

Attraktivität des Controllerberufs

Eine empirische Untersuchung

Inauguraldissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) an der

WHU – Otto Beisheim School of Management

eingereicht von

Sebastian Kempf

Kurfürstenstraße 12-14

50678 Köln

Vallendar, den 07.05.2010

Erstbetreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. Jürgen Weber

Lehrstuhl für Controlling und Unternehmenssteuerung

Institut für Management und Controlling (IMC)

WHU – Otto Beisheim School of Management

Zweitbetreuer: Prof. Dr. Utz Schäffer

Lehrstuhl für Controlling und Unternehmenssteuerung

Institut für Management und Controlling (IMC)

WHU – Otto Beisheim School of Management

Inhaltsübersicht

| | |
|---|-------------|
| Inhaltsübersicht | II |
| Inhaltsverzeichnis | III |
| Abbildungsverzeichnis | VIII |
| Tabellenverzeichnis | X |
| Abkürzungsverzeichnis | XIII |
| 1 Einleitung | 1 |
| 2 Konzeptionelle und theoretische Grundlagen | 7 |
| 3 Konzeptualisierung des Forschungsmodells | 61 |
| 4 Methodik und Durchführung der Untersuchung | 108 |
| 5 Empirische Ergebnisse | 166 |
| 6 Zusammenfassung und Implikationen | 278 |
| Anhang | i |
| Bibliographie | XV |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-------------|
| Inhaltsübersicht | II |
| Inhaltsverzeichnis | III |
| Abbildungsverzeichnis | VIII |
| Tabellenverzeichnis | X |
| Abkürzungsverzeichnis | XIII |
| 1 Einleitung | 1 |
| 1.1 Ausgangspunkt und Motivation der Untersuchung..... | 1 |
| 1.2 Zielsetzungen der Arbeit..... | 4 |
| 1.3 Aufbau der Arbeit..... | 5 |
| 2 Konzeptionelle und theoretische Grundlagen | 7 |
| 2.1 Definitiorische Grundlagen..... | 7 |
| 2.1.1 Verständnis der Attraktivität..... | 7 |
| 2.1.2 Verständnis des Controllerberufs..... | 11 |
| 2.2 Bestandsaufnahme der Forschung..... | 12 |
| 2.2.1 Vorgehensweise..... | 12 |
| 2.2.2 Accounting als Studienfach..... | 14 |
| 2.2.2.1 Wahl eines Accounting- <i>major</i> | 14 |
| 2.2.2.2 Wirkung der Accounting-Ausbildung..... | 19 |
| 2.2.3 Accounting als Berufswahl..... | 23 |
| 2.2.3.1 Image des Accounting-Berufs..... | 24 |
| 2.2.3.2 Einflussfaktoren auf die Wahl des Accounting-Berufs..... | 26 |
| 2.2.3.3 Erwartungen von Nachwuchskräften und Erfahrungen von Praktikern..... | 30 |
| 2.2.4 Zusammenfassung, Limitationen und mögliche Anknüpfungspunkte..... | 32 |
| 2.2.4.1 Zusammenfassung der bisherigen Forschung..... | 32 |
| 2.2.4.2 Bestehende Limitationen..... | 33 |
| 2.2.4.3 Inhaltliche Anknüpfungspunkte..... | 35 |
| 2.3 Darstellung relevanter Theorien und Auswahl der theoretischen Basis..... | 38 |
| 2.3.1 Soziologische Ansätze zur Erklärung der Berufswahl..... | 38 |
| 2.3.2 Psychologische Ansätze zur Erklärung der Berufswahl..... | 41 |
| 2.3.2.1 Die <i>Theory of Circumscription and Compromise</i> | 41 |
| 2.3.2.2 Die <i>Developmental Theory of Vocational Behavior</i> | 44 |
| 2.3.2.3 Die <i>Theory of Personalities in Work Environments</i> | 46 |
| 2.3.2.4 Die <i>Theory of Work Adjustment</i> | 49 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 2.3.2.5 | Die <i>Social Cognitive Career Theory</i> | 51 |
| 2.4 | Bewertung der Theorien | 55 |
| 2.5 | Anwendung der <i>Social Cognitive Career Theory</i> für die vorliegende Untersuchung | 59 |
| 3 | Konzeptualisierung des Forschungsmodells..... | 61 |
| 3.1 | Spezifikation von Konstrukten..... | 61 |
| 3.2 | Attraktivität des Controllerberufs | 65 |
| 3.2.1 | Theoretische Grundlagen | 65 |
| 3.2.2 | Spezifikation des Konstrukts Attraktivität des Controllerberufs..... | 66 |
| 3.2.2.1 | Anzahl der Dimensionen | 66 |
| 3.2.2.2 | Wirkungsbeziehungen zwischen Konstrukt und Dimensionen..... | 67 |
| 3.2.2.3 | Weitere Annahmen | 69 |
| 3.2.3 | Dimensionen der Attraktivität..... | 70 |
| 3.2.3.1 | Begriffsklärung..... | 70 |
| 3.2.3.2 | Auswahl der Dimensionen..... | 72 |
| 3.2.3.2.1 | Ableitung von Dimensionen aus bestehender Forschung | 73 |
| 3.2.3.2.2 | Durchführung empirischer Vorstudien | 74 |
| 3.2.3.2.3 | Konsolidierung der Ergebnisse | 77 |
| 3.2.3.2.4 | Ableich mit den Dimensionen zur Controllerzufriedenheit | 81 |
| 3.2.4 | Zusammenfassende Darstellung des Konstrukts Attraktivität des Controllerberufs..... | 82 |
| 3.3 | Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung auf Interesse und Berufsziel..... | 83 |
| 3.3.1 | Controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung | 83 |
| 3.3.2 | Interesse am Controllerberuf..... | 85 |
| 3.3.3 | Berufsziel Controller | 85 |
| 3.3.4 | Forschungshypothesen..... | 86 |
| 3.3.4.1 | Wirkungen der Attraktivität auf Interesse und Berufsziel | 86 |
| 3.3.4.2 | Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung auf Interesse und Berufsziel..... | 88 |
| 3.3.4.3 | Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Attraktivität..... | 89 |
| 3.4 | Determinanten von Selbstwirksamkeitserwartung und Attraktivität | 91 |
| 3.4.1 | Theoretische Grundlagen | 91 |
| 3.4.2 | Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung und Forschungshypothesen..... | 93 |
| 3.4.2.1 | Leistungen in Controllingkursen | 93 |
| 3.4.2.2 | Umfang praktischer Controllingenerfahrungen..... | 94 |
| 3.4.2.3 | Umfang stellvertretender Controllingenerfahrungen..... | 95 |
| 3.4.2.4 | Bestärkung durch Dritte..... | 97 |
| 3.4.3 | Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs und Forschungshypothesen..... | 98 |
| 3.4.3.1 | Zufriedenheit mit praktischen Controllingenerfahrungen | 98 |
| 3.4.3.2 | Erfahrungen in Controllingkursen | 100 |
| 3.4.3.3 | Qualität stellvertretender Controllingenerfahrungen..... | 103 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 3.4.3.4 | Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | 104 |
| 3.5 | Zusammenfassung des Forschungsmodells | 107 |
| 4 | Methodik und Durchführung der Untersuchung..... | 108 |
| 4.1 | Darstellung des Forschungsdesigns und der empirischen Erhebung | 108 |
| 4.1.1 | Methodische Vorüberlegungen | 108 |
| 4.1.1.1 | Wahl der grundsätzlichen Forschungsmethode | 108 |
| 4.1.1.1 | Wahl der Methode zur Datenerhebung..... | 108 |
| 4.1.1.2 | Teilnehmerkreis | 112 |
| 4.1.1.3 | Analysemethodik..... | 114 |
| 4.1.2 | Vorgehen bei der empirischen Erhebung | 116 |
| 4.1.2.1 | Erstellung des Fragebogens | 117 |
| 4.1.2.1.1 | Entwicklung der Messmodelle..... | 117 |
| 4.1.2.1.2 | Ausgestaltung des Fragebogens..... | 118 |
| 4.1.2.1.3 | Maßnahmen gegen einen <i>Common-Method-Bias</i> | 122 |
| 4.1.2.1.4 | Maßnahmen gegen einen <i>Nonresponse-Bias</i> | 127 |
| 4.1.2.2 | Durchführung von Pretests | 128 |
| 4.1.2.2.1 | Pretest 1: Zuordnung der Indikatoren | 129 |
| 4.1.2.2.2 | Pretest 2: Bewertung des Fragebogens durch Forscherkollegen..... | 131 |
| 4.1.2.2.3 | Pretest 3: Pretest unter Doktoranden..... | 131 |
| 4.1.2.2.4 | Pretest 4: Pretest unter Studenten..... | 132 |
| 4.1.2.2.5 | Pretest 5: Kognitives Interview..... | 133 |
| 4.1.2.3 | Durchführung der Hauptuntersuchung | 134 |
| 4.2 | Darstellung der empirischen Analysemethodik | 136 |
| 4.2.1 | Grundlagen des Partial Least Squares-Verfahrens | 136 |
| 4.2.1.1 | Grundlagen der Strukturgleichungsmodelle | 136 |
| 4.2.1.2 | Auswahl des Partial Least Squares-Verfahrens als Analyseverfahren..... | 137 |
| 4.2.1.3 | Darstellung des Partial Least Squares-Algorithmus | 141 |
| 4.2.2 | Bewertung von Partial Least Squares-Strukturgleichungsmodellen | 142 |
| 4.2.2.1 | Überprüfung von Messmodellen | 142 |
| 4.2.2.1.1 | Reliabilität und Validität von Konstrukten | 142 |
| 4.2.2.1.2 | Gütebeurteilung reflektiver Konstrukte | 145 |
| 4.2.2.1.3 | Gütebeurteilung formativer Konstrukte | 150 |
| 4.2.2.2 | Überprüfung von Strukturmodellen..... | 154 |
| 4.2.2.3 | Überprüfung moderierender und mediierender Effekte..... | 157 |
| 4.2.2.3.1 | Überprüfung moderierender Effekte | 157 |
| 4.2.2.3.2 | Überprüfung mediierender Effekte | 160 |
| 4.2.2.4 | Überprüfung mehrdimensionaler Konstrukte | 162 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 5 | Empirische Ergebnisse..... | 166 |
| 5.1 | Datenaufbereitung und vorbereitende Analysen..... | 166 |
| 5.1.1 | Suche nach fehlerhaften Werten..... | 166 |
| 5.1.2 | Ausschluss von Respondenten | 167 |
| 5.1.3 | Umgang mit fehlenden Werten | 169 |
| 5.1.4 | Prüfung auf einen <i>Common-Method-Bias</i> | 171 |
| 5.1.5 | Deskriptive Ergebnisse zu den Studienteilnehmern | 174 |
| 5.1.6 | Abgrenzung der Stichproben für die Analysen | 177 |
| 5.2 | Operationalisierung und Überprüfung der Messmodelle..... | 178 |
| 5.2.1 | Attraktivität des Controllerberufs..... | 178 |
| 5.2.1.1 | Operationalisierung und Validierung der Dimensionen | 178 |
| 5.2.1.2 | Validierung des Gesamtmodells | 183 |
| 5.2.1.2.1 | Überprüfung der Faktorenstruktur und Diskriminanzvalidität der Dimensionen | 183 |
| 5.2.1.2.2 | Überprüfung der Validität des Gesamtmodells..... | 186 |
| 5.2.1.3 | Prüfung einer Elimination von Dimensionen..... | 191 |
| 5.2.1.4 | Interpretation der Ergebnisse zur Bedeutung der Dimensionen..... | 192 |
| 5.2.1.4.1 | Gesamthafte Ergebnisse..... | 192 |
| 5.2.1.4.2 | Gruppenspezifische Unterschiede..... | 196 |
| 5.2.1.5 | Interpretation der Ergebnisse zur Bewertung der Dimensionen | 198 |
| 5.2.1.5.1 | Gesamthafte Ergebnisse..... | 198 |
| 5.2.1.5.2 | Gruppenspezifische Unterschiede..... | 202 |
| 5.2.1.6 | Vergleich mit den Ergebnissen zur Controllerzufriedenheit..... | 205 |
| 5.2.1.6.1 | Vergleich der Bedeutung der Dimensionen | 206 |
| 5.2.1.6.2 | Vergleich der Bewertung der Dimensionen..... | 207 |
| 5.2.2 | Controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung | 210 |
| 5.2.3 | Interesse am Controllerberuf..... | 214 |
| 5.2.4 | Berufsziel Controller | 217 |
| 5.2.5 | Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung..... | 220 |
| 5.2.5.1 | Leistungen in Controllingkursen | 220 |
| 5.2.5.2 | Umfang praktischer Controllingenerfahrungen..... | 223 |
| 5.2.5.3 | Umfang stellvertretender Controllingenerfahrungen..... | 225 |
| 5.2.5.4 | Bestärkung durch Dritte..... | 226 |
| 5.2.6 | Determinanten der Attraktivität..... | 230 |
| 5.2.6.1 | Zufriedenheit mit praktischen Controllingenerfahrungen | 230 |
| 5.2.6.2 | Erfahrungen in Controllingkursen | 233 |
| 5.2.6.2.1 | Praxisbezug..... | 233 |
| 5.2.6.2.2 | Inhaltliche Breite..... | 237 |
| 5.2.6.2.3 | Anforderungsniveau..... | 240 |
| 5.2.6.3 | Qualität stellvertretender Controllingenerfahrungen..... | 244 |
| 5.2.6.4 | Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | 246 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 5.2.7 | Prüfung der Diskriminanzvalidität der Konstrukte | 249 |
| 5.2.8 | Zwischenfazit | 249 |
| 5.3 | Analyse des Strukturmodells | 250 |
| 5.3.1 | Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung auf Interesse und Berufsziel ... | 250 |
| 5.3.1.1 | Ergebnisse der Hypothesenprüfung – Direkte Wirkungsbeziehungen..... | 250 |
| 5.3.1.2 | Ergebnisse der Hypothesenprüfung – Indirekte Wirkungsbeziehungen | 253 |
| 5.3.1.3 | Interpretation der Ergebnisse | 255 |
| 5.3.1.3.1 | Ergebnisse zu den Wirkungen der Attraktivität | 255 |
| 5.3.1.3.2 | Ergebnisse zu den Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung..... | 257 |
| 5.3.2 | Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung | 261 |
| 5.3.2.1 | Ergebnisse der Hypothesenprüfung | 261 |
| 5.3.2.2 | Interpretation der Ergebnisse | 263 |
| 5.3.3 | Determinanten der Attraktivität..... | 268 |
| 5.3.3.1 | Betrachtung der Determinanten des Kernmodells | 268 |
| 5.3.3.1.1 | Ergebnisse der Hypothesenprüfung | 268 |
| 5.3.3.1.2 | Interpretation der Ergebnisse | 270 |
| 5.3.3.2 | Erweiterung der Determinanten..... | 271 |
| 5.3.3.2.1 | Ergebnisse der Hypothesenprüfung | 271 |
| 5.3.3.2.2 | Interpretation der Ergebnisse | 273 |
| 5.3.4 | Überblick über die Gesamtergebnisse | 274 |
| 6 | Zusammenfassung und Implikationen | 278 |
| 6.1 | Vorgehensweise und zentrale Ergebnisse | 278 |
| 6.2 | Wissenschaftliche Bewertung | 283 |
| 6.2.1 | Inhaltliche Bewertung | 283 |
| 6.2.2 | Methodische Bewertung..... | 285 |
| 6.3 | Limitationen der Untersuchung und Ansätze für zukünftige Untersuchungen..... | 286 |
| 6.3.1 | Limitationen aufgrund des Untersuchungsdesigns..... | 286 |
| 6.3.2 | Limitationen aufgrund der gewählten Operationalisierung der Konstrukte | 287 |
| 6.3.3 | Limitationen aufgrund des Forschungsmodells..... | 288 |
| 6.4 | Implikationen für die Controllingpraxis und Controllinglehre | 290 |
| | Anhang | i |
| | Bibliographie..... | XV |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Abbildung 1: Berufswahl nach der <i>Theory of Circumscription and Compromise</i> | 43 |
| Abbildung 2: Hexagonale Anordnung der Persönlichkeits- und Umwelttypen nach Holland..... | 48 |
| Abbildung 3: Darstellung der <i>Theory of Work Adjustment</i> | 51 |
| Abbildung 4: Das <i>choice model</i> der <i>Social Cognitive Career Theory</i> | 54 |
| Abbildung 5: Aufgenommene Variablen des <i>choice model</i> der <i>Social Cognitive Career Theory</i> | 60 |
| Abbildung 6: Formen mehrdimensionaler Konstrukte zweiter Ordnung..... | 64 |
| Abbildung 7: Aufbau des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs..... | 82 |
| Abbildung 8: Zusammenfassung des Forschungsmodells | 107 |
| Abbildung 9: Struktur eines Zwei-Konstrukt-Modells..... | 152 |
| Abbildung 10: Modellierung moderierender Effekte | 159 |
| Abbildung 11: Parallele direkte Messung des Konstrukts Attraktivität des Controllerberufs | 163 |
| Abbildung 12: Verdichtung des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs..... | 164 |
| Abbildung 13: Befragungsteilnehmer nach Hochschulen | 174 |
| Abbildung 14: Befragungsteilnehmer nach Studiengängen | 175 |
| Abbildung 15: Befragungsteilnehmer nach Studienschwerpunkten | 175 |
| Abbildung 16: Befragungsteilnehmer nach Studienjahren und Alter | 176 |
| Abbildung 17: Befragungsteilnehmer nach Geschlecht | 177 |
| Abbildung 18: Strukturmodell zur Analyse der Wirkung der Attraktivitätsdimensionen auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs | 188 |
| Abbildung 19: Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs | 199 |
| Abbildung 20: Häufigkeit von Attraktivitätsbewertungen nahe der Skalenmitte | 201 |
| Abbildung 21: Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs – Unterschiede nach Studienschwerpunkten..... | 203 |
| Abbildung 22: Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs – Unterschiede nach Geschlecht... | 204 |
| Abbildung 23: Bedeutung der Dimensionen der Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern..... | 206 |
| Abbildung 24: Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern..... | 208 |
| Abbildung 25: Direkte Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung | 252 |
| Abbildung 26: Darstellung moderierender Effekte der Attraktivität auf die Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung..... | 259 |
| Abbildung 27: Wirkungen der Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung..... | 262 |
| Abbildung 28: Darstellung eines moderierenden Effekts des Anforderungsniveaus auf die Wirkung der Leistungen in Controllingkursen..... | 266 |
| Abbildung 29: Wirkungen der Determinanten der Attraktivität | 270 |
| Abbildung 30: Wirkungen der Determinanten der Attraktivität – Erweiterung..... | 272 |
| Abbildung 31: Zusammenfassung der Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell..... | 275 |

