korrelationskoeffizienten aller Variablen der Erhebung* 74

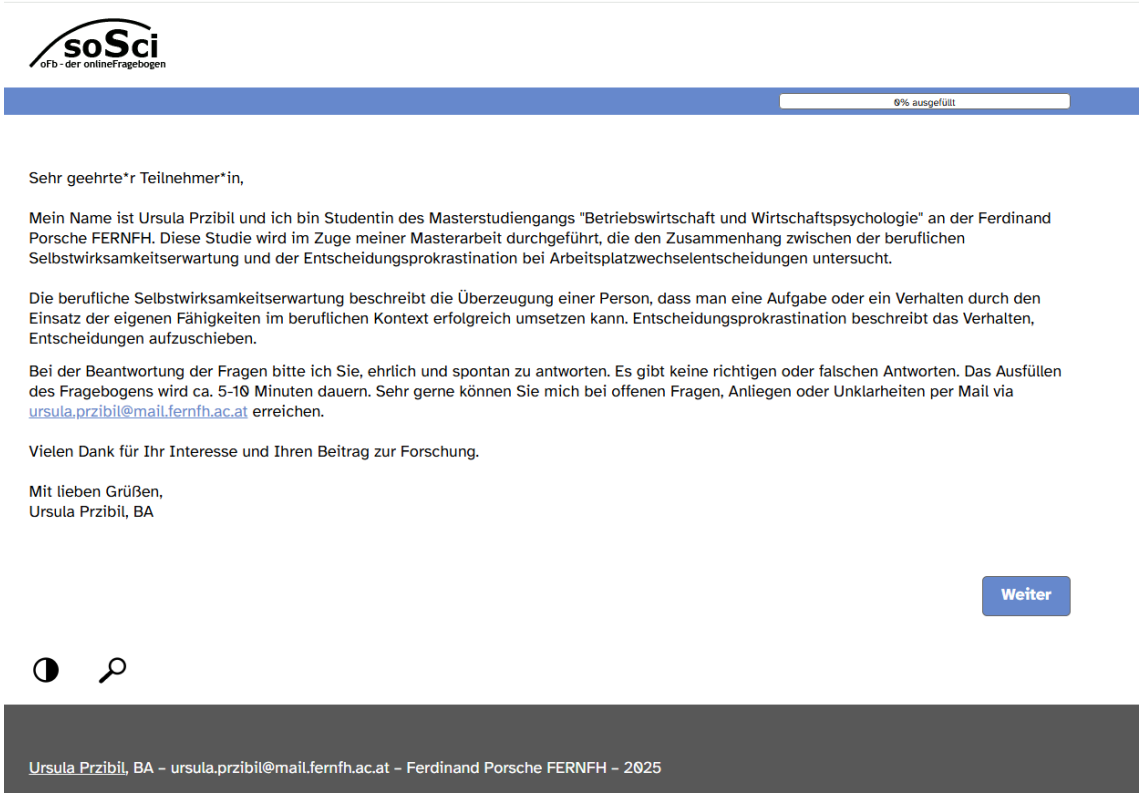
Tabelle 7: *Einfache lineare Regressionsanalyse der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf die Entscheidungsprokrastination* 75

Tabelle 8: *Einfache lineare Regressionsanalyse der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf die Risikovermeidung* 77

Tabelle 9: *Einfache lineare Regressionsanalyse der Risikovermeidung in Bezug auf die Entscheidungsprokrastination* 78

Anhang

Anhang 1: Datenerhebungsinstrument



1. Für die Teilnahme an der Umfrage bitte ich Sie, die untenstehende Datenschutzerklärung sogfältig zu lesen und Ihre Zustimmung (Option: „ja“)/Ablehnung (Option: „nein“) zur Datenschutzerklärung abzugeben.

Datenschutzerklärung:

Ich bin damit einverstanden, dass der*die Studierende, der*die Masterarbeitsbetreuer*in sowie Mitarbeiter*innen der Ferdinand Porsche FERNFH die von mir im Zuge dieser Studie angeführten Daten zu Forschungszwecken speichern und in aggregierter Form verarbeiten dürfen, sodass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Ich stimme der Datenschutzerklärung der FERNFH zu, welche auf der DSGVO basiert. Die Daten werden zu jeder Zeit vertraulich behandelt. Diese Einwilligungserklärung erfolgt auf freiwilliger Basis.