| | |
|--|--------|
| Abbildung 32: Zusammenfassung der Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell – Erweiterung..... | 276 |
| Abbildung 33: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Alter..... | lxxii |
| Abbildung 34: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Studienfortschritt..... | lxxii |
| Abbildung 35: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Hochschulart I..... | lxxiii |
| Abbildung 36: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Hochschulart II..... | lxxiii |
| Abbildung 37: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Praxiserfahrung..... | lxxiv |
| Abbildung 38: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach stellvertretender Erfahrung..... | lxxiv |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Tabelle 1: Merkmale des Begriffs der Attraktivität | 10 |
| Tabelle 2: Ergebnisse bestehender Forschung zur Bedeutung von Einflussfaktoren der Berufswahl .. | 36 |
| Tabelle 3: Ergebnisse bestehender Forschung zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs..... | 37 |
| Tabelle 4: Attraktivitätsdimensionen und Beispiele aus bestehenden Studien | 80 |
| Tabelle 5: Abgleich der Attraktivitätsdimensionen mit den Dimensionen der Mitarbeiterzufriedenheit..... | 81 |
| Tabelle 6: Häufigkeit korrekter Zuordnungen beim Pretest 1 | 130 |
| Tabelle 7: Kriterien zur Gütebeurteilung reflektiver Messmodelle..... | 150 |
| Tabelle 8: Kriterien zur Gütebeurteilung formativer Messmodelle | 154 |
| Tabelle 9: Kriterien zur Gütebeurteilung von Strukturmodellen..... | 157 |
| Tabelle 10: Kriterien zur Gütebeurteilung moderierender Effekte | 160 |
| Tabelle 11: Kriterien zur Gütebeurteilung mediierender Effekte..... | 161 |
| Tabelle 12: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts <i>Sports Spectator Scale</i> | 172 |
| Tabelle 13: Indikatoren der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs..... | 179 |
| Tabelle 14: Dimension Arbeitsbelastung – Veränderung der Gütekriterien durch Elimination des Indikators 3 | 180 |
| Tabelle 15: Informationen zu den Gütekriterien der Dimensionen der Attraktivität | 182 |
| Tabelle 16: Faktorenstruktur der Indikatoren der Dimensionen der Attraktivität..... | 184 |
| Tabelle 17: Beurteilung des Fornell-Larcker-Kriteriums der Dimensionen der Attraktivität..... | 185 |
| Tabelle 18: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs..... | 187 |
| Tabelle 19: Informationen zum Strukturmodell der Wirkungen der Attraktivitätsdimensionen auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs | 189 |
| Tabelle 20: Ergebnisse der Multikollinearitätsprüfung der Attraktivitätsdimensionen | 190 |
| Tabelle 21: Bedeutung beruflicher Eigenschaften in empirischen Vergleichsstudien | 195 |
| Tabelle 22: Durchgeführte Mehrgruppenanalysen zur Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen | 196 |
| Tabelle 23: Ergebnisse der Mehrgruppenanalysen zur Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen..... | 197 |
| Tabelle 24: Indikatoren des Konstrukts controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung | 212 |
| Tabelle 25: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung..... | 213 |
| Tabelle 26: Indikatoren des Konstrukts Interesse am Controllerberuf..... | 215 |
| Tabelle 27: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Interesse am Controllerberuf..... | 216 |
| Tabelle 28: Indikatoren des Konstrukts Berufsziel Controller..... | 218 |
| Tabelle 29: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Berufsziel Controller..... | 219 |
| Tabelle 30: Indikatoren des Konstrukts Leistungen in Controllingkursen..... | 221 |

| | |
|---|-----|
| Tabelle 31: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Leistungen in Controllingkursen.... | 222 |
| Tabelle 32: Indikatoren des Konstrukts Umfang praktischer Controllingerfahrungen | 223 |
| Tabelle 33: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Umfang praktischer Controllingerfahrungen | 224 |
| Tabelle 34: Indikator des Konstrukts Umfang stellvertretender Controllingerfahrungen..... | 225 |
| Tabelle 35: Indikatoren des Konstrukts Bestärkung durch Dritte | 227 |
| Tabelle 36: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Bestärkung durch Dritte..... | 229 |
| Tabelle 37: Indikatoren des Konstrukts Zufriedenheit mit praktischen Controllingerfahrungen..... | 231 |
| Tabelle 38: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Zufriedenheit mit praktischen Controllingerfahrungen | 232 |
| Tabelle 39: Indikatoren des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse – erster Entwurf..... | 235 |
| Tabelle 40: Indikatoren des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse – finale Version | 235 |
| Tabelle 41: Indikatoren zu den Gütekriterien des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse | 236 |
| Tabelle 42: Indikatoren des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse – erster Entwurf.... | 238 |
| Tabelle 43: Indikatoren des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse – finale Version | 238 |
| Tabelle 44: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse..... | 239 |
| Tabelle 45: Indikatoren des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse – erster Entwurf..... | 241 |
| Tabelle 46: Indikatoren des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse – finale Version..... | 242 |
| Tabelle 47: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse..... | 243 |
| Tabelle 48: Indikatoren des Konstrukts Qualität stellvertretender Controllingerfahrungen | 244 |
| Tabelle 49: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Qualität stellvertretender Controllingerfahrungen | 245 |
| Tabelle 50: Indikatoren des Konstrukts Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | 247 |
| Tabelle 51: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte..... | 248 |
| Tabelle 52: Informationen zu den direkten Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung..... | 250 |
| Tabelle 53: Informationen zu den untersuchten mediierenden Effekten..... | 254 |
| Tabelle 54: Berechnung der Gesamteffekte aus direkten und indirekten Effekten..... | 255 |
| Tabelle 55: Informationen zu den moderierenden Effekten der Attraktivität auf die Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung..... | 259 |
| Tabelle 56: Informationen zu den Wirkungen der Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung..... | 261 |

| | |
|--|--------|
| Tabelle 57: Informationen zum moderierenden Effekt des Anforderungsniveaus auf die Wirkung der Leistungen in Controllingkursen..... | 267 |
| Tabelle 58: Informationen zu den Wirkungen der Determinanten der Attraktivität | 268 |
| Tabelle 59: Informationen zu den Wirkungen der Determinanten der Attraktivität - Erweiterung | 271 |
| Tabelle 60: Ergebnisse zu den Forschungshypothesen – direkte Effekte..... | 277 |
| Tabelle 61: Ergebnisse zu den Forschungshypothesen – indirekte Effekte | 277 |
| Tabelle 62: Überblick über relevante Studien aus der Accounting-Literatur..... | ix |
| Tabelle 63: Beachtete Empfehlungen zur Formulierung von Indikatoren | xxxix |
| Tabelle 64: Beachtete Empfehlungen zur Gestaltung des E-Mail Anschreibens..... | xxxix |
| Tabelle 65: Ergebnisse zum Cronbach'schen Alpha der Konstrukte aus dem Pretest 4..... | xxxix |
| Tabelle 66: Teilnehmende Hochschulen und Professoren | lvi |
| Tabelle 67: Vorgehensweise bei der Durchführung der Befragung | lvii |
| Tabelle 68: Ergebnisse des Nonresponse-Bias-Tests je Hochschule | lviii |
| Tabelle 69: Ergebnisse des Harman-Single-Factor-Tests | lx |
| Tabelle 70: Ergebnisse des Lindell-Whitney-Tests..... | lxi |
| Tabelle 71: Kreuzladungen der Attraktivitätsdimensionen..... | lxii |
| Tabelle 72: Skaleninterkorrelationen der Attraktivitätsdimensionen..... | lxiii |
| Tabelle 73: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Geschlecht..... | lxiv |
| Tabelle 74: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Alter | lxv |
| Tabelle 75: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Studienfortschritt | lxvi |
| Tabelle 76: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Hochschulart | lxviii |
| Tabelle 77: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Studienschwerpunkt..... | lxix |
| Tabelle 78: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Umfang praktischer Controllingenerfahrung..... | lxx |
| Tabelle 79: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Umfang stellvertretender Controllingenerfahrung | lxxi |
| Tabelle 80: Ergebnisse zum Fornell-Larcker-Kriterium der Konstrukte des Forschungsmodells..... | lxxv |
| Tabelle 81: Kreuzladungen der Konstrukte des Forschungsmodells | lxxvii |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------------------|--|
| BWL | Betriebswirtschaftslehre |
| bzw. | beziehungsweise |
| ca. | circa |
| CCM | Center for Controlling & Management am Institut für Management und Controlling der WHU |
| DEV | durchschnittlich erfasste Varianz |
| d. h. | das heißt |
| Dr. | Doktor |
| Duale Hochschule BW | Duale Hochschule Baden-Württemberg |
| e. g. | exempli gratia |
| EM | Expectation Maximization |
| ESB Reutlingen | ESB Business School Reutlingen |
| et al. | et alii |
| etc. | et cetera |
| e. V. | eingetragener Verein |
| f. | folgende |
| FH | Fachhochschule |
| H | Hypothese |
| h. c. | honoris causa |
| Hrsg. | Herausgeber |
| HS Harz | Hochschule Harz |
| HWR Berlin | Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin |
| i. e. | id est |
| IMC | Institut für Management und Controlling der WHU – Otto Beisheim School of Management |
| i. V. | in Vorbereitung |
| KI | Konditionsindex |
| MIMIC | Multiple-Indicators-and-Multiple-Causes |
| n. a. | nicht anwendbar |

| | |
|------------------|--|
| No. | Number |
| Nr. | Nummer |
| n. s. | nicht signifikant |
| o. J. | ohne Jahresangabe |
| PLS | Partial Least Squares |
| S. | Seite |
| SCCT | Social Cognitive Career Theory |
| TU | Technische Universität |
| u. a. | unter anderem |
| Univ. | Universität |
| Univ. BW München | Universität der Bundeswehr München |
| US | United States (of America) |
| v. a. | vor allem |
| VAF | Variance Accounted For |
| vgl. | vergleiche |
| VHB | Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. |
| VIF | Variance Inflation Factor |
| vs. | versus |
| VWL | Volkswirtschaftslehre |
| WHU | Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung – Otto Beisheim School of Management |
| z. B. | zum Beispiel |

1 Einleitung

1.1 Ausgangspunkt und Motivation der Untersuchung

Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wird zunehmend durch die Qualität ihrer Mitarbeiter bestimmt.¹ Diese stellen damit eine der wichtigsten Ressourcen der Unternehmen dar.² Gerade in westlichen Industriestaaten wird jedoch die Beschaffung qualifizierter Mitarbeiter zunehmend schwieriger. Die wachsende Überalterung der Gesellschaften führt dazu, dass Mitarbeiter schon bald die „knappste Ressource“³ darstellen und Unternehmen vor einem steigenden „Akquisitionsproblem“⁴ stehen.⁵ Bereits heute gehören die Gewinnung, Bindung und Förderung qualifizierter und talentierter Nachwuchskräfte genauso wie die langfristige Planung des Mitarbeiterbedarfs zu den wichtigsten Personalthemen für viele Unternehmen.⁶

Insbesondere für Controllerebereiche ist die Gewinnung geeigneter Mitarbeiter von herausragender Bedeutung.⁷ Die Leistungen der Controllerebereiche – als unternehmensinterne Dienstleister – sind im Wesentlichen immateriell und werden daher weitestgehend von den beteiligten Mitarbeitern geprägt. Somit sind Wissen, Fähigkeiten und Motivation der Mitarbeiter die entscheidenden Erfolgsfaktoren für den Beitrag des Controllings zum Unternehmenserfolg.⁸ Aufgrund steigender Anforderungen und eines immer breiteren Aufgabenspektrums ist davon auszugehen, dass die Bedeutung qualifizierter und motivierter Mitarbeiter weiter zunimmt.⁹ Allerdings finden sich Indizien, dass es gerade für Controllerebereiche immer schwieriger wird, geeignete Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Controllerebereiche stehen in einem starken unternehmensinternen und -externen Wettbewerb um qualifizierte und talentierte

¹ In der vorliegenden Arbeit werden aus Vereinfachungsgründen durchgehend männliche Personenbezeichnungen verwendet. Alle Angaben beziehen sich jedoch gleichermaßen auf weibliche wie auf männliche Personen.

² Vgl. Towers Perrin 2007a, S. 2; Thom/Friedli 2003, S. 2; Hentze/Kammel 2001, S. 5; Scholz 2000, S. 2; Ulrich 1999, S. 38; Batz 1996, S. 69; Simon 1995, S. 9-11.

³ BCG/EAPM 2009, S. 5.

⁴ Scholz 2000, S. 417.

⁵ Vgl. Towers Perrin 2007b, S. 3; Schmidt 2004, S. 11 f.; Ng/Burke 2005, S. 1195; Simon 1995, S. 54.

⁶ Vgl. dazu beispielsweise die Studien von BCG/EAPM 2009; WatsonWyattWorldwide/WorldatWork 2008.

⁷ Vgl. Nevries/Linnenlücke 2008, S. 156; David 2005, S. 134.

⁸ Vgl. David 2005, S. 133 f., 145-147. Die Ausführungen von Weber/Schäffer 2008 zu den „Kernkompetenzen“ der Controllerebereiche zeigen ebenfalls, dass diese wesentlich von Wissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter abhängen. (Vgl. Weber/Schäffer 2008, S. 452-454) Zur Bedeutung der Mitarbeiter bei Dienstleistungsfunktionen im Allgemeinen vgl. Wolf 2005, S. 1.

⁹ Vgl. Nevries/Linnenlücke 2008, S. 156; Weber/Hirsch/Rambusch et al. 2006, S. 56-57. Gerade bei wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen sind Controller oftmals mit hohen Anforderungen und einer hohen Arbeitsbelastung konfrontiert. (Vgl. Weber/Zubler/Rehring 2009, S. 362)

Nachwachskräfte.¹⁰ Die daraus resultierenden Schwierigkeiten, Mitarbeiter für das Controlling und andere Finanzfunktionen zu akquirieren, werden in verschiedenen empirischen Studien belegt. Mittelfristig wird sogar noch eine Verschärfung dieser Situation erwartet.¹¹ Darüber hinaus weisen Controllerebereiche teilweise eine hohe Mitarbeiterfluktuation auf, da Controllerpositionen als geeigneter Ausgangspunkt („Sprungbrett“) für die Erlangung von Führungspositionen angesehen werden.¹² Dies verstärkt die Notwendigkeit der Beschaffung qualifizierter Mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund erscheint eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Gewinnung von Nachwuchskräften für den Controllerberuf von hoher Relevanz.

Einen wesentlichen Einflussfaktor für berufliche Entscheidungen von Nachwuchskräften stellt die Attraktivität einer beruflichen Tätigkeit dar.¹³ Chapman/Uggerslev/Carroll et al. 2005 zeigen in ihrer Meta-Studie über 71 empirische Untersuchungen, dass die Attraktivität substantielle Wirkung auf die Gewinnung von Nachwuchskräften hat.¹⁴ Auch Wanous/Keon/Latack 1983 belegen in ihrem Literatur-Review über 16 empirische Studien, dass die Attraktivität eines Berufs die Berufswahl maßgeblich beeinflusst.¹⁵ Die Förderung der Attraktivität für Nachwuchskräfte stellt deshalb einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor dar – und dies gerade für wissensintensive Tätigkeiten, die in starkem Maße von den beteiligten Mitarbeitern abhängen.¹⁶

Zur Förderung der Attraktivität und damit zur Verbesserung der Nachwuchsgewinnung ist die Transparenz über die Anforderungen und Wünsche der potenziellen Nachwuchskräfte eine wichtige Voraussetzung.¹⁷ So stellt Rastetter 1996 fest:

„Das Wissen um Präferenzen bezüglich Arbeitsplatzmerkmalen erleichtert deshalb die Strategie, welche Merkmale auf welche Weise zu ‚verkaufen‘ und wie sie gegebenenfalls anzupassen sind.“¹⁸

¹⁰ Vgl. Nevries/Linnenlücke 2008, S. 156; Weber/Schäffer 2008, S. 401.

¹¹ Vgl. Robert Half 2008; Robert Half 2007; Deloitte Touche Tohmatsu/Economist Intelligence Unit 2007 und dazu auch Nevries/Linnenlücke 2008, S. 161.

¹² Vgl. David 2005, S. 134; Eschenbach 1997, S. 26; Kosmider 1994, S. 197.

¹³ Das genaue Verständnis des Begriffs Attraktivität wird in Abschnitt 2.1.1 dargestellt.

¹⁴ Vgl. Chapman/Uggerslev/Carroll et al. 2005, S. 936-938.

¹⁵ Vgl. Wanous/Keon/Latack 1983, S. 74-76; zu weiteren empirischen Belegen vgl. exemplarisch Chapman/Webster 2006; Highhouse/Lievens/Sinar 2003; Taylor/Bergmann 1987, S. 271.

¹⁶ Berthon/Ewing/Hah 2005 bezeichnen die Attraktivität als „important concept in knowledge-intensive contexts where attracting employees with superior skills and knowledge comprises a primary source of competitive advantage.“ (Berthon/Ewing/Hah 2005, S. 151)

¹⁷ Vgl. Tandy/Moores 1992, S. 28.

¹⁸ Rastetter 1996, S. 164.

Unternehmen versuchen daher oftmals die Einschätzungen von Nachwuchskräften durch „Präferenzstudien“ zu erfassen, die deren Vorlieben bezüglich wichtiger Merkmale des Arbeitsplatzes und des Unternehmens erheben, um eine zielgerichtete Ansprache der Nachwuchskräfte zu ermöglichen.¹⁹ Eine analoge Zielsetzung wird in der vorliegenden Untersuchung mit Bezug auf eine berufliche Tätigkeit – den Controllerberuf – verfolgt. Es werden die Präferenzen von Hochschulstudenten als potenziellen Nachwuchskräften im Controllerberuf erfasst und ihre Wahrnehmungen des Controllerberufs ermittelt. So soll Transparenz geschaffen werden, welche Merkmale eines Berufs für Nachwuchskräfte besonders wichtig sind und wie der Controllerberuf entlang dieser Merkmale eingeschätzt wird. Die Ergebnisse sollen eine gezielte Ansprache von Nachwuchskräften und gegebenenfalls eine Korrektur falscher Vorstellungen ermöglichen.

Eine zweite Motivation der Studie ergibt sich aus der hohen Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit für Einstellung, Verhalten und Leistung am Arbeitsplatz. Dieser Zusammenhang konnte erst vor kurzem speziell für den Controllerbereich in einer großzahligen empirischen Studie am Institut für Management und Controlling (IMC) der WHU nachgewiesen werden.²⁰ Die Zufriedenheit von Controllern an ihrem Arbeitsplatz wirkt sich signifikant auf ihre emotionale Bindung ans Unternehmen, die Qualität ihrer Leistungen sowie ihre Absichten, das Unternehmen zu verlassen, aus.²¹ Weitere Studien zeigen, dass mangelnde Zufriedenheit, geringe Bindung ans Unternehmen und erhöhte Fluktuation insbesondere auf Erwartungen zurückgeführt werden können, die vor dem Berufseinstieg gebildet, aber im beruflichen Alltag nicht erfüllt wurden.²² Um derartige Enttäuschungen zu vermeiden, ist die Förderung realistischer Erwartungen von herausragender Bedeutung.²³ Die vorliegende Studie soll hierzu einen Beitrag leisten. Die Erfassung der Wahrnehmung des Controllerberufs durch potenzielle Nachwuchskräfte soll mögliche unrealistische Erwartungen aufdecken und Ansatzpunkte für eine gezielte „Korrektur“ dieser Erwartungen schaffen.

Daraus lassen sich mehrere Zielsetzungen der Untersuchung ableiten, die im nächsten Schritt vorgestellt werden.

¹⁹ Vgl. Rastetter 1996, S. 167-170.

²⁰ Vgl. Pfennig 2009.

²¹ Vgl. hierzu zusammenfassend Pfennig 2009, S. 311.

²² Vgl. speziell für Controller Dean/Ferris/Konstans 1988 sowie allgemein Moser/Schmook 2006, S. 240; Weinmann-Lutz 2006, S. 41-43; Hentze/Kammel 2001, S. 258; Rastetter 1996, S. 165.

²³ Vgl. dazu die Studien von Dezoort/Lord/Cargle 1997; Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991 und Reed/Kratchman 1989, auf die im Forschungsüberblick noch vertieft eingegangen wird. (Siehe Abschnitt 2.2)

1.2 Zielsetzungen der Arbeit

Die vorliegende Arbeit will ein umfassendes Verständnis dafür schaffen, wie Nachwuchskräfte die Attraktivität des Controllerberufs wahrnehmen, welche Faktoren die Attraktivität maßgeblich beeinflussen und wie die Wahrnehmung des Controllerberufs die Entscheidung für oder gegen einen Einstieg in diesen Beruf bestimmt.

Im ersten Schritt sollen deshalb eine systematische konzeptionelle Auseinandersetzung mit dem Begriff der Attraktivität des Controllerberufs und eine darauf aufbauende Operationalisierung und empirische Validierung erfolgen. Dabei ist sicherzustellen, dass alle wesentlichen Aspekte enthalten sind, die bei der Beurteilung von Berufen eine Rolle spielen.²⁴ In der Literatur konnte – wie zu zeigen sein wird – bisher kein „Katalog“ an Berufsmerkmalen identifiziert werden, der für die vorliegende Untersuchung übernommen werden konnte.²⁵ Daraus lässt sich die *Forschungsfrage 1* ableiten:

1. *Wie kann die Attraktivität des Controllerberufs konzeptualisiert und operationalisiert werden?*

Zusätzlich soll erfasst werden, wie potenzielle Nachwuchskräfte den Controllerberuf wahrnehmen, um Hinweise auf mögliche Ansatzpunkte für eine verbesserte Darstellung des Berufs ableiten zu können. *Forschungsfrage 2* lautet deshalb:

2. *Wie attraktiv nehmen potenzielle Nachwuchskräfte den Controllerberuf wahr?*

Die Ergebnisse zur Wahrnehmung von Nachwuchskräften sollen zusätzlich mit den Einschätzungen aktiver Controller verglichen werden. Dadurch sollen mögliche Differenzen aufgedeckt werden, die auf unrealistische Erwartungen von Nachwuchskräften beruhen könnten. Hierzu wird die bereits erwähnte Untersuchung zur Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern von *Pfennig 2009* herangezogen. Wie die Untersuchung von *Pfennig 2009* beschränkt sich auch die vorliegende Untersuchung auf den deutschsprachigen Raum und erfasst die Wahrnehmung von Studenten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.²⁶

Neben dem Status quo der Attraktivität des Controllerberufs ist – insbesondere für die unternehmerische Praxis – relevant, welche Faktoren die Wahrnehmung des Controllerberufs

²⁴ Barber 1998 betont, dass bei der Untersuchung der Präferenzen von Nachwuchskräften alle relevanten Merkmale betrachtet werden sollten. Andernfalls drohe die Gefahr, dass die Präferenzen nur unzureichend erfasst und falsche Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen gezogen würden. (Vgl. Barber 1998, S. 101 und dazu auch Breaugh 1992, S. 81)

²⁵ Siehe dazu die Ausführungen zum Forschungsstand in Abschnitt 2.2.

²⁶ Vgl. Pfennig 2009, S. 3.

beeinflussen, das heißt, welche Erfahrungen oder Einflüsse Dritter das Bild des Controllerberufs maßgeblich prägen. Dadurch können konkrete Ansatzpunkte identifiziert werden, um die Wahrnehmung des Berufs durch Nachwuchskräfte direkt zu beeinflussen. *Forschungsfrage 3* lautet daher:

3. *Welche Determinanten beeinflussen die Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs?*

Im nächsten Schritt soll geprüft werden, inwieweit die Wahrnehmung der Attraktivität auch die Absicht beeinflusst, im Controllerberuf tätig zu werden. Bestehende Studien lassen auf einen starken Einfluss der Attraktivität schließen. Dieser Einfluss soll für den Controllerberuf validiert werden. Dies lässt sich in *Forschungsfrage 4* ausdrücken:

4. *Inwieweit beeinflusst die Wahrnehmung der Attraktivität die Absicht, im Controllerberuf tätig zu werden?*

Um die Relevanz der Attraktivität für die Berufswahl zu bestimmen, sollen auch andere potenzielle Einflussfaktoren für die Berufswahl untersucht werden. Dies ermöglicht eine umfassende Betrachtung des Zustandekommens von Berufsentscheidungen und damit eine Einschätzung der relativen Bedeutung der Attraktivität des Controllerberufs. *Forschungsfrage 5* lautet deshalb:

5. *Welche weiteren Faktoren beeinflussen die Absicht, im Controllerberuf tätig zu werden?*

Die vorliegende Studie beschränkt sich zwar auf die Untersuchung der *Absicht*, den Controllerberuf zu wählen. Ziel ist es aber auch, Voraussetzungen für eine Längsschnittstudie zu schaffen, um die *tatsächlichen beruflichen Entscheidungen* von Nachwuchskräften zu erfassen. Somit kann analysiert werden, inwieweit die Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs auch die Entscheidung für oder gegen eine Tätigkeit als Controller beeinflusst.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in fünf Teile untergliedert.

Nach der Einleitung werden im *zweiten Kapitel* zunächst die konzeptionellen und theoretischen Grundlagen der Untersuchung dargestellt. Hier ist in einem ersten Schritt der Begriff der Attraktivität als zentraler Begriff der Untersuchung zu definieren. Darüber hinaus wird das zugrunde gelegte Verständnis des Controllerberufs verdeutlicht. Im zweiten Schritt sollen der Stand der aktuellen Forschung wiedergegeben und wichtige Theorien zur Erklärung der

Berufswahl vorgestellt werden. Darauf aufbauend wird dann im dritten Schritt die für die Untersuchung ausgewählte theoretische Basis dargelegt.

Davon ausgehend wird im *dritten Kapitel* ein Forschungsmodell erarbeitet und inhaltlich ausgestaltet, anhand dessen die Forschungsfragen beantwortet werden sollen. In diesem Kapitel werden die im Modell verwendeten Konstrukte konzeptualisiert und die Hypothesen zu den untersuchten Wirkungsbeziehungen aufgestellt. Insbesondere wird dabei die Konzeptualisierung des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs, das im Zentrum des Modells steht, ausführlich betrachtet. Bestandteile des Forschungsmodells sind zudem Konstrukte zur Erfassung der Determinanten der Attraktivität, der beruflichen Ziele sowie weiterer Faktoren, die auf die beruflichen Ziele Einfluss nehmen.

Zur empirischen Prüfung des Forschungsmodells ist eine geeignete Untersuchungsmethodik zu wählen. Die Darstellung der angewendeten Methodik ist Inhalt des *vierten Kapitels*. Dabei werden zunächst grundsätzliche Festlegungen des Forschungsdesigns dargelegt und begründet. Darüber hinaus werden das Vorgehen zur Gewinnung der empirischen Daten sowie die statistische Methode zur Datenanalyse und zur Überprüfung des Forschungsmodells erläutert.

Die Ergebnisse dieser empirischen Überprüfung werden im *fünften Kapitel* vorgestellt. Im ersten Schritt wird die Datengrundlage der Studie einschließlich der durchgeführten Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Daten dargelegt. Darauf aufbauend werden die Ergebnisse zur Messung der einzelnen Konstrukte des Forschungsmodells präsentiert. Hier werden insbesondere die Ergebnisse zur Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs durch die befragten Nachwuchskräfte beleuchtet, da diese Aufschluss über die Wahrnehmung dieses Berufs geben. Anschließend werden die Ergebnisse zu den hypothetisierten Wirkungsbeziehungen dargestellt, die Hypothesen überprüft und die Ergebnisse bewertet.

Das abschließende *sechste Kapitel* fasst die wesentlichen Untersuchungsergebnisse zusammen, zeigt die inhaltlichen und methodischen Beiträge der Arbeit auf und geht auf bestehende Limitationen ein. In diesem Kapitel werden zudem Implikationen für die Praxis sowie Ansätze für weitere wissenschaftliche Untersuchungen dargelegt.

2 Konzeptionelle und theoretische Grundlagen

2.1 Definitive Grundlagen

2.1.1 Verständnis der Attraktivität

Das Konstrukt der Attraktivität wird in der Literatur zur Berufs- und Arbeitsplatzwahl häufig thematisiert. *Chapman/Uggerslev/Carroll et al. 2005* stellen in ihrer Meta-Analyse dazu fest:

„*One of the most popular (...) measures in the recruiting literature involves the applicant's overall evaluation of the attractiveness of the job and/or organization.*“²⁷

Das Zitat verdeutlicht zugleich, dass unterschiedliche Ausprägungen der Attraktivität zu unterscheiden sind. Drei Formen können dabei differenziert werden, die sich nach ihrem Bezugspunkt unterscheiden: die Attraktivität von Organisationen, die Attraktivität konkreter Arbeitsstellen und die Attraktivität von Berufen.²⁸

Die erste Form bezieht sich auf die Attraktivität bestimmter Organisationen als potenzielle Arbeitgeber.²⁹ In der Literatur wird dieses Konstrukt meist als *organizational attractiveness* bezeichnet, teilweise auch als *company attractiveness*³⁰, *employer attractiveness*³¹ oder *company employment image*³².

Die zweite Form der Attraktivität, in der Literatur häufig als *job attractiveness* bezeichnet³³, betrifft die Attraktivität konkreter Arbeitsstellen. Studien zu dieser Form der Attraktivität untersuchen, wie bestimmte Stellen mit spezifischen Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen von potenziellen Nachwuchskräften wahrgenommen werden.³⁴

²⁷ Chapman/Uggerslev/Carroll et al. 2005, S. 929, und vgl. dazu auch Bretz Jr./Ash/Dreher 1989, S. 562.

²⁸ Vgl. Van Eerde/Thierry 1996, S. 577. Die Autoren sprechen von „*the attractiveness (...) of jobs, occupations, or organizations.*“

²⁹ Vgl. beispielsweise die Studien von Harold/Ployhart 2008; Lievens 2007; Danziger/Eden 2006; Carless 2005; Lievens/Van Hoye/Schreurs 2005; Ng/Burke 2005; Slaughter/Zickar/Highhouse et al. 2004; Highhouse/Lievens/Sinar 2003; Lievens/Highhouse 2003; Lievens/Decaestecker/Coetsier et al. 2001; Turban 2001; Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999; Thomas/Wise 1999; Turban/Greening 1997; Hannon 1996; Williams/Bauer 1994; Turban/Keon 1993.

³⁰ Vgl. exemplarisch Newbury/Gardberg/Belkin 2006; Bauer/Aiman-Smith 1996.

³¹ Vgl. exemplarisch Berthon/Ewing/Hah 2005; Backhaus/Stone/Heiner 2002; Albinger/Freeman 2000.

³² Vgl. exemplarisch Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999.

³³ Vgl. exemplarisch Vann/Wessel/Spisak 2000; Coleman/Irving 1997; Hollenbeck/Ilgen/Ostroff et al. 1987; Dalal/Singh 1986; Rynes/Lawler 1983; Singh 1975.

³⁴ Vgl. beispielsweise die Studien von Vann/Wessel/Spisak 2000; Cable/Judge 1996; Saks/Wiesner/Summers 1996; Saks/Wiesner/Summers 1994; Turban/Eyring/Campion 1993; Judge/Bretz Jr. 1992; Wiesner/Saks/Summers 1991; Dalal/Singh 1986; Rynes/Lawler 1983; Rynes/Schwab/Heneman 1983; Stahl/Harrell 1982; Singh 1975.

Die dritte Form der Attraktivität, die *occupational attractiveness*³⁵, bezieht sich auf die Attraktivität von Berufen im Allgemeinen, unabhängig von konkreten Organisationen und einzelnen Stellen. Studien, die sich mit dieser Form der Attraktivität befassen, untersuchen also die Wahrnehmung bestimmter Berufe durch potenzielle Nachwuchskräfte.³⁶ In der vorliegenden Untersuchung wird die Attraktivität des Controllerberufs als berufliche Tätigkeit, unabhängig von bestimmten Organisationen oder bestimmten Controllerstellen in Organisationen, betrachtet. Für diese Untersuchung ist demnach die *occupational attractiveness* relevant.

Die Unterschiede zwischen den Formen der Attraktivität zeigen sich in empirischen Studien insbesondere in den untersuchten Faktoren, die die Wahrnehmung der Attraktivität bestimmen. Bei der Betrachtung der *occupational attractiveness* werden primär Einflussfaktoren untersucht, die sich allein auf den Beruf beziehen, wie etwa die Inhalte der Arbeitstätigkeit oder das Image des Berufs.³⁷ Bei der *organizational* und *job attractiveness* spielen dagegen auch Charakteristika konkreter Stellen oder konkreter Organisationen eine Rolle, wie die Unternehmenskultur oder bestimmte Unternehmenspraktiken.³⁸

Das Konstrukt der Attraktivität wird in empirischen Studien teilweise unterschiedlich definiert und erfasst.³⁹ Aus der Literatur lassen sich jedoch einige wesentliche Merkmale herausarbeiten, die auch für die Definition in der vorliegenden Studie herangezogen wurden.⁴⁰

- Bei der Attraktivität handelt es sich um eine *Einstellung* gegenüber Objekten, wie beispielsweise Berufen. Vroom 1966 spricht von „*a person's attitude toward an object*“⁴¹. Die Attraktivität spiegelt damit die positive oder negative Stellungnahme gegenüber einem bestimmten Beruf wider.⁴²
- Die Attraktivität ist eine *individuelle* Einstellung, das heißt, sie bezieht sich auf die Wahrnehmung *einer* Person. Sie unterscheidet sich daher von den Begriffen Prestige, Reputation oder Image, die eine *gesellschaftlich* vorherrschende Wahrnehmung eines Berufs bezeichnen.⁴³

³⁵ Vgl. zu dieser Bezeichnung exemplarisch Fields/Shallenberger 1987.

³⁶ Vgl. beispielsweise die Studien von Brooks/Betz 1990; Fields/Shallenberger 1987; Wheeler 1983; Wheeler/Mahoney 1981; Holmstrom/Beach 1973; Mitchell/Knudsen 1973; Wanous 1972.

³⁷ Vgl. exemplarisch Brooks/Betz 1990, S. 59; Wheeler 1983, S. 75.

³⁸ Vgl. exemplarisch Lievens/Van Hoye/Schreurs 2005, S. 559; Ng/Burke 2005, S. 1199; Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999, S. 155.

³⁹ Vgl. Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001, S. 220 f.

⁴⁰ Da diese Studie die Attraktivität eines Berufs untersucht, werden die Merkmale mit Bezug zu Berufen formuliert. In den zitierten Studien werden sie zum Teil auch mit Bezug auf Organisationen oder Stellen genannt.

⁴¹ Vroom 1966, S. 213.

⁴² Vgl. Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001, S. 221 und allgemein zum Begriff der Einstellung Weinert 1998, S. 131-133.

⁴³ Vgl. Highhouse/Lievens/Sinar 2003, S. 989; Cable/Graham 2000, S. 929.

- In der Regel werden in empirischen Studien die Wahrnehmungen potenzieller zukünftiger Mitarbeiter – beispielsweise von Studenten – betrachtet.⁴⁴ Hier wird die Attraktivität als Bewertung einer Tätigkeit *vor der tatsächlichen Entscheidung* für oder gegen diese Tätigkeit verstanden.⁴⁵ Dieses Verständnis impliziert, dass die Bewertung der Attraktivität unter einer gewissen Unsicherheit getroffen wird. Potenzielle Nachwuchskräfte haben nicht immer vollständige Informationen und treffen ihre Bewertung zumindest teilweise auf der Basis von Vermutungen.⁴⁶
- Die Attraktivität spiegelt die Bewertung eines Berufs im Hinblick auf bestimmte *Nutzenaspekte* und die damit verbundene *Erfüllung bestimmter Ziele und Ansprüche* wider. So definieren *Berthon/Ewing/Hah 2005* die Attraktivität als „*the envisioned benefits that a potential employee sees*“⁴⁷. Sie führen weiter aus:

„*Job products must attract, develop and motivate employees, thereby satisfying the needs and wants of these internal customers (...)*.“⁴⁸
- Die Attraktivität betrifft die *angenommene zukünftige Zufriedenheit* in einem Beruf. Einige Autoren erfassen die Attraktivität daher über Indikatoren, die eine vermutete oder antizipierte Zufriedenheit in der betrachteten Tätigkeit ausdrücken.⁴⁹
- Die Attraktivität spiegelt sich in *Präferenzen* für bestimmte Berufe gegenüber anderen Berufen wider.⁵⁰ Attraktivität ist demnach nicht nur absolut zu verstehen, sondern impliziert auch immer einen Vergleich unterschiedlicher Berufe.