- ◯ ja
- ◯ nein

Weiter

Im Rahmen dieser Untersuchung werden nur die Ergebnisse von **unselbstständig Beschäftigten in Österreich, die bereits zumindest einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben**, berücksichtigt. Als in Österreich unselbstständig beschäftigt werden Personen bezeichnet, die in einem aufrechten Dienstverhältnis in Österreich stehen, das heißt, für eine*n Arbeitgebende*n in Österreich arbeiten. Arbeitsplatzwechsel wird in der vorliegenden Untersuchung als Wechsel zwischen zwei Arbeitgeber*innen beschrieben.

Sollten Sie eine der beiden untenstehenden Fragen mit "nein" beantworten, findet daher keine weitere Befragung statt und der Fragebogen wird, sobald Sie weitergeklickt haben, automatisch beendet.

Sollten Sie nicht in die Zielgruppe fallen, möchte ich mich an dieser Stelle für Ihr Interesse bedanken und Ihnen mitteilen, dass ich Ihre Antworten für meine Erhebung leider nicht berücksichtigen kann.

2. Haben Sie bereits mindestens einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen?

- ◯ ja
- ◯ nein

3. Sind Sie derzeit in Österreich unselbstständig beschäftigt?

- ◯ ja
- ◯ nein

Weiter

4. Im folgenden Abschnitt finden Sie einige Aussagen, die sich auf Ihr **Entscheidungsverhalten** beziehen. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, in welchem Ausmaß Sie dieser Aussage **im Hinblick auf Entscheidungen im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels** zustimmen bzw. diese ablehnen. Dabei können Sie zwischen **„trifft überhaupt nicht zu“** bis **„trifft voll und ganz zu“** abstufen.

	trifft überhaupt nicht zu						trifft voll und ganz zu
Ich verzögere das Treffen von Entscheidungen, bis es zu spät ist.	○	○	○	○	○	○	○
Ich vergeude viel Zeit mit belanglosen Angelegenheiten, bevor ich eine endgültige Entscheidung treffe.	○	○	○	○	○	○	○
Auch nachdem ich eine Entscheidung treffe, zögere ich, danach zu handeln.	○	○	○	○	○	○	○
Ich schiebe es auf, Entscheidungen zu treffen.	○	○	○	○	○	○	○
Ich treffe keine Entscheidungen, es sei denn, ich muss wirklich.	○	○	○	○	○	○	○

Weiter

soSci
oFb - der onlineFragebogen

59% ausgefüllt

5. Im folgenden Abschnitt finden Sie einige Aussagen, die sich auf Ihre **Zuversicht im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit** beziehen. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, in welchem Ausmaß Sie dieser Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen. Dabei können Sie zwischen **„trifft überhaupt nicht zu“** bis **„trifft voll und ganz zu“** abstufen.

	trifft überhaupt nicht zu						trifft voll und ganz zu
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	○	○	○	○	○	○	○
Ich weiß, dass ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.	○	○	○	○	○	○	○
Ich weiß, dass ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	○	○	○	○	○	○	○
Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	○	○	○	○	○	○	○
Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	○	○	○	○	○	○	○

Weiter

soSci
oFb - der onlineFragebogen

63% ausgefüllt

6. Im folgenden Abschnitt finden Sie einige Aussagen, die sich auf **Ihre Einstellung zu Risiken** beziehen. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, in welchem Ausmaß Sie dieser Aussage zustimmen bzw. diese ablehnen. Dabei können Sie zwischen **„trifft überhaupt nicht zu“** bis **„trifft voll und ganz zu“** abstufen.

	trifft überhaupt nicht zu						trifft voll und ganz zu
Bevor ich eine Entscheidung treffe, bin ich gerne absolut sicher, wie die Dinge ausgehen werden.	○	○	○	○	○	○	○
Ich vermeide Situationen, die einen unsicheren Ausgang haben.	○	○	○	○	○	○	○
Ich bevorzuge Situationen, die einen absehbaren Ausgang haben.	○	○	○	○	○	○	○
Ich fühle mich nicht wohl dabei, Chancen zu ergreifen.	○	○	○	○	○	○	○

Weiter

Ursula Przibil, BA – ursula.przibil@mail.fernfh.ac.at – Ferdinand Porsche FERNFH – 2025

soSci
oFb - der onlineFragebogen

75% ausgefüllt

Zum Abschluss finden Sie im folgenden Abschnitt noch einige allgemeine Fragen.

7. Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

in ganzen Zahlen, ohne Komma und Leerzeichen

8. Bitte geben Sie an, welchem Geschlecht Sie sich zugehörig fühlen.

- ○ weiblich
- ○ männlich
- ○ divers
- ○ keine Angabe

9. Bitte wählen Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss aus.

- ○ Pflichtschule
- ○ Lehrabschluss
- ○ Mittlere und höhere Schule (z.B. BMS, AHS, BHS, Kolleg)
- ○ Hochschule
- ○ Sonstiges:

10. Bitte geben Sie an, wie viele Jahre Berufserfahrung Sie haben.

in ganzen Zahlen, ohne Komma und Leerzeichen

11. Bitte geben Sie an, wie viele Arbeitsplatzwechsel Sie bereits vollzogen haben.

in ganzen Zahlen, ohne Komma und Leerzeichen

Weiter

Vielen Dank für die Teilnahme an meiner Umfrage! Sie sind nun am Ende meiner Umfrage angelangt.

Bei Interesse lasse ich Ihnen nach Forschungsende auch gerne die zusammengefassten Ergebnisse zukommen. Melden Sie sich diesbezüglich oder bei offenen Fragen gerne per Mail via ursula.przibil@mail.fernfh.ac.at bei mir.

Mit lieben Grüßen,
Ursula Przibil, BA

Weiter

Anhang 2: Codebook

Fragen-code	Fragestellung	Antwortmöglichkeit
DS01	Ich bin damit einverstanden, dass der*die Studierende, der*die Masterarbeitsbetreuer*in sowie Mitarbeiter*innen der Ferdinand Porsche FERNFH die von mir im Zuge dieser Studie angeführten Daten zu Forschungszwecken speichern und in aggregierter Form verarbeiten dürfen, sodass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Ich stimme der Datenschutzerklärung der FERNFH zu, welche auf der DSGVO basiert. Die Daten werden zu jeder Zeit vertraulich behandelt. Diese Einwilligungserklärung erfolgt auf freiwilliger Basis.	1 = ja 2 = nein -9 = nicht beantwortet
FF02	Haben Sie bereits mindestens einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen?	1 = ja 2 = nein -9 = nicht beantwortet
FF04	Sind Sie derzeit in Österreich unselbstständig beschäftigt?	1 = ja 2 = nein -9 = nicht beantwortet
EP01_01	Ich verzögere das Treffen von Entscheidungen, bis es zu spät ist.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
EP01_02	Ich schiebe es auf, Entscheidungen zu treffen.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
EP01_03	Auch nachdem ich eine Entscheidung treffe, zögere ich, danach zu handeln.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
EP01_04	Ich treffe keine Entscheidungen, es sei denn, ich muss wirklich.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
EP01_05	Ich vergeude viel Zeit mit belanglosen Angelegenheiten, bevor ich eine endgültige Entscheidung treffe.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
BS01_01	Ich weiß genau, dass ich die an meinen Beruf gestellten Anforderungen erfüllen kann, wenn ich nur will.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
BS01_02	Ich weiß, dass ich die für meinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten wirklich habe.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
BS01_03	Ich weiß, dass ich genügend Interesse für alle mit meinem Beruf verbundenen Anforderungen habe.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
BS01_04	Schwierigkeiten im Beruf sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
BS01_05	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine beruflichen Absichten und Ziele zu verwirklichen.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet

RV01_01	Ich fühle mich nicht wohl dabei, Chancen zu ergreifen.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
RV01_02	Ich bevorzuge Situationen, die einen absehbaren Ausgang haben.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
RV01_03	Bevor ich eine Entscheidung treffe, bin ich gerne absolut sicher, wie die Dinge ausgehen werden.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
RV01_04	Ich vermeide Situationen, die einen unsicheren Ausgang haben.	1 = trifft überhaupt nicht zu 7 = trifft voll und ganz zu -9 = nicht beantwortet
SD02_01	Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.	Freies Eingabefeld
SD03	Bitte geben Sie an, welchem Geschlecht Sie sich zugehörig fühlen.	1 = weiblich 2 = männlich 3 = divers 4 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD04	Bitte wählen Sie Ihren höchsten Bildungsabschluss aus.	1 = Pflichtschule 2 = Lehrabschluss 3 = Mittlere und höhere Schule (z.B. BMS, AHS, BHS, Kolleg) 4 = Hochschule 5 = Sonstiges: -9 = nicht beantwortet
SD05_01	Bitte geben Sie an, wie viele Jahre Berufserfahrung Sie haben.	Freies Eingabefeld
SD06_01	Bitte geben Sie an, wie viele Arbeitsplatzwechsel Sie bereits vollzogen haben.	Freies Eingabefeld