Einige Studien subsumieren unter der Attraktivität sowohl die Bewertung einer bestimmten beruflichen Option (*attractiveness*) wie auch das Ziel, diese weiterzuverfolgen (*intention*).⁵¹ *Highhouse/Lievens/Sinar 2003* sowie *Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001* kritisieren dies allerdings und betonen die konzeptionelle Unterschiedlichkeit der beiden Begriffe.

⁴⁴ Vgl. exemplarisch Ng/Burke 2005; Danziger/Eden 2006; Slaughter/Zickar/Highhouse et al. 2004; Highhouse/Lievens/Sinar 2003; Lievens/Decaestecker/Coetsier et al. 2001; Coleman/Irving 1997; Cable/Judge 1996; Saks/Wiesner/Summers 1996; Brooks/Betz 1990; Fields/Shallenberger 1987.

⁴⁵ Thomas/Wise 1999 bezeichnen die Attraktivität als „*pre-hire in nature*“ (Thomas/Wise 1999, S. 377).

⁴⁶ Schwab/Rynes/Aldag 1987 stellen fest: „*Job seekers confront imperfect information in both the search for and evaluation of job alternatives.*“ (Schwab/Rynes/Aldag 1987, S. 156). Sie betonen außerdem: „*(...) many job characteristics are not known with certainty prior to job choice.*“ (Schwab/Rynes/Aldag 1987, S. 157)

⁴⁷ Berthon/Ewing/Hah 2005, S. 156.

⁴⁸ Berthon/Ewing/Hah 2005, S. 152. Diese Sichtweise auf die Attraktivität findet sich insbesondere in Studien, die auf die *Expectancy Theory* von Vroom (Vroom 1995; Vroom 1964) als theoretische Basis zurückgreifen, vgl. exemplarisch Brooks/Betz 1990; Wheeler/Mahoney 1981.

⁴⁹ Vgl. Rynes/Lawler 1983; Strand/Levine/Montgomery 1981. Auch Van Eerde/Thierry 1996 sprechen von der Attraktivität als „*anticipated satisfaction*“ (Van Eerde/Thierry 1996, S. 576).

⁵⁰ Wanous 1972 stellt fest: „*Occupational preference refers to the attractiveness of an occupation to an individual (...)*.“ (Wanous 1972, S. 152) Zu einem ähnlichen Verständnis vgl. Brooks/Betz 1990; Wheeler/Mahoney 1981; Muchinsky/Fitch 1975; Holmstrom/Beach 1973.

⁵¹ Vgl. exemplarisch Williams/Bauer 1994; Turban/Keon 1993.

Die *attractiveness* betrifft die Wahrnehmung einer beruflichen Option und ist damit eher passiv. Die *intention* betrifft dagegen die Absicht, diese Option zu ergreifen, also beispielsweise in einen Beruf einzutreten, und beinhaltet damit auch eine aktive Komponente.⁵² Die inhaltliche Unterschiedlichkeit der beiden Konstrukte konnte in den Studien von *Highhouse/Lievens/Sinar 2003* und *Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001* auch empirisch belegt werden.⁵³ Daher wird auch in der vorliegenden Studie eine konzeptionelle Unterscheidung der Attraktivität des Controllerberufs und der Absicht, diesen Beruf zu ergreifen, vorgenommen.⁵⁴ Tabelle 1 fasst die aus der Literatur abgeleiteten und für die vorliegende Untersuchung wesentlichen Merkmale des Begriffs der Attraktivität zusammen.

| Merkmale der Attraktivität | |
|----------------------------|--|
| Attraktivität ... | ... ist eine individuelle Einstellung gegenüber einem Beruf. |
| | ... wird vor der tatsächlichen Entscheidung und dem Eintritt in einen Beruf beurteilt. |
| | ... wird durch die Bewertung eines Berufs im Hinblick auf die Erfüllung bestimmter Ziele und Ansprüche bestimmt. |
| | ... drückt die antizipierte Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf aus. |
| | ... spiegelt die Präferenz für einen bestimmten Beruf im Vergleich zu anderen Berufen wider. |
| | ... ist von der Absicht, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, zu unterscheiden. |

Tabelle 1: Merkmale des Begriffs der Attraktivität

In der vorliegenden Studie wurde die Attraktivität des Controllerberufs in Anlehnung an die in bestehenden Studien genannten Definitionen konzeptualisiert. Die Attraktivität des Controllerberufs wird hier verstanden als die vor dem Berufseintritt antizipierte Zufriedenheit im Controllerberuf, die sich über einen Abgleich der wahrgenommenen Eigenschaften dieses Berufs mit den eigenen Ansprüchen und Wünschen und über einen Vergleich mit anderen möglichen Berufen herausbildet. Es wird zudem angenommen, dass die Attraktivität zwar in einem möglichen Zusammenhang mit der Absicht steht, den Controllerberuf zu ergreifen, aber konzeptionell davon zu unterscheiden ist.

⁵² Vgl. Highhouse/Lievens/Sinar 2003, S. 989 und dazu auch Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001, S. 221. Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001 betonen deshalb: „*We view organizational attractiveness and job pursuit intentions as distinct concepts, which should be predicted by different things.*“ (Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001, S. 221)

⁵³ Vgl. Highhouse/Lievens/Sinar 2003, S. 995-998; Aiman-Smith/Bauer/Cable 2001, S. 228.

⁵⁴ Siehe dazu auch die Darstellung des Forschungsmodells in Kapitel 3.

2.1.2 Verständnis des Controllerberufs

Nach der Darstellung des Begriffs der Attraktivität wird das der Untersuchung zugrunde liegende Verständnis des Begriffs Controllerberuf betrachtet. Der Begriff Beruf kann allgemein als eine über längere Zeit ausgeübte, bezahlte Tätigkeit verstanden werden, für die bestimmte Qualifikationen und Fähigkeiten erforderlich sind und die durch bestimmte Aufgaben und typische Verrichtungen gekennzeichnet ist.⁵⁵

Allerdings nehmen Controller in der Unternehmenspraxis sehr vielfältige und oftmals unterschiedliche Aufgaben wahr.⁵⁶ Dementsprechend sind auch die geforderten Qualifikationen und Kompetenzen sehr breit und heterogen.⁵⁷ Eine exakte, allgemeingültige Definition des Controllerberufs über ein „Anforderungs-“ oder „Tätigkeitsprofil“ ist deshalb schwierig.

Aus diesem Grund wird der Controllerberuf in der vorliegenden Untersuchung allgemein gefasst und als eine dauerhafte Tätigkeit verstanden, die mit der Berufsbezeichnung „Controller“ beschrieben ist. Darunter fallen primär Tätigkeiten innerhalb von als „Controllerbereiche“ bezeichneten Einheiten in Organisationen.⁵⁸ Darunter werden jedoch auch Tätigkeiten in anderen Bereichen verstanden, die mit der Berufsbezeichnung „Controller“ beschrieben werden. Ein Beispiel für eine solche Tätigkeit in anderen Bereichen wäre die Aufgabe eines Vertriebscontrollers in einem Vertriebsbereich.

Diese allgemeine Definition erscheint auch vor dem Hintergrund der Untersuchungsziele vorteilhaft. Ziel ist es, die subjektiven Wahrnehmungen und Einschätzungen potenzieller Nachwuchskräfte zu analysieren. Durch die allgemein gefasste, nicht auf spezifische Aufgaben bezogene Definition des Controllerberufs sollte bei der Befragung vermieden werden, dass die teilnehmenden Nachwuchskräfte in eine bestimmte Richtung gelenkt werden. Sie sollten ihren Aussagen vielmehr ihre subjektive Vorstellung des Controllerberufs zugrunde legen.

⁵⁵ Vgl. Aschenbrücker *o. J.*, S. 6; Kirsten 2007, S. 5; Hofbauer/Stooß 1977, S. 468 f. Damit wird ein funktionales Verständnis des Berufs zugrunde gelegt. Daneben kann ein Beruf auch als soziales Phänomen verstanden werden, das beispielsweise durch eine bestimmte gesellschaftliche Stellung oder bestimmte gesellschaftliche Einflussmöglichkeiten gekennzeichnet ist. (Vgl. Hofbauer/Stooß 1977, S. 469 f.)

⁵⁶ Weber 2008a spricht von einer „sehr hohen Individualität des konkreten Aufgabenmixes“ (Weber 2008a, S. 14, und vgl. dazu auch Weber/Schäffer 2008, S. 423). Zu möglichen Einflussfaktoren auf die spezifische Ausgestaltung der Controlleraufgaben in der Praxis vgl. Weber 2002.

⁵⁷ Vgl. Weber 2008a, S. 11 f.; Weber/Schäffer 2008, S. 444-452; Küpper 2005, S. 536-540.

⁵⁸ Vgl. zum Begriff des „Controllerbereichs“ David 2005, S. 12 f.

2.2 Bestandsaufnahme der Forschung

Im folgenden Abschnitt soll der Stand der Forschung dargestellt werden. Dazu werden relevante Beiträge der internationalen Accounting-Literatur, die sich mit der Gewinnung von Nachwuchskräften beschäftigen, vorgestellt, wesentliche behandelte Themenfelder identifiziert und die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst und bewertet. Dabei werden jeweils die für den Fokus der vorliegenden Untersuchung relevanten Ergebnisse berücksichtigt.

2.2.1 Vorgehensweise

In der internationalen Accounting-Literatur wird die Gewinnung von Nachwuchskräften seit einigen Jahren intensiv diskutiert. Dies zeigen die im *Journal of Accounting Education* erscheinenden Literatur-Reviews, in denen sich regelmäßig eine eigenständige *line of inquiry* zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs durch Studenten als potenziellen Nachwuchskräften findet.⁵⁹ Die Literatur-Reviews unterscheiden zwei Themenbereiche:⁶⁰

- Die Wahl eines Studienschwerpunkts im Accounting (*choice of major*)
- Die Wahl einer beruflichen Tätigkeit im Accounting (*choice of career*)

Diese Unterscheidung spiegelt sich im Aufbau des vorliegenden Forschungsüberblicks wider, wobei innerhalb der Themenbereiche noch weitere thematische Blöcke herausgearbeitet werden. Für den Forschungsüberblick wurden zum einen Beiträge herangezogen, die in den Literatur-Reviews des *Journal of Accounting Education* aufgeführt sind. Darüber hinaus wurde eine eigene Literaturrecherche in ausgewählten Accounting-Zeitschriften durchgeführt.⁶¹ Dazu wurden die Zeitschriften anhand einer vorab erstellten Stichwortliste auf relevante Artikel untersucht.⁶²

Nachfolgend werden die wichtigsten identifizierten Studien vorgestellt. Zunächst werden Studien betrachtet, die sich mit dem Accounting als Studienfach oder Studienschwerpunkt befassen. Im zweiten Schritt werden Studien behandelt, deren Schwerpunkt auf dem Accounting

⁵⁹ Vgl. Watson/Apostolou/Hassell et al. 2007; Watson/Apostolou/Hassell et al. 2003; Apostolou/Watson/Hassell et al. 2001; Rebele/Apostolou/Buckless et al. 1998a; Rebele/Apostolou/Buckless et al. 1998b; Rebele/Stout/Hassell 1991.

⁶⁰ Vgl. exemplarisch Watson/Apostolou/Hassell et al. 2007, S. 32-34.

⁶¹ Die Recherche beschränkte sich auf Zeitschriften, die im Ranking des VHB als A+, A, B oder C eingestuft waren. Hierbei wurde auf die Teilrankings „Rechnungswesen und Controlling“ zurückgegriffen. (Vgl. Hennig-Thurau/Walsh/Schrader 2003) Die Zeitschriften aus dem speziellen Bereich der Accounting-Education wurden auf der Basis der in den Literatur-Reviews zitierten Artikel sowie anhand der Verfügbarkeit in elektronischen Datenbanken ausgewählt.

⁶² Die Stichwortliste wurde anhand der in den Datenbanken EBSCO und ABI/Inform verfügbaren Stichwortlisten, anhand von Begriffen aus bereits identifizierten relevanten Artikeln sowie aufgrund eigener Überlegungen ausgewählt.

als beruflicher Tätigkeit liegt.⁶³ Abschließend werden wesentliche Ergebnisse der Studien zusammengefasst, bestehende Limitationen dargestellt und mögliche Anknüpfungspunkte für die vorliegende Untersuchung herausgearbeitet. Da der Fokus der Untersuchung auf der Messung und Erklärung der Berufsattraktivität liegt, beleuchtet diese Darstellung insbesondere die Ergebnisse der Studien zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs und zu wichtigen Faktoren, die diese Wahrnehmung beeinflussen.⁶⁴

Anzumerken ist dabei, dass keine Studie identifiziert werden konnte, die sich spezifisch mit der Wahrnehmung des Controllings bzw. des Management Accountings als der dem Controlling weitestgehend entsprechenden Funktion befasst.⁶⁵ Die im Folgenden dargestellten Studien betrachten in der Regel das Accounting als übergeordnete Tätigkeit oder Studiendisziplin, die unterschiedliche Teilbereiche – darunter auch das Management Accounting – umfasst.⁶⁶ Meist wird keine explizite Fokussierung auf spezifische Teilbereiche vorgenommen.⁶⁷ Die Studien führen ihre Untersuchung also überwiegend auf einer aggregierteren Ebene durch als die vorliegende Arbeit, die sich spezifisch auf den Controllerberuf bezieht.⁶⁸ Eine spezifische, auf den Controllerberuf zugeschnittene Betrachtung erscheint allerdings sinnvoll. Controllerbereiche erfüllen in Organisationen spezifische Aufgaben, die sich deutlich von denen anderer Bereiche innerhalb der Finanzfunktion unterscheiden, wie beispielsweise dem externen Rechnungswesen.⁶⁹ Auch der Beruf des Controllers hat sich im deutschsprachigen Raum als eigenständiger Beruf etabliert, was sich z. B. an der Einrichtung so bezeichneter Stellen in zahlreichen Unternehmen,⁷⁰ der Herausbildung besonderer Anforderungen⁷¹ oder der Gründung

⁶³ Einige untersuchte Studien adressieren beide Themenbereiche, die Zuordnung erfolgte in diesen Fällen unter Berücksichtigung des primären Fokus. Innerhalb der einzelnen thematischen Blöcke werden die Studien jeweils chronologisch geordnet vorgestellt. Davon wird nur bei aufeinander aufbauenden oder thematisch eng zusammenhängenden Studien abgewichen.

⁶⁴ Es werden v. a. Studien berücksichtigt, die nach 1990 erschienen sind. Frühere Quellen werden nur betrachtet, wenn diese besonders häufig zitiert wurden und von einem großen Einfluss auf die Forschung auszugehen ist.

⁶⁵ Vgl. zum Verhältnis von Controlling und Management Accounting exemplarisch Weber/Schäffer 2008, S. 27; Binder 2006, S. 13; Wagenhofer 2006, S. 2; Ahrens/Chapman 2000, S. 482.

⁶⁶ Felton/Dimnik/Northey 1995 sprechen beispielsweise von „*accounting careers such as management accounting*“ (Felton/Dimnik/Northey 1995, S. 10). Saudagaran 1996 betrachtet die Ausgestaltung eines Accounting-Kurses, der sowohl „*financial accounting models*“ (Saudagaran 1996, S. 87) als auch Inhalte des „*managerial accounting*“ (Saudagaran 1996, S. 88) umfasst.

⁶⁷ Sofern eine genauere Betrachtung spezifischer Teilbereiche des Accountings stattfindet, bezieht sich diese auf den Bereich des Public Accountings. (Vgl. beispielsweise Ahmed/Alam/Alam 1997; Dezoort/Lord/Cargle 1997; Felton/Buhr/Northey 1994; Oswick/Barber/Speed 1994; Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991)

⁶⁸ Zu einer ähnlichen Feststellung für die internationale Literatur kommt auch Hoffjan 2003 in seiner Untersuchung zur Darstellung von Controllern in Werbeanzeigen. (Vgl. Hoffjan 2003, S. 1027-1029)

⁶⁹ Vgl. dazu beispielsweise die Darstellungen zu den Kernkompetenzen von Controllerbereichen im Verhältnis zu anderen Funktionsbereichen bei Weber/Schäffer 2008, S. 452-454 und David 2005, S. 148-158. Speziell zum Verhältnis von Controllerbereich und externem Rechnungswesen vgl. Weber/Schäffer 2008, S. 403-405.

⁷⁰ Vgl. Weber/Schäffer 2008, S. 7 f.; Binder 2006, S. 125 f.; David 2005, S. 15 f.

⁷¹ Vgl. Weber/Schäffer 2008, S. 444-452; Binder 2006, S. 126.

eigener beruflicher Institutionen⁷² manifestiert. Eine spezifische Untersuchung der Wahrnehmung des Controllerberufs durch Nachwuchskräfte erscheint deshalb deutlich aussagekräftiger als beispielsweise eine übergreifende Untersuchung der Wahrnehmung einer Tätigkeit in der Finanzfunktion.⁷³

2.2.2 Accounting als Studienfach

Die Literatur zum Accounting als Studienfach weist zwei thematische Schwerpunkte auf.

1. Wahl eines Accounting-major

Hierunter fallen Studien, die sich mit den Gründen befassen, aus denen sich Studenten für oder gegen die Wahl eines Accounting-major entscheiden.

2. Wirkung der Accounting-Ausbildung auf die Wahrnehmung des Berufs

Hierunter fallen Studien, die sich mit der Frage auseinandersetzen, wie Erfahrungen in der Accounting-Ausbildung die Wahrnehmungen des Accounting-Berufs und mögliche Berufsentscheidungen beeinflussen.

2.2.2.1 Wahl eines Accounting-major

Motivation der Studien zur Wahl eines Accounting-major ist in der Regel die Feststellung zunehmender Schwierigkeiten, geeignete Nachwuchskräfte für das Accounting zu gewinnen. Vielen Studien liegt die Annahme zugrunde, dass gerade Studenten, die eigentlich für das Accounting geeignet sind, sich für andere Fächer entscheiden. So stellt Allen 2004 fest:

„(...) *the accounting profession is concerned about losing access to high-quality 'accounting-type' students.*“⁷⁴

Die Studien untersuchen deshalb wichtige Einflussfaktoren für die Wahl eines major im Accounting. Dabei werden neben Studenten mit einem Accounting-major häufig auch Studenten mit anderen Schwerpunktfächern betrachtet, um deren Präferenzen zu identifizieren. Dadurch sollen mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Wahrnehmung des Accountings und eine Gewinnung zusätzlicher Studenten aufgedeckt werden.

Cohen/Hanno 1993, Allen 2004 und Tan/Laswad 2006 greifen für die Untersuchung von Einflussfaktoren der Wahl eines Accounting-major jeweils auf die *Theory of Planned Behavior* zurück. Nach dieser Theorie wird das geplante Verhalten von Akteuren durch drei Faktoren

⁷² Als Beispiel ist der Internationale Controller Verein (ICV) zu nennen. (Vgl. hierzu und zu weiteren Institutionen Binder 2006, S. 129-133)

⁷³ Vgl. ähnlich Hoffjan 2003, S. 1029.

⁷⁴ Allen 2004, S. 235.

beeinflusst: der *attitude toward the behavior*, der positiven oder negativen Wahrnehmung des Accountings, der *subjective norm*, der wahrgenommenen Meinung relevanter anderer Personen (z. B. Freunde oder Eltern), sowie der *perceived behavioral control*, der wahrgenommenen eigenen Fähigkeiten und Erfolgsaussichten im Accounting.⁷⁵ Auf der Basis von Studienbefragungen können alle Autoren durchgehend signifikante Wirkungen der betrachteten Einflussfaktoren auf die Absicht, einen *major* im Accounting zu wählen, feststellen.⁷⁶ Für die vorliegende Untersuchung sind insbesondere die Ergebnisse zur *attitude* relevant, da diese die Wahrnehmungen des Accountings widerspiegelt. In allen drei Studien zeigen sich deutliche Unterschiede abhängig vom geplanten Studienschwerpunkt. Studenten *anderer* Schwerpunkte bewerten den Accounting-Beruf deutlich negativer als Accounting-Studenten. Dies betrifft insbesondere die Inhalte der Tätigkeit, aber auch Aspekte wie das Image, die Beschäftigungs- oder die Gehaltsaussichten. Die Autoren schließen aus ihren Ergebnissen, dass einige Studenten aufgrund negativer Ansichten über den Beruf von einem Accounting-*major* abgehalten werden. So stellen *Cohen/Hanno 1993* fest:

„*The results indicate that nonaccounting majors may choose a major other than accounting because they believe accounting to be too number-oriented and boring.*“⁷⁷

Deshalb sollte die Wahrnehmung des Accounting-Berufs grundlegend verbessert werden, um vermehrt Nachwuchskräfte für den Beruf zu gewinnen. *Tan/Laswad 2006* meinen:

„*(...) there are opportunities for promoting accounting study to influence non-accounting students' beliefs about the accounting profession and the study of accounting.*“⁷⁸

Adams/Pryor/Adams 1994 befragen 238 US-amerikanische Studenten zur Bedeutung verschiedener Einflussfaktoren auf die Wahl eines *major*. Zusätzlich erheben sie Noten der Studenten, um ihre Eignung für den Accounting-Beruf zu bewerten.⁷⁹ Die Ergebnisse zeigen signifikante Differenzen zwischen Studenten unterschiedlicher Schwerpunkte. Studenten *mit* einem Accounting-*major* bewerten die Faktoren „*high earnings potential*“⁸⁰ und „*good job opportunities*“⁸¹ signifikant wichtiger als andere Studenten. Studenten, die für den

⁷⁵ Vgl. *Cohen/Hanno 1993*, S. 222-226.

⁷⁶ *Cohen/Hanno 1993* und *Allen 2004* befragen US-Studenten, die Studie von *Tan/Laswad 2006* untersucht die Ansichten neuseeländischer Studenten.

⁷⁷ *Cohen/Hanno 1993*, S. 235.

⁷⁸ *Tan/Laswad 2006*, S. 183.

⁷⁹ Die Autoren ziehen dazu Ergebnisse eines Leistungstests des *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)* heran. (Vgl. *Adams/Pryor/Adams 1994*, S. 48)

⁸⁰ *Adams/Pryor/Adams 1994*, S. 50.

⁸¹ *Adams/Pryor/Adams 1994*, S. 50.

Accounting-Beruf eigentlich sehr geeignet sind, aber einen *anderen* Schwerpunkt gewählt haben, stufen dagegen den Faktor „*genuine interest in the field*“⁸² als besonders wichtig ein. Um gerade diese Studenten besser anzusprechen, empfehlen *Adams/Pryor/Adams 1994*, die Accounting-Kurse attraktiver zu gestalten. Da diese Studenten insbesondere den Faktor „*genuine interests in the field*“ als wichtig bewerten, soll ein Fokus auf die positive Darstellung der Arbeitstätigkeit von Accountants gelegt werden, beispielsweise durch die Einbindung von Praktikern in die Accounting-Kurse. Dadurch sollen negative Vorurteile über die Tätigkeit von Accountants zerstreut und verstärkt geeignete Studenten gewonnen werden:

„*Thus, the curriculum may need to be modified by the insertion of exciting, positive career 'windows' to negate students' stereotypical and dull green-eyeshade views of accounting.*“⁸³

Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995 untersuchen, inwieweit die Entscheidung für oder gegen einen Accounting-major durch die Wahrnehmung des Accounting-Berufs beeinflusst wird. Dazu befragen sie 174 Studenten an drei US-amerikanischen Hochschulen zur *Bewertung* des Accounting-Berufs entlang 17 verschiedener Eigenschaften und zur *Wichtigkeit* dieser Eigenschaften für ihre *major*-Wahl. Die Ergebnisse zeigen, dass Studenten *mit* einem Accounting-major den Beruf hinsichtlich der meisten Eigenschaften signifikant positiver bewerten als Studenten *anderer* Schwerpunkte. Außerdem zeigen sich Unterschiede in der Wichtigkeit der Eigenschaften für die Schwerpunktwahl. Für Studenten anderer Schwerpunkte sind primär nicht-finanzielle Aspekte ausschlaggebend, wie die „*nature of work*“⁸⁴ oder das „*work environment*“⁸⁵. Accounting-Studenten stufen zwar die Arbeitstätigkeit ebenfalls als wichtig ein, sehen aber auch finanzielle Aspekte als bedeutsam an, wie etwa die langfristigen Verdienstaussichten im Beruf („*long-term financial rewards*“⁸⁶). Die Autoren zeigen außerdem, dass Studenten den Dozenten an der Hochschule, aber auch Praktikern aus Unternehmen großen Einfluss auf die *major*-Wahl zuschreiben. Aus ihren Ergebnissen schließen *Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995*, dass zur Gewinnung zusätzlicher Studenten vor allem die Arbeitstätigkeit im Accounting positiver dargestellt werden müsse, um bestehende stereotype Vorstellungen zu korrigieren. Dabei appellieren sie auch an Vertreter aus der Praxis, sich mehr in der Kommunikation mit Nachwuchskräften zu engagieren.

⁸² Adams/Pryor/Adams 1994, S. 50.

⁸³ Adams/Pryor/Adams 1994, S. 57.

⁸⁴ Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995, S. 28.

⁸⁵ Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995, S. 28.

⁸⁶ Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995, S. 28.

Lowe/Simons 1997 befragen 551 Studenten einer US-amerikanischen Hochschule mit einem *major* in den Bereichen Accounting, Finance, Marketing oder Management zur Wichtigkeit von 13 Einflussfaktoren für die *major*-Wahl. Auch ihre Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede zwischen Studenten verschiedener Schwerpunkte. Studenten *mit* einem Accounting-*major* legen größeren Wert auf Gehaltsaussichten, Aufstiegsmöglichkeiten sowie das berufliche Image als *andere* Studenten, während beispielsweise Marketing-Studenten den Inhalten der Tätigkeit einen größeren Stellenwert einräumen. Aus den Ergebnissen ziehen *Lowe/Simons 1997* ähnliche Schlussfolgerungen wie *Adams/Pryor/Adams 1994* und *Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995*. Auch sie sprechen sich dafür aus, insbesondere die Inhalte der Tätigkeit im Accounting-Beruf positiver darzustellen, um besser geeignete Studenten für das Accounting zu gewinnen.

Den Ergebnissen von *Adams/Pryor/Adams 1994*, *Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995* und *Lowe/Simons 1997* ähneln die Erkenntnisse von *Bebbington/Thomson/Wall 1997*.

Ihre Untersuchung fußt auf einer Befragung von 227 Accounting-Studenten an zwei schottischen Hochschulen, die unterschiedliche Faktoren auf ihre Wichtigkeit für die Wahl eines Accounting-*major* hin bewerten. Ihre Ergebnisse zeigen, dass die möglichen Berufschancen, die sich durch einen Accounting-Schwerpunkt ergeben, sowie die möglichen Verdienstaussichten im Accounting-Beruf häufig als sehr wichtige Gründe genannt werden. Diese beiden Faktoren werden von den Autoren daher als „*dominant motivational impressions*“⁸⁷ bezeichnet. Das Interesse an den Inhalten ist dagegen von deutlich geringerer Bedeutung. Die Autoren bezeichnen die teilnehmenden Accounting-Studenten auf der Basis dieser Ergebnisse deshalb als „*more extrinsically motivated than intrinsically motivated*“⁸⁸.

Mauldin/Crain/Mounce 2000 befragen 166 Studenten unterschiedlicher Schwerpunkte an drei US-amerikanischen Hochschulen nach den beiden wichtigsten Einflussfaktoren für die Wahl eines *major*. Im Unterschied zu den bisher dargestellten Studien zeigen die Ergebnisse *keine* wesentlichen Unterschiede zwischen Accounting-Studenten und anderen Studenten. Beide Gruppen nennen „*career opportunity*“⁸⁹ am häufigsten als wichtigsten Faktor, gefolgt von „*interest in subject*“⁹⁰. Allerdings sind Studenten, die sich für einen anderen *major* entschieden haben, in deutlich geringerem Maße über die Berufsmöglichkeiten im Accounting

⁸⁷ Bebbington/Thomson/Wall 1997, S. 253.

⁸⁸ Bebbington/Thomson/Wall 1997, S. 253.

⁸⁹ Mauldin/Crain/Mounce 2000, S. 147.

⁹⁰ Mauldin/Crain/Mounce 2000, S. 147.

informiert als Studenten mit einem Accounting-major. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass den Dozenten in Accounting-Kursen ein großer Einfluss auf die major-Wahl zugesprochen wird. Die Autoren empfehlen daher, dass die Dozenten der Accounting-Kurse stärker auf Studenten einwirken sollten, um diese für einen Accounting-major zu gewinnen:

„(...) that instructor is in a unique position to encourage and possibly persuade students to major in accounting.“⁹¹

Chen/Jones/McIntyre 2005 untersuchen auf der Basis einer Befragung von 450 Studenten einer US-amerikanischen Hochschule die Wichtigkeit verschiedener Einflussfaktoren auf die Wahl eines Accounting-major. Neben der Bedeutung der Faktoren werden die Studenten nach der wahrgenommenen „benefit/cost ratio“⁹², dem Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Tätigkeit im Accounting-Beruf, gefragt, das über verschiedene positive und negative Aussagen zu diesem Beruf ermittelt wird. Außerdem untersuchen die Autoren den Einfluss des Accounting-Einführungskurses auf die Entscheidung für oder gegen einen Accounting-major.

Wie die meisten der dargestellten Studien können Chen/Jones/McIntyre 2005 signifikante Unterschiede zwischen Studenten mit einem Accounting-major und Studenten anderer Schwerpunkte nachweisen. Studenten mit einem Accounting-Schwerpunkt legen geringeren Wert auf den Faktor „intrinsic values“ als Studenten anderer Schwerpunkte, also etwa auf die Inhalte einer späteren Berufstätigkeit. Darüber hinaus bewerten Accounting-Studenten die „benefit/cost ratio“ des Berufs signifikant höher als andere Studenten. Die Autoren können darüber hinaus belegen, dass die Erfahrung im Accounting-Einführungskurs – „the quality of experience in the first accounting course“⁹³ – einen starken Einfluss auf die Wahl eines Accounting-major ausübt. Die Autoren empfehlen deshalb, den Accounting-Einführungskurs verstärkt zur Nachwuchsgewinnung zu nutzen und den Studenten möglichst positive Einblicke in den Beruf zu vermitteln:

„(...) a positive experience in the first course could be used as a recruiting tool to attract students to the field (...).“⁹⁴

⁹¹ Mauldin/Crain/Mounce 2000, S. 145.

⁹² Chen/Jones/McIntyre 2005, S. 18.

⁹³ Chen/Jones/McIntyre 2005, S. 16.

⁹⁴ Chen/Jones/McIntyre 2005, S. 29.

2.2.2.2 Wirkung der Accounting-Ausbildung

Ein zweiter thematischer Schwerpunkt der untersuchten Studien befasst sich mit möglichen Maßnahmen in der Accounting-Ausbildung, um verstärkt Nachwuchskräfte für das Accounting zu gewinnen. Grundlage ist die Annahme, dass die Ausgestaltung der Accounting-Kurse an Hochschulen auch die Wahrnehmung des Berufs beeinflusst. Viele Artikel nehmen dabei Bezug auf das 1992 in den *Issues in Accounting Education* veröffentlichte Positionspapier „*The First Course in Accounting: Position Statement No. Two*“ der *Accounting Education Change Commission (AECC)*⁹⁵. Darin unterstreicht die AECC die Bedeutung der Accounting-Ausbildung – und insbesondere des ersten Accounting-Kurses – für die Gewinnung von Nachwuchskräften:

„*The course shapes their perceptions of (1) the profession, (2) the aptitudes and skills needed for successful careers in accounting, and (3) the nature of career opportunities in accounting. These perceptions affect whether the supply of talent will be sufficient for the profession to thrive.*“⁹⁶

Die Studien von *Saemann/Crooker 1999*, *Geiger/Ogilby 2000* und *Marriott/Marriott 2003* setzen hier an. Sie untersuchen, wie die Erfahrungen in Accounting-Kursen die Wahrnehmung des Accounting-Berufs durch Nachwuchskräfte beeinflussen, indem sie Studenten zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Studium befragen. So wollen sie bewerten, ob die Accounting-Kurse ein positives Bild des Berufs vermitteln.

Saemann/Crooker 1999 befragen 196 US-Studenten zu Anfang und Ende eines *introductory accounting course* zu ihrer Einschätzung des Accounting-Berufs, um die Wirkung dieses Kurses zu analysieren. Zudem möchten sie erfassen, welche Art von Studenten sich für einen *Accounting-major* entscheidet und erheben deshalb Daten zur Kreativität der Studenten. Die Ergebnisse zeigen, dass zu Beginn des Kurses viele Studenten den Beruf mit sehr strukturierten, nach festen Regeln ablaufenden Tätigkeiten und mit hohen Anforderungen an präzises Arbeiten in Verbindung bringen und ihn als insgesamt wenig interessant einstufen. Die Autoren bezeichnen dies als „*traditional view of accounting*“⁹⁷. Diese Wahrnehmung führt dazu, dass viele Studenten sich gegen die Wahl eines *Accounting-major* entscheiden. Die Ergebnisse der Befragung am Ende des Kurses zeigen, dass durch den Accounting-Kurs die

⁹⁵ Die AECC wurde 1989 von der *American Accounting Association* mit Unterstützung mehrerer großer Public Accounting-Firmen gegründet mit dem Ziel, die Accounting-Ausbildung zu verbessern und geänderte Anforderungen zu berücksichtigen. (Vgl. dazu auch detailliert AAA o. J)

⁹⁶ AECC 1992, S. 249.

⁹⁷ Saemann/Crooker 1999, S. 9.

Wahrnehmung des Accounting-Berufs zwar etwas verbessert werden konnte, die Studenten den Beruf aber weiterhin überwiegend als eher uninteressant und wenig reizvoll einstufen. Die Ergebnisse machen außerdem deutlich, dass gerade überdurchschnittlich kreative Studenten sich gegen einen Accounting-major entscheiden. Darin sehen die Autoren ein mögliches Risiko für den Accounting-Beruf, da aufgrund veränderter Anforderungen zunehmend ausgeprägte Fähigkeiten zum kreativen und innovativen Denken notwendig seien.

Ähnlich wie *Saemann/Crooker 1999* untersuchen *Geiger/Ogilby 2000* Veränderungen der Wahrnehmung von Studenten durch die Erfahrung im Accounting-Kurs sowie einen möglichen Zusammenhang zwischen der Kurserfahrung und der Wahl eines Accounting-major. Hierzu befragen sie 331 Studenten zweier US-amerikanischer Hochschulen am Anfang und am Ende eines Accounting-Einführungskurses zur Wahrnehmung des Kurses sowie zum Einfluss des Kurses auf ihre geplante major-Wahl. Sowohl Studenten, die einen Accounting-major anstreben, als auch Studenten mit anderen Schwerpunkten haben anfänglich positive Erwartungen gegenüber dem Accounting-Kurs. Diese Erwartungen werden jedoch größtenteils nicht erfüllt. Sowohl Studenten, die nicht ins Accounting streben, als auch zukünftige Accounting-Studenten bewerten beispielsweise die Inhalte des Kurses als „boring“⁹⁸. Die Autoren zeigen zudem, dass die Person des Dozenten einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung des Kurses, aber auch auf die Entscheidung für einen Accounting-major hat. Sie schließen daraus, dass die Dozenten für den Accounting-Einführungskurs sehr sorgfältig ausgewählt werden sollten, da sie großen Einfluss auf die Einschätzungen von Studenten und damit eine große Bedeutung für die Nachwuchsgewinnung hätten:

*„Since the introductory accounting course is often a student’s first, and potentially only, exposure to accounting, instructor assignment to this course is important, in part, because it can impact the supply of accounting majors to both an accounting program and the accounting profession.“*⁹⁹

Die Studie von *Marriott/Marriott 2003* basiert auf einer Befragung von 97 Studenten zweier britischer Hochschulen am Anfang des Studiums und am Ende des zweiten Studienjahres zu 15 Eigenschaften des Accounting-Berufs. Die abgefragten Eigenschaften beziehen sich vor allem auf die Inhalte der Tätigkeit sowie das Image des Berufs. *Marriott/Marriott 2003* zeigen, dass die Studenten den Accounting-Beruf zwar zu beiden Befragungszeitpunkten eher

⁹⁸ Geiger/Ogilby 2000, S. 72.

⁹⁹ Geiger/Ogilby 2000, S. 76.

positiv wahrnehmen, die Bewertung sich zwischen der ersten und der zweiten Befragung jedoch deutlich verschlechtert. So schätzen die Studenten den Beruf in der zweiten Befragung deutlich seltener als interessant, erstrebenswert und zufriedenstellend ein. Auch sind die Erwartungen bezüglich der im Accounting tätigen Personen deutlich negativer als zu Beginn des Studiums. Die Autoren schließen daraus, dass die Accounting-Ausbildung einen abschreckenden Effekt auf die Studenten ausübt:

„It is clear that for the undergraduates in this study, their exposure to accounting while at university has had a negative effect on their attitude towards accounting as a profession.“¹⁰⁰

Die Studien von *Friedlan 1995*, *Saudagaran 1996* und *Mladenovic 2000* befassen sich ebenfalls mit der Auswirkung der Accounting-Kurse auf die Wahrnehmung des Berufs. Sie gehen jedoch noch einen Schritt weiter und untersuchen, wie die Kurse ausgestaltet werden können, um ein möglichst positives Bild des Berufs zu vermitteln.

Friedlan 1995 vergleicht die Wahrnehmungen des Accounting-Berufs von 110 kanadischen Studenten in zwei unterschiedlich ausgestalteten *introductory accounting courses*. Die Kurse unterscheiden sich insbesondere durch ihre Unterrichtsmethodik. Während ein Kurs primär aus Vorlesungen besteht und die Inhalte vom Dozenten vorgetragen werden, macht der zweite Kurs stärkeren Gebrauch von Fallstudien und offenen Diskussionen.¹⁰¹ Während der Fokus des ersten Kurses auf den „*technical procedures*“¹⁰² des Accountings liegt, zielt der zweite Kurs insbesondere auf eine realistische Vermittlung der Aufgaben und der Rolle von Accountants in Unternehmen ab. Darüber hinaus legt er den Schwerpunkt auf die Förderung von kritischem Denkvermögen, Problemlösungs- und Kommunikationsfähigkeiten und weniger auf das reine Beherrschen bestimmter Techniken und Verfahrensweisen. Die Studenten beider Kurse werden jeweils zu Beginn und Ende des Semesters zu den aus ihrer Sicht notwendigen Fähigkeiten im Accounting-Beruf befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Studenten beider Kurse am Anfang sehr ähnliche Auffassungen vertreten. Am Ende des Semesters jedoch nehmen die Studenten des zweiten Kurses den Beruf deutlich differenzierter und, nach Ansicht des Autors, realistischer wahr. Dagegen bringen die Studenten aus dem ersten Kurs den Beruf primär mit negativ besetzten Stereotypen in Verbindung. Ihre Auffassungen über den Accounting-Beruf haben sich kaum geändert und teilweise sogar verschlechtert.

¹⁰⁰ Marriott/Marriott 2003, S. 113.

¹⁰¹ Friedlan 1995 bezeichnet die Kurse als „*traditional*“ bzw. „*non-traditional*“ (Friedlan 1995, S. 47).

¹⁰² Friedlan 1995, S. 53.

Der Autor schließt daraus, dass die Accounting-Kurse die Wahrnehmung des Berufs in hohem Maße prägen können und damit ein wichtiges Instrument zur Gewinnung von Nachwuchskräften darstellen. Die Kurse sollten daher adäquat ausgestaltet sein, um nicht geeignete Studenten abzuschrecken und umgekehrt eher ungeeignete Studenten für das Fach zu motivieren:

„Accounting courses that give students the ‚wrong perceptions‘ of accounting may contribute to the ‚right‘ people choosing nonaccounting career and the ‚wrong‘ people becoming accountant.“¹⁰³

Auch *Saudagaran 1996* vermutet einen wesentlichen Einfluss des ersten Accounting-Kurses auf die Wahrnehmung von Studenten. Er untersucht dies am Beispiel eines spezifischen Accounting-Kurses einer US-amerikanischen Hochschule. Der Kurs legt den Fokus vor allem auf die Entwicklung unterschiedlicher Kompetenzen. Wie bei *Friedlan 1995* ist die Entwicklung der „critical thinking skills“¹⁰⁴ ein wesentliches Ziel. Zudem steht nicht das Erlernen spezifischer Techniken im Mittelpunkt, sondern das Bewusstsein für Rolle und Nutzen der Accounting-Funktion in den Unternehmen sowie für die Vielfalt der Aufgaben in diesem Beruf. *Saudagaran 1996* spricht von einer „comprehensive view of accounting’s role and decision-making function“¹⁰⁵. So soll das Vorurteil des „accountant = bookkeeper“¹⁰⁶ zerstreut werden. Die Bewertungen des Kurses durch die Studenten belegen nach Ansicht des Autors sowohl die positive Aufnahme des Kurses als auch dessen förderliche Wirkung auf die Wahrnehmung des Berufs. Die große Mehrheit der Studenten gibt an, der Kurs habe ihre Wahrnehmung des Accounting-Berufs klar verbessert. Wie *Friedlan 1995* sieht auch *Saudagaran 1996* deshalb die gezielte Ausgestaltung der Accounting-Ausbildung als wichtiges Instrument, um geeignete Studenten für den Beruf zu gewinnen:

„By providing a comprehensive overview of accounting it shows students that there is more to a career in accounting than just bookkeeping.“¹⁰⁷

Mladenovic 2000 befürchtet ähnlich wie *Friedlan 1995*, dass sich häufig eher ungeeignete Studenten für das Accounting als Studienschwerpunkt entscheiden, während eigentlich sehr geeignete Studenten von der Wahl eines Accounting-Schwerpunkts abgeschreckt werden.

¹⁰³ Friedlan 1995, S. 48.

¹⁰⁴ Saudagaran 1996, S. 86.

¹⁰⁵ Saudagaran 1996, S. 86.

¹⁰⁶ Saudagaran 1996, S. 86.

¹⁰⁷ Saudagaran 1996, S. 92.

Die Ursache hierfür sieht die Autorin in stereotypen Vorstellungen, die durch inadäquat ausgestaltete Hochschulkurse verstärkt werden.¹⁰⁸ Deshalb fordert sie, dass der Accounting-Einführungskurs „*realistic perceptions*“¹⁰⁹ des Berufs fördern sollte. Für ihre Studie befragt sie 925 Studenten einer australischen Hochschule am Anfang und am Ende eines Accounting-Einführungskurses, der spezifisch darauf ausgerichtet wurde, ein sehr realitätsnahes und umfassendes Bild des Berufs zu vermitteln. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass zu Beginn des Kurses die Studenten den Beruf mit eher stereotypen Vorstellungen in Verbindung bringen. Sie sehen ihn als sehr zahlenbezogene Tätigkeit an, die nur in geringem Maße andere Kompetenzen wie eigenes Urteilsvermögen oder Kommunikationsfähigkeiten erfordert. Am Ende des Kurses nehmen die Studenten den Beruf jedoch deutlich differenzierter wahr. Sie bewerten ihn beispielsweise als weniger zahlenorientiert und stufen eigenes Urteilsvermögen deutlich wichtiger ein. *Mladenovic 2000* sieht ihre Studie als Bestätigung, dass durch eine adäquate Ausgestaltung des Accounting-Unterrichts negative stereotype Vorstellungen des Accounting-Berufs verändert und dadurch besser geeignete Studenten für das Accounting gewonnen werden können:

„(...) courses encouraging realistic perceptions of accounting are more likely to attract students with appropriate qualities.“¹¹⁰

2.2.3 Accounting als Berufswahl

Während sich die bisher genannten Studien primär mit der Accounting-Ausbildung befassen, legen andere Studien ihren Fokus direkt auf die Wahl des Accountings als berufliche Tätigkeit. Dabei lassen sich drei thematische Schwerpunkte herausarbeiten.

1. Image des Accounting-Berufs

Hierunter fallen Studien, die sich mit der öffentlichen Wahrnehmung des Accounting-Berufs und hier insbesondere mit der Wahrnehmung durch Studenten als potenziell zukünftigen Mitarbeitern befassen. Dabei nehmen diese Studien implizit an, dass diese Wahrnehmung auch die Berufswahl beeinflusst, untersuchen diesen Zusammenhang jedoch nicht explizit.

¹⁰⁸ So meint Mladenovic 2000: „*Since stereotypes influence career choice, courses supporting unrealistic perceptions may result in the ‚wrong‘ people choosing accounting careers and the ‚right‘ people choosing non-accounting careers.*“ (Mladenovic 2000, S. 135)

¹⁰⁹ Mladenovic 2000, S. 136.

¹¹⁰ Mladenovic 2000, S. 153.

2. Einflussfaktoren auf die Wahl des Accounting-Berufs

Eine zweite Gruppe von Studien beschäftigt sich direkt mit möglichen Einflussfaktoren auf die Wahl des Accounting-Berufs. Inhaltlich und methodisch besteht dabei eine große Nähe zu den Studien, die sich mit der Wahl eines Accounting-*major* befassen.¹¹¹

3. Erwartungen von Nachwuchskräften und Erfahrungen von Praktikern

Eine dritte Gruppe von Studien untersucht die Erwartungen von Nachwuchskräften, die sich für den Accounting-Beruf entschieden haben, und vergleicht diese mit den Einschätzungen berufstätiger Personen. Ziel ist die Aufdeckung möglicher unrealistischer Erwartungen, um Enttäuschungen im Beruf zu vermeiden.

Nachfolgend werden ausgewählte Studien zu den drei genannten Schwerpunkten vorgestellt.

2.2.3.1 Image des Accounting-Berufs

Verschiedene Studien untersuchen, wie der Accounting-Beruf in der Öffentlichkeit und insbesondere durch potenzielle Nachwuchskräfte wahrgenommen wird. Ihre Motivation ist die Vermutung, dass bestehende negative Stereotypen Studenten von diesem Beruf abschrecken und dadurch nicht mehr ausreichend „*high quality students*“¹¹² gewonnen werden könnten.

Cory 1992 untersucht die Darstellung von Accountants in verschiedenen Medien und befragt zusätzlich 349 Studienanfänger dreier US-amerikanischer Hochschulen zu ihrer Wahrnehmung von Accountants. Der Studie liegt die Vermutung zugrunde, dass viele Studenten empfänglich für stereotype Darstellungen in den Medien sind und diese auch die Wahl ihres Studienschwerpunkts beeinflussen.¹¹³ Die Ergebnisse zeigen, dass Accountants in den analysierten Filmen, TV-Serien und literarischen Werken überwiegend negativ dargestellt werden. Dies betrifft ihr äußeres Erscheinungsbild¹¹⁴, ihre Arbeitstätigkeit und Arbeitsgewohnheiten¹¹⁵ wie auch ihre Persönlichkeit.¹¹⁶

¹¹¹ Siehe dazu Abschnitt 2.2.2.1.

¹¹² Byrne/Willis 2005, S. 367.

¹¹³ Die Autorin vermutet: „*Hence, a potential accounting student may appraise his or her concept of the accountant's image in society when deciding whether to pursue an accounting degree.*“ (Cory 1992, S. 2)

¹¹⁴ „*Most of the fictional accountants were middle-aged men, some balding, most in poor physical condition.*“ (Cory 1992, S. 5)

¹¹⁵ „*The work of the fictional accountants was often described as mundane, repetitive and boring.*“ (Cory 1992, S. 7)

¹¹⁶ „*Accountants were generally portrayed as having poor dispositions, being excessively conservative, or behaving in a socially backward manner.*“ (Cory 1992, S. 11)

Die Ergebnisse der Studentenbefragung zeichnen ein etwas positiveres Bild, zeigen aber auch, dass Studenten andere Berufe besser bewerten.¹¹⁷ Beispielsweise werden Accountants im Vergleich zu Vertretern anderer Berufe als tendenziell „*duller*“¹¹⁸ und „*more conservative*“¹¹⁹ eingestuft. Diese Vorstellungen, so die Befürchtung der Autorin, könnten viele Studenten vom Accounting abhalten und primär Studenten anziehen, die den (negativen) Stereotypen weitestgehend entsprechen. Dadurch könnten diese sich als „*self-fulfilling prophecy*“¹²⁰ erweisen. Cory 1992 schließt daraus auf eine bestehende Notwendigkeit, den Accounting-Beruf gegenüber Nachwuchskräften realistischer darzustellen, beispielsweise durch eine verstärkte Präsenz von Praktikern an Hochschulen:

„*The applicability of the accountant's negative stereotype might be modified when an individual (...) acquires more accurate and extensive information about the accounting profession and its members.*“¹²¹

Oswick/Barber/Speed 1994 befragen 203 britische Studenten mit unterschiedlichen Berufsabsichten zu ihren Vorstellungen über die notwendigen Fähigkeiten im Accounting-Beruf. Jeweils die Hälfte der Teilnehmer strebt eine Tätigkeit als Accountant bzw. eine Tätigkeit außerhalb des Accountings an. Die Studenten bewerten eine Liste von 21 persönlichen Eigenschaften auf ihre Wichtigkeit für eine Tätigkeit als Accountant. Die Ergebnisse weisen einige übereinstimmende Einschätzungen auf, zeigen aber auch deutliche Unterschiede. So haben beide Gruppen ähnliche Vorstellungen, was die Notwendigkeit der Fähigkeiten zum analytischen und logischen Denken betrifft.¹²² Allerdings bewerten Studenten, die *keine* Tätigkeit als Accountant anstreben, die Notwendigkeit kommunikativer und sozialer Fähigkeiten genauso wie die Notwendigkeit innovativen und kreativen Denkens als deutlich weniger wichtig als Studenten, die als Accountant arbeiten wollen. Daraus schließen die Autoren auf das Vorherrschen stereotyper Vorstellungen, wie etwa die Einschätzung der Accountants als eher isoliert arbeitende sowie wenig kommunikative und empathische Menschen.

¹¹⁷ Zum Vergleich wurden die Berufe *Attorney*, *Banker* und *Marketing Manager* herangezogen.

¹¹⁸ Cory 1992, S. 17.

¹¹⁹ Cory 1992, S. 17.

¹²⁰ Cory 1992, S. 22.

¹²¹ Cory 1992, S. 22.

¹²² Die Autoren sprechen von „*analytical skills and deductive reasoning*“ (Oswick/Barber/Speed 1994, S. 285)

Byrne/Willis 2005 untersuchen in ihrer Studie, wie irische Schüler vor dem Eintritt in die Hochschule den Accounting-Beruf wahrnehmen.¹²³ Auch sie beziehen ihre Motivation aus der Notwendigkeit, geeignete Studenten für den Accounting-Beruf zu gewinnen, und der Vermutung, dass viele Nachwuchskräfte sich aufgrund falscher Vorstellungen gegen diesen Beruf entscheiden. Die Studie basiert auf einer Befragung von 431 Schülern an 16 irischen Schulen. Die Ergebnisse zeigen nach Auffassung der Autoren, dass die Einschätzungen der Schüler sehr stark durch negative Stereotypen geprägt sind. Der Beruf wird als wenig abwechslungsreich wahrgenommen und weitestgehend auf die genaue Anwendung und Beachtung fester und gleichbleibender Regeln reduziert. Die Autoren bezeichnen dies als „*traditional view*“¹²⁴ des Accounting-Berufs, die der des „*bookkeeper*“¹²⁵ nahe kommt. Sie zeigen auch, dass die befragten Schüler dem Accounting-Beruf eine geringere gesellschaftliche Anerkennung einräumen als anderen Berufen wie etwa Arzt, Anwalt, Architekt oder Wissenschaftler. Die Autoren schließen aus den Ergebnissen, dass die Wahrnehmung des Accounting-Berufs durch potenzielle Nachwuchskräfte dringend verbessert und ein realistischeres Bild des Berufs vermittelt werden muss:

*„These findings suggest that if the profession is to be successful in attracting students who have the skills and attributes to become effective accountants, it must seek to influence students’ perceptions of accounting by providing them with a realistic portrayal of the work of an accountant.“*¹²⁶

2.2.3.2 Einflussfaktoren auf die Wahl des Accounting-Berufs

Einige Studien befassen sich nicht nur mit der Wahrnehmung des Accounting-Berufs, sondern untersuchen auch, welche weiteren Einflussfaktoren die Entscheidung für oder gegen eine Karriere als Accountant bestimmen.¹²⁷

Eine häufig zitierte Studie ist der Beitrag von Paolillo/Estes 1982, die Einflussfaktoren der Berufswahl von Accountants untersuchen und diese mit anderen Berufen (*Attorneys, Engineers* und *Physicians*) vergleichen. Motivation der Studie ist der zunehmende Personalbedarf

¹²³ Byrne/Willis 2005 befragen Schüler, da spätere Accounting-Studenten häufig schon in der Schule Accounting belegen und damit bereits hier eine gewisse Selektion stattfindet. (Vgl. Byrne/Willis 2005, S. 368)

¹²⁴ Byrne/Willis 2005, S. 373.

¹²⁵ Byrne/Willis 2005, S. 372.

¹²⁶ Byrne/Willis 2005, S. 367.

¹²⁷ In diesen Forschungsüberblick wurden nur Studien aufgenommen, die sich mit der Wahl eines Berufs befassen. Nicht aufgenommen wurden Studien aus der Accounting-Literatur, die sich mit der Entscheidung für einen bestimmten Arbeitgeber oder eine konkrete Arbeitsstelle befassen. (Vgl. dazu exemplarisch die Studien von Danziger/Eden 2006; Chan/Ho 2000; Bundy/Norris 1992 und Tandy/Moores 1992)

im Accounting-Beruf und die daraus abgeleitete Notwendigkeit, die Hintergründe einer Berufswahlentscheidung genauer zu kennen:

„To induce the most promising young men and women to choose accounting as a career requires knowledge of the factors that attract them, and how these factors compare with those from other professions that are competing with accounting for these same young people.“¹²⁸

Paolillo/Estes 1982 befragen 219 Accountants sowie 475 Vertreter anderer Berufe in den USA zur Wichtigkeit von zwölf Einflussfaktoren. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Accountants deutlich von den Vertretern anderer Berufe unterscheiden.¹²⁹ Für die Accountants stellt der Faktor *„availability of employment“¹³⁰* den wichtigsten Faktor dar. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sind außerdem die Faktoren *„earning potential“¹³¹*, *„years of education required“¹³²*, *„aptitude for the subject“¹³³* sowie *„teacher influence“¹³⁴* von größerer Bedeutung. Die größte Ähnlichkeit zu den Accountants weisen Ingenieure auf. Da zugleich ähnliche Anforderungen in den beiden Berufen gestellt würden – die Autoren sprechen von *„strong analytical skills“¹³⁵* – empfehlen die Autoren, verstärkt Nachwuchskräfte anzusprechen, die sich für den Ingenieurberuf interessieren.

Während *Paolillo/Estes 1982* bereits im Beruf tätige Personen befragen, nutzen andere Autoren Studentenbefragungen. In der Methodik weisen sie dabei jedoch häufig große Ähnlichkeiten zur Studie von *Paolillo/Estes 1982* auf.

Ziel der Studie von *Felton/Buhr/Northey 1994* ist ein Vergleich der Präferenzen von Studenten, die eine Karriere als Chartered Accountant¹³⁶ anstreben, mit Studenten, die andere Karriereziele haben. Die Untersuchung soll aufdecken, auf welche Faktoren Studenten bei der Berufswahl besonderen Wert legen. Die Autoren befragen dazu 897 Studenten an sieben kanadischen Hochschulen zur Bedeutung verschiedener Einflussfaktoren. Darüber hinaus erfassen

¹²⁸ Paolillo/Estes 1982, S. 785 und ähnlich Felton/Dimnik/Northey 1995, S. 2.

¹²⁹ Paolillo/Estes 1982 sprechen von dem *„most distinctive profile“* (Paolillo/Estes 1982, S. 790).

¹³⁰ Paolillo/Estes 1982, S. 789.

¹³¹ Paolillo/Estes 1982, S. 789.

¹³² Paolillo/Estes 1982, S. 789.

¹³³ Paolillo/Estes 1982, S. 789.

¹³⁴ Paolillo/Estes 1982, S. 789.

¹³⁵ Paolillo/Estes 1982, S. 791.

¹³⁶ Der Chartered Accountant ist das Äquivalent zum US-amerikanischen *Certified Public Accountant (CPA)*. (Vgl. Felton/Dimnik/Northey 1995, S. 1)

sie die wahrgenommene „*benefit/cost ratio*“¹³⁷, also das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Tätigkeit als Chartered Accountant.¹³⁸

Die Ergebnisse zeigen signifikante Unterschiede in den Präferenzen der Studenten. Studenten, die eine Tätigkeit als Chartered Accountant anstrebten, legen insbesondere Wert auf langfristige Gehaltsaussichten sowie arbeitsmarktbezogene Faktoren. Dagegen sind z. B. intrinsische Aspekte, wie die Inhalte der Berufstätigkeit, für sie von geringerer Bedeutung als für andere Studenten. Wenig überraschend schätzen Studenten, die als Chartered Accountant arbeiten wollen, auch die „*benefit/cost ratio*“ einer solchen Tätigkeit positiver ein als andere Studenten. Die Autoren schließen daraus, dass Vertreter aus Praxis und Ausbildung versuchen sollten, die Wahrnehmung des Berufs des Chartered Accountant zu verbessern, um verstärkt Nachwuchskräfte zu gewinnen. Da Studenten, die sich gegen den Beruf entschieden, mehr Wert auf intrinsische Aspekte legen, sollte insbesondere die Arbeitstätigkeit von Chartered Accountants positiver dargestellt werden.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie von *Felton/Buhr/Northey 1994* führen *Felton/Dimnik/Northey 1995* eine weitere Untersuchung der Einflussfaktoren der Berufswahl durch und greifen auf die bei *Felton/Buhr/Northey 1994* genutzte Stichprobe zurück. Die Studenten bewerten 10 berufliche Merkmale – wie beispielsweise „*good long-term earnings*“¹³⁹ oder „*job security*“¹⁴⁰ – im Hinblick auf zwei Aspekte: zum einen auf ihre Wichtigkeit für die Berufswahl, zum anderen auf die Möglichkeit, diese Merkmale als Chartered Accountant zu erreichen.¹⁴¹ Dabei zeigt sich, dass Studenten, die *keine* Tätigkeit als Chartered Accountant anstreben, u. a. die Merkmale „*advancement opportunities*“ und „*variety in the work*“ als besonders wichtig wahrnehmen, gleichzeitig jedoch nur sehr eingeschränkt glauben, diese im Beruf des Chartered Accountant erreichen zu können. Die Autoren empfehlen daher, dass Berufsverbände und Hochschullehrer u. a. die Aufstiegsmöglichkeiten und die Vielfalt der Tätigkeit als Accountant stärker betonen sollten, um die Gewinnung von Nachwuchskräften zu verbessern.

¹³⁷ Felton/Buhr/Northey 1994, S. 137.

¹³⁸ Die untersuchten Einflussfaktoren entsprechen der Studie von Chen/Jones/McIntyre 2005, die auf der Studie von Felton/Buhr/Northey 1994 aufbaut. (Vgl. Chen/Jones/McIntyre 2005, S. 15, und siehe dazu auch Abschnitt 2.2.2.1)

¹³⁹ Felton/Dimnik/Northey 1995, S. 11.

¹⁴⁰ Felton/Dimnik/Northey 1995, S. 11.

¹⁴¹ Felton/Dimnik/Northey 1995 nutzen als theoretische Basis die *Theory of Reasoned Action*, eine Variante der *Theory of Planned Behavior*. (Vgl. Felton/Dimnik/Northey 1995, S. 5-7 mit Fußnote 1)

Auch die Studie von *Ahmed/Alam/Alam 1997* baut wesentlich auf der Studie von *Felton/Buhr/Northey 1994* auf. *Ahmed/Alam/Alam 1997* untersuchen, inwieweit Studenten mit unterschiedlichen beruflichen Zielen Wert auf intrinsische sowie finanzielle und arbeitsmarktbezogene Faktoren legen und wie sie das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Tätigkeit als Chartered Accountant einschätzen. Ihre Untersuchung basiert auf einer Befragung von 295 Studenten im letzten Studienjahr an fünf neuseeländischen Hochschulen. Die Ergebnisse zeigen signifikante Unterschiede bei den finanziellen und arbeitsmarktbezogenen Faktoren, die von Studenten, die eine Karriere als Chartered Accountant anstreben, als wichtiger wahrgenommen werden. Wie erwartet bewerten diese Studenten außerdem das Kosten-Nutzen-Verhältnis dieses Berufs positiver als andere Studenten.

Die Autoren ziehen daraus mehrere Schlüsse. Zum einen sollten Unternehmen bei ihren Recruiting-Maßnahmen stärker auf die für zukünftige Chartered Accountants wichtigen Faktoren – also finanzielle und arbeitsmarktbezogene Aspekte – eingehen. Um jedoch zusätzlich Studenten zu gewinnen, die sich sonst für andere Berufe entscheiden würden, sollte zudem das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Karriere als Chartered Accountant verbessert werden. Da viele Studenten diese Tätigkeit als „*dull and boring*“¹⁴² wahrnahmen, sollten gerade die Inhalte der Arbeitstätigkeit attraktiver und herausfordernder dargestellt werden.

Jackling/Calero 2006 untersuchen gleichfalls mögliche Einflussfaktoren auf die Wahl des Accounting-Berufs. Sie fokussieren dabei mehrere Faktoren: die Wahrnehmung der besuchten Accounting-Kurse, intrinsische Faktoren (z. B. das Interesse an den Arbeitstätigkeiten), extrinsische Faktoren (z. B. die Gehaltsaussichten) sowie die Wahrnehmung der im Accounting-Beruf geforderten Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften. Die Untersuchung basiert auf einer Befragung von 1.782 Studenten an fünf australischen Hochschulen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Erfahrung in Accounting-Kursen den größten Einfluss auf die Absicht hat, im Accounting-Beruf tätig zu werden. Daneben beeinflusst aber auch die Wahrnehmung der im Accounting-Beruf benötigten Fähigkeiten und Eigenschaften die beruflichen Ziele. Studenten, die Kreativität und Kommunikationsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Zusammenarbeit als wichtiger für den Accounting-Beruf ansehen, streben auch in stärkerem Maße eine Tätigkeit als Accountant an. Umgekehrt wirkt sich die Wahrnehmung der Bedeutung quantitativer Fähigkeiten negativ aus. Das heißt, Studenten, die den Accounting-Beruf stark mit diesen Fähigkeiten in Verbindung bringen, können sich diese Tätigkeit seltener vorstellen.

¹⁴² Ahmed/Alam/Alam 1997, S. 333.

Die Autoren schließen aus den Ergebnissen zum einen, dass Studenten, die ins Accounting streben, durchaus realistische Vorstellungen von dem Beruf haben, da sie eine große Breite an persönlichen Eigenschaften als notwendig erachten. Um weitere Studenten zu gewinnen, sollte der Beruf aber noch stärker als herausfordernde und vielfältige Tätigkeit dargestellt werden, die unterschiedliche Fähigkeiten von Nachwuchskräften erfordert. Zum anderen heben die Autoren die große Bedeutung der Accounting-Ausbildung hervor, die nach ihrer Ansicht ein wichtiges Instrument zur Gewinnung von Nachwuchskräften darstellt:

„(...) where students have positive experiences in their studies of accounting there is the potential for them to engage with the subject to such an extent that they intend to pursue a career in accounting.“¹⁴³

2.2.3.3 Erwartungen von Nachwuchskräften und Erfahrungen von Praktikern

Während die oben genannten Studien sich mit den Einflussfaktoren für die Berufswahl von Nachwuchskräften befassen, gehen einige Studien noch einen Schritt weiter und vergleichen die Einschätzungen von Nachwuchskräften mit den Erfahrungen von bereits im Beruf stehenden Personen. Ziel ist es dabei vor allem, unrealistische Erwartungen aufzudecken, um möglichen Enttäuschungen im Beruf vorzubeugen, die zu Unzufriedenheit am Arbeitsplatz und zu erhöhten Wechselabsichten führen können.

Reed/Kratchman 1989 vergleichen in ihrer Studie die Einschätzungen von 237 Accounting-Studenten mit den Angaben von 227 berufstätigen Accountants. Darüber hinaus werden nach Ablauf von 12 bis 18 Monaten einige der im ersten Schritt befragten Studenten, die mittlerweile als Accountants arbeiten, erneut befragt.

Die Ergebnisse zeigen zum einen signifikante Unterschiede zwischen den Einschätzungen von Studenten und berufstätigen Personen, was die Wichtigkeit bestimmter Berufsmerkmale betrifft. So sehen beispielsweise berufstätige Personen Aspekte der Arbeitsbedingungen – wie etwa Überstunden oder Reisetätigkeiten – als wichtiger an als Studenten. Umgekehrt legen Studenten mehr Wert auf eine prestigeträchtige Tätigkeit.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass sich die Präferenzen der Studenten nach dem Berufseintritt verändern. Dabei lassen sich Parallelen zum Vergleich mit den berufstätigen Personen feststellen. So nimmt beispielsweise die Bedeutung der Arbeitsbedingungen wie auch der Bezahlung zu. Diese Veränderungen führen bei einigen Absolventen zu erhöhter Unzufriedenheit und zu Wechselabsichten, da sie ihre veränderten Anforderungen nicht als erfüllt ansehen.

¹⁴³ Jackling/Calero 2006, S. 432.

Die Autoren leiten aus ihren Ergebnissen die Empfehlung ab, im Accounting-Unterricht ein realistisches Bild des Berufs zu vermitteln, um solche Enttäuschungen zu vermeiden:

„(...) educators should provide students with more information about the realities that they will face in the business world.“¹⁴⁴

Hierzu sollen beispielsweise verstärkt Vertreter der Unternehmenspraxis in den Unterricht eingebunden oder die Vermittlung von Praktika für Studenten verbessert werden.

Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991 untersuchen die Wahrnehmungen des Accounting-Berufs durch 420 Studenten und vergleichen deren Aussagen mit den Einschätzungen von 403 berufstätigen Accountants. Sie kommen zu einem ähnlichen Ergebnis wie *Reed/Kratchman 1989* und können ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Studenten und den Erfahrungen von Praktikern aufzeigen. Dabei nehmen Studenten den Beruf überwiegend positiver wahr. Sie haben beispielsweise höhere Erwartungen bezüglich der intellektuellen Herausforderungen oder der Entwicklungsmöglichkeiten im Accounting-Beruf, als diese durch die Praktiker bewertet werden. Zudem sehen Studenten die Notwendigkeit kommunikativer und sozialer Fähigkeiten als wichtiger an. Nach Einschätzung der Autoren besteht daher die Gefahr, dass Studenten mit überhöhten Erwartungen in den Beruf gehen, die zu Enttäuschung und Unzufriedenheit führen. So schließen *Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991* aus ihren Ergebnissen – analog zu *Reed/Kratchman 1989* –, dass ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die nachhaltige Verbesserung der Nachwuchsgewinnung die realistische Kommunikation der Inhalte und Arbeitsbedingungen im Accounting-Beruf ist.

Dezoort/Lord/Cargle 1997 vergleichen die Wahrnehmungen des Accounting-Berufs durch Studenten mit den Wahrnehmungen von Professoren. Auch sie ziehen die Motivation ihrer Studie aus möglichen *„inaccurate perceptions about the professional work environment“¹⁴⁵*. Sie befragen dazu 341 Studenten sowie 50 Accounting-Professoren an US-amerikanischen Hochschulen, die größtenteils über Arbeitserfahrung als Accountants verfügten. Die Ergebnisse weisen deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung von Studenten und Professoren auf. Diese zeigen sich vor allem bei den Erwartungen bezüglich der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Arbeitsbedingungen, wie etwa der Arbeitsbelastung. Studenten haben hier tendenziell positivere Erwartungen als Professoren. Auch bestimmte Aspekte der

¹⁴⁴ Reed/Kratchman 1989, S. 188.

¹⁴⁵ Dezoort/Lord/Cargle 1997, S. 281.

Arbeitstätigkeit – beispielsweise die Häufigkeit von „*intellectual challenges*“¹⁴⁶ – schätzen Studenten positiver ein. Analog zu *Reed/Kratchman 1989* und *Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991* empfehlen die Autoren, dass Professoren verstärkt darauf achten sollten, die Studenten über die Anforderungen und Bedingungen im Public Accounting-Beruf zu informieren und realistische Einschätzungen und Erwartungen zu fördern.

2.2.4 Zusammenfassung, Limitationen und mögliche Anknüpfungspunkte

2.2.4.1 Zusammenfassung der bisherigen Forschung

Aus den dargestellten Studien lassen sich einige gemeinsame Linien erkennen, was festgestellte Probleme, primäre Ursachen sowie mögliche Lösungsansätze betrifft.

Erstens zeigt sich als gemeinsame Motivation vieler Studien die Befürchtung einer erschwerten Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte für das Accounting. Dies wird in nahezu jeder Studie deutlich.

Zweitens werden häufig ähnliche Ursachen für diese Schwierigkeiten identifiziert. Zum einen wird auf bestehende falsche und stereotype Wahrnehmungen des Accounting-Berufs verwiesen, die Nachwuchskräfte vom Beruf „abschrecken“ würden.¹⁴⁷ Zum anderen werden als eine Ursache der erschwerten Nachwuchsgewinnung häufig unterschiedliche Präferenzen ausgemacht, das heißt, Studenten, die sich gegen das Accounting entscheiden, stufen andere Faktoren als bedeutsam für die Berufs- oder *major*-Wahl ein als Accounting-Studenten, sehen ihre Ansprüche aber nur unzureichend erfüllt.¹⁴⁸

Drittens zeigen sich Parallelen in den Empfehlungen für eine verbesserte Nachwuchsgewinnung. Häufig wird die adäquate Ausgestaltung der Accounting-Kurse als wesentliches Instrument zur Vermittlung eines positiven Bildes des Accounting-Berufs genannt.¹⁴⁹ Als wichtiger Ansatzpunkt wird dabei gerade eine bessere Darstellung der Tätigkeiten und Arbeitsinhalte im Accounting-Beruf gesehen, die oft negativ wahrgenommen würden.¹⁵⁰

Allerdings weisen die Ergebnisse der Studien auch auf ein gewisses Spannungsfeld hin. So belegen einige Studien eine starke Diskrepanz zwischen zu hohen Erwartungen der Studenten und tatsächlichen Erfahrungen von Praktikern, die zu Enttäuschungen im Beruf und daraus

¹⁴⁶ Dezoort/Lord/Cargle 1997, S. 290.

¹⁴⁷ Vgl. exemplarisch Byrne/Willis 2005; Marriott/Marriott 2003; Friedlan 1995; Cory 1992.

¹⁴⁸ Vgl. exemplarisch Chen/Jones/McIntyre 2005; Ahmed/Alam/Alam 1997; Lowe/Simons 1997; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Adams/Pryor/Adams 1994; Felton/Buhr/Northey 1994; Paolillo/Estes 1982. Einzig Mauldin/Crain/Mounce 2000 stellen keine wesentlichen Unterschiede zwischen Accounting-Studenten und anderen Studenten fest.

¹⁴⁹ Vgl. exemplarisch Chen/Jones/McIntyre 2005; Geiger/Ogilby 2000; Mladenovic 2000; Saudagaran 1996; Friedlan 1995; Adams/Pryor/Adams 1994.

¹⁵⁰ Vgl. exemplarisch Jackling/Calero 2006; Ahmed/Alam/Alam 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995.

resultierender Unzufriedenheit führen kann.¹⁵¹ Dies zeigt, dass eine reine „Imageverbesserung“ nicht ausreichend ist, sondern gleichzeitig unrealistischen Erwartungen vorgebeugt werden sollte.

Tabelle 62 in Anhang 1 zeigt noch einmal zusammengefasst die wichtigsten Ergebnisse der betrachteten Studien.

2.2.4.2 Bestehende Limitationen

Die dargestellten Studien weisen einige Limitationen auf, die großteils auch von den Autoren selbst angeführt werden. Limitationen bestehen in inhaltlicher und methodischer Sicht.

Inhaltliche Limitationen bestehen zum einen bezüglich der *Auswahl der betrachteten Einflussfaktoren* auf die Wahl eines Studienschwerpunkts oder Berufs. In vielen Studien findet die Auswahl nicht auf der Basis eines theoretischen Rahmens oder konzeptioneller Überlegungen statt, sondern bleibt weitestgehend unklar. Deshalb ist nicht verlässlich zu beurteilen, ob auch wirklich alle relevanten Faktoren berücksichtigt wurden.¹⁵² Damit lässt sich aus den bisherigen Studien kein abschließender „Katalog“ relevanter Eigenschaften ableiten, die bei der Berufswahl von Bedeutung sind. Darüber hinaus werden häufig Einflussfaktoren betrachtet, die sehr unterschiedlichen Bereichen zuzuordnen sind, wie Einflüsse anderer Personen, Erwartungen über das Studienfach oder Erwartungen über die spätere Berufstätigkeit.¹⁵³ Häufig wird nicht zwischen positiven oder negativen Eigenschaften des Accounting-Berufs auf der einen und Einflussfaktoren, die die Wahrnehmung des Berufs bestimmen, auf der anderen Seite differenziert.¹⁵⁴ Dies erscheint jedoch sinnvoll. Eine differenzierte Untersuchung der wahrgenommenen Eigenschaften kann zeigen, welche Aspekte eines Berufs besonders attraktiv oder unattraktiv sind, und ermöglicht so eine bessere inhaltliche Ausgestaltung der Ansprache von Nachwuchskräften. Eine Untersuchung von Einflussfaktoren der Wahrnehmung ermöglicht die Aufdeckung wichtiger Erfahrungen für die Herausbildung einer Berufswahrnehmung. Dies ist die Voraussetzung, um die Art der Kommunikation gegenüber Nachwuchskräften zu verbessern. Zeigt sich etwa ein starker Einfluss der Ausbildung, so könnten Praxisvertreter versuchen, durch eine stärkere Präsenz an Hochschulen die Wahrnehmung des Berufs zu verbessern.

¹⁵¹ Vgl. Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991; Reed/Kratchman 1989.

¹⁵² So bemängelt Tan/Laswad 2006, dass in vielen Studien die abgefragten Einflussfaktoren nicht konzeptionell fundiert sind. (Vgl. Tan/Laswad 2006, S. 168) Lowe/Simons 1997 führen dies ebenfalls als Limitation ihrer Studie an.

¹⁵³ Vgl. exemplarisch Mauldin/Crain/Mounce 2000; Lowe/Simons 1997; Adams/Pryor/Adams 1994.

¹⁵⁴ Ausnahmen stellen die Studien zur *Theory of Planned Behavior* dar, in denen die betrachteten Faktoren stringent aus einer Theorie abgeleitet und zu unterschiedlichen Faktoren gruppiert werden. (Vgl. Tan/Laswad 2006; Allen 2004; Felton/Dimnik/Northey 1995; Cohen/Hanno 1993)

Eine weitere Limitation besteht darin, dass die meisten Studien sich auf die Erhebung der *Wichtigkeit* unterschiedlicher Einflussfaktoren beschränken. Nur wenige Studien versuchen, systematisch *Wirkungsbeziehungen* zwischen unterschiedlichen Faktoren zu analysieren.¹⁵⁵

Als Ausnahmen sind die auf der *Theory of Planned Behavior* basierenden Studien zu nennen, die den Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf die Berufs- oder *major*-Wahl untersuchen. Aus methodischer Sicht ist hier allerdings anzumerken, dass diese Studien nicht auf kausal-analytische Verfahren zurückgreifen, die für die Untersuchung komplexer Wirkungsbeziehungen am geeignetsten sind.¹⁵⁶

Darüber hinaus sind noch weitere methodische Beschränkungen der betrachteten Studien zu nennen. Zum einen wird in einigen Studien die Wichtigkeit bestimmter Einflussfaktoren durch sogenannte „*direct estimation procedures*“¹⁵⁷ erhoben, das heißt, die Studienteilnehmer werden direkt nach der Wichtigkeit bestimmter Einflussfaktoren gefragt.¹⁵⁸ In der Literatur werden allerdings einige Nachteile dieser Technik angeführt. So wird zum einen die Möglichkeit eines *Social-Desirability-Bias* genannt, der sich darin zeigt, dass Teilnehmer für sie eigentlich wichtige Faktoren niedriger bzw. unwichtige Faktoren höher bewerten, da sie dies als sozial erwünscht erachten.¹⁵⁹ Darüber hinaus wird die Gefahr gesehen, dass Teilnehmer bei einer direkten Abfrage ihre Präferenzen selbst falsch einschätzen und die Bedeutung wichtiger Dimensionen unter- bzw. die Bedeutung unwichtiger Dimensionen überschätzen.¹⁶⁰

Zudem besteht eine Limitation einiger Studien in den *Stichproben*, die häufig sehr begrenzt sind oder nur von wenigen Hochschulen stammen.¹⁶¹ Dies gilt gerade für die Studien zur Wirkung der Accounting-Ausbildung, die meist nur an einer oder sehr wenigen Hochschulen durchgeführt werden und deren Ergebnisse so nur eingeschränkt generalisierbar erscheinen.

Schließlich ist anzumerken, dass viele Studien nicht als *Längsschnitt-Studien* konzipiert sind. So kann zwar analysiert werden, welche Faktoren auf die *Herausbildung* einer bestimmten

¹⁵⁵ Dies bemängeln auch Chen/Jones/McIntyre 2005 und Felton/Dimnik/Northey 1995. (Vgl. Chen/Jones/McIntyre 2005, S. 15; Felton/Dimnik/Northey 1995, S. 4) Auch Lowe/Simons 1997 räumen dies als Limitation ihrer Studie ein.

¹⁵⁶ Siehe dazu die Ausführungen zur Analysemethodik der vorliegenden Arbeit in Abschnitt 4.1.1.3. Die Studien nutzen Varianzanalysen (Felton/Dimnik/Northey 1995), Korrelationsanalysen, Regressionsanalysen, Diskriminanzanalysen (Cohen/Hanno 1993) oder eine logistische Regression (Allen 2004; Tan/Laswad 2006).

¹⁵⁷ Schwab/Rynes/Aldag 1987, S. 143. Im Deutschen wird von „direkter Merkmalseinschätzung“ (Rastetter 1996, S. 169) gesprochen.

¹⁵⁸ Vgl. exemplarisch Allen 2004; Lowe/Simons 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Adams/Pryor/Adams 1994; Reed/Kratchman 1989.

¹⁵⁹ Vgl. Schwab/Rynes/Aldag 1987, S. 144 f. Als Beispiele werden die Gehaltsaussichten genannt, die als besonders anfällig für eine „Unterbewertung“ gesehen werden.

¹⁶⁰ Vgl. hierzu und zu weiteren Nachteilen Schwab/Rynes/Aldag 1987, S. 144 f.; Barber 1998, S. 98 f. Bebbington/Thomson/Wall 1997 weisen in ihrer Studie ebenfalls auf diese Problematik hin. (Vgl. Bebbington/Thomson/Wall 1997, S. 253)

¹⁶¹ Vgl. zu dieser Limitation Chen/Jones/McIntyre 2005, S. 30; Lowe/Simons 1997, S. 44; Adams/Pryor/Adams 1994, S. 57.

Absicht wirken, jedoch nicht, inwieweit diese Absicht auch zu einer tatsächlichen *Handlung* führt.¹⁶² Auch dies gilt insbesondere für die Studien zur Wirkung der Accounting-Ausbildung. Diese betrachten oft die Auswirkung der Accounting-Ausbildung auf die *Wahrnehmung* des Accounting-Berufs, nicht aber deren Auswirkung auf *tatsächliche Berufentscheidungen*.¹⁶³ Die vorliegende Untersuchung adressiert einige der aufgeführten Limitationen. Einerseits soll die *Auswahl der betrachteten Einflussfaktoren* transparent und nachvollziehbar sein, indem die Untersuchung auf einer fundierten theoretischen Basis aufbaut.¹⁶⁴ Dabei wird auch klar zwischen der Wahrnehmung des Controllerberufs auf der einen und Einflussfaktoren, die die Wahrnehmung bestimmen, auf der anderen Seite differenziert. Darüber hinaus wird nicht nur die Wichtigkeit bestimmter Faktoren erhoben, sondern es werden auch *komplexe Wirkungsbeziehungen* analysiert, die bei der Entscheidung für einen Eintritt in den Controllerberuf eine Rolle spielen.¹⁶⁵ Die Bedeutung unterschiedlicher Faktoren wird zudem nicht direkt abgefragt, sondern indirekt mittels *kausalanalytischer Verfahren* ermittelt.¹⁶⁶ Ferner baut die Untersuchung auf einer *großen Datenbasis* auf, bei der eine große Zahl unterschiedlicher Hochschulen vertreten ist.¹⁶⁷ Schließlich wird die Möglichkeit einer *Längsschnittstudie* geschaffen, um die tatsächlichen beruflichen Entscheidungen sowie mögliche Veränderungen der Wahrnehmungen des Controllerberufs nach Berufseintritt zu untersuchen.¹⁶⁸

2.2.4.3 Inhaltliche Anknüpfungspunkte

Neben den dargestellten Limitationen ergeben sich zwei inhaltliche Anknüpfungspunkte für die vorliegende Untersuchung. Dies betrifft zum einen die *Wichtigkeit* bestimmter Einflussfaktoren für eine Studien- oder Berufswahl und zum anderen die *Bewertung* des Accounting-Berufs durch verschiedene Studentengruppen. Beide Aspekte werden auch in der vorliegenden Untersuchung betrachtet. Deshalb sollen die diesbezüglichen Ergebnisse der Studien genauer dargestellt werden.

Viele der dargestellten Studien befassen sich mit der *Wichtigkeit* von Einflussfaktoren und vergleichen dabei explizit Accounting-Studenten mit anderen Studenten.¹⁶⁹ Dabei lassen sich einige gemeinsame Tendenzen erkennen. Viele Studien kommen zu dem Schluss, dass

¹⁶² Vgl. zu dieser Limitation Jackling/Calero 2006, S. 434; Chen/Jones/McIntyre 2005, S. 30.

¹⁶³ Vgl. zu dieser Limitation Friedlan 1995, S. 62.

¹⁶⁴ Siehe dazu die Ausführungen zur theoretischen Basis der vorliegenden Arbeit in Abschnitt 2.3.

¹⁶⁵ Siehe dazu die Darstellung des Forschungsmodells in Kapitel 3.

¹⁶⁶ Siehe dazu die Erläuterung der Untersuchungsmethodik in Kapitel 4.

¹⁶⁷ Siehe dazu die Darstellung der Untersuchungsteilnehmer in Abschnitt 4.1.1.2.

¹⁶⁸ Siehe dazu die Ausführungen zum Untersuchungsziel in Abschnitt 1.2 sowie die Ausführungen zu den Implikationen für die weitere Forschung in Kapitel 6.

¹⁶⁹ Der Begriff Accounting-Studenten umfasst hier diejenigen Studenten, die einen Studienschwerpunkt oder eine berufliche Tätigkeit im Accounting wählen oder gewählt haben.

Accounting-Studenten stärker durch extrinsische Anreize motiviert sind als andere Studenten, wie beispielsweise durch die Gehalts- oder die Beschäftigungsaussichten. Dagegen spielen intrinsische Aspekte, beispielsweise die Art der Tätigkeit, für Accounting-Studenten eine deutlich geringere Rolle als für Studenten, die andere Schwerpunkte oder Berufe präferieren. Tabelle 2 zeigt exemplarisch die Ergebnisse einiger Studien.

| Studien (Auswahl) | Besonderheiten von Accounting-Studenten im Vergleich zu anderen Studenten (Auswahl) | |
|--------------------------|--|---|
| | Faktoren mit höherer Bedeutung | Faktoren mit geringerer Bedeutung |
| Paolillo/Estes 1982 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarktaussichten ▪ Gehaltsaussichten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitszufriedenheit ▪ Kosten der Ausbildung |
| Adams/Pryor/Adams 1994 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarktaussichten ▪ Gehaltsaussichten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interesse an den Inhalten |
| Felton/Buhr/Northey 1994 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarktaussichten ▪ Langfristige Gehaltsaussichten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intrinsische Faktoren ▪ Einstiegsgehalt |
| Ahmed/Alam/Alam 1997 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gehalts- und arbeitsmarktbezogene Faktoren | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Kein Faktor mit geringerer Bedeutung</i> |
| Lowe/Simons 1997 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gehaltsaussichten ▪ Karrieremöglichkeiten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einfluss von Freunden ▪ Beruf der Eltern |

Tabelle 2: Ergebnisse bestehender Forschung zur Bedeutung von Einflussfaktoren der Berufswahl

Einige andere Studien befassen sich zudem mit der *Bewertung* des Accounting-Berufs durch Studenten mit unterschiedlichen Schwerpunkten oder unterschiedlichen beruflichen Zielen.

Die Studien von *Cohen/Hanno 1993*, *Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995*, *Allen 2004* sowie *Tan/Laswad 2006* nehmen eine solche Gegenüberstellung vor. Hier zeigt sich, dass Accounting-Studenten den Accounting-Beruf deutlich positiver wahrnehmen als andere Studenten. Dies betrifft Aspekte der Arbeitstätigkeit ebenso wie die Gehaltsaussichten, die potenziellen Kollegen, das Prestige des Berufs oder die Arbeitsmarktaussichten. Tabelle 3 zeigt exemplarisch einige der in den Studien festgestellten Unterschiede.

| Studie | Unterschiede in der Wahrnehmung des Accounting-Berufs (Auswahl) |
|--|--|
| Cohen/Hanno 1993 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitstätigkeit ▪ Einstiegsgehalt ▪ Langfristige Gehaltsaussichten und Entwicklungsmöglichkeiten ▪ Sozialer Status |
| Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarktaussichten ▪ Arbeitstätigkeit ▪ Arbeitsumfeld (Kollegen) ▪ Langfristige Gehaltsaussichten ▪ Prestige / Sozialer Status |
| Allen 2004 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarktaussichten ▪ Einstiegsgehalt ▪ Langfristige Gehaltsaussichten ▪ Sozialer Status |
| Tan/Laswad 2006 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitstätigkeit ▪ Arbeitsmarktaussichten ▪ Einstiegsgehalt ▪ Langfristige Gehaltsaussichten ▪ Sozialer Status |
| ⇒ Accounting-Studenten nehmen Beruf durchgängig positiver wahr | |

Tabelle 3: Ergebnisse bestehender Forschung zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs

Die dargestellten Ergebnisse sind auch für die vorliegende Untersuchung relevant. Diese Untersuchung vergleicht ebenfalls die Wahrnehmung des Controllerberufs von Studenten mit einem Controllingsschwerpunkt und von Studenten mit anderen Schwerpunkten. Dabei soll auch überprüft werden, ob sich die Präferenzen und die Wahrnehmungen des Controllerberufs zwischen den beiden Gruppen signifikant unterscheiden. Die Ergebnisse bisheriger Studien können dabei als ein Referenzpunkt dienen.

2.3 Darstellung relevanter Theorien und Auswahl der theoretischen Basis

Zur Erklärung der Berufswahl existieren verschiedene theoretische Ansätze, die sich teilweise nicht nur auf die Wahl eines Einstiegsberufs, sondern auch auf die weitere berufliche Entwicklung und mögliche berufliche Veränderungen beziehen. Duane Brown stellt in den verschiedenen Auflagen ihres Werks „*Career Choice and Development*“ unterschiedliche Theorien dar und verdeutlicht darin auch die Dynamik, die in diesem Feld herrscht und die sich in der kontinuierlichen Entwicklung neuer theoretischer Erklärungsansätze zeigt.¹⁷⁰ Im Folgenden werden die wichtigsten Theorien vorgestellt, wobei sich die Ausführungen auf die wesentlichen Grundzüge beschränken. Die Auswahl der dargestellten Theorien orientiert sich an den in der neuesten Auflage von Brown (Brown 2002a) genannten Theorien, die nach Angaben der Autorin von größter Bedeutung für Forschung und Praxis sind oder wichtige Neuentwicklungen beinhalten.¹⁷¹ Brown unterscheidet zwei grundsätzliche Sichtweisen auf die Berufswahl: eine soziologische und eine psychologische Perspektive. Zunächst werden die Grundzüge der soziologischen Sichtweise auf die Berufswahl dargestellt. Anschließend werden wesentliche psychologische Theorien näher beleuchtet.

2.3.1 Soziologische Ansätze zur Erklärung der Berufswahl

In soziologischen Untersuchungen¹⁷² wird die Berufswahl in einem gesellschaftlichen Kontext analysiert und insbesondere im Zusammenhang mit sozialen Unterschieden und Ungleichheiten betrachtet.¹⁷³ So werden die Folgen der Berufswahl für den sozialen Status von Personen beleuchtet, aber auch die Frage, wie sich unterschiedliche soziale Hintergründe auf die berufliche Entwicklung von Personen auswirken.¹⁷⁴ Soziologische Ansätze unterscheiden sich dabei in mehreren Aspekten von psychologischen Ansätzen.¹⁷⁵

Zum einen differieren die Ansätze hinsichtlich ihres Betrachtungsobjekts. Während psychologische Ansätze die Erklärung der Berufswahl und der Entwicklung individueller Personen im Beruf fokussieren, betrachten soziologische Ansätze die berufliche Tätigkeit als soziale Institution und fokussieren sich eher auf soziale Aspekte wie den erreichten beruflichen Status von

¹⁷⁰ Vgl. Brown 2002a; Brown/Brooks 1996; Brown/Brooks 1990; Brown/Brooks 1984. Für eine deutschsprachige Ausgabe vgl. Brown/Brooks 1994.

¹⁷¹ Vgl. Brown 2002a, S. 16.

¹⁷² Vgl. zu einer vertieften Darstellung soziologischer Ansätze Johnson/Mortimer 2002; Hotchkiss/Borow 1996; Hotchkiss/Borow 1990; Hotchkiss/Borow 1984. Hotchkiss/Borow 1996 weisen darauf hin, dass soziologische Untersuchungen häufig eher auf allgemeinen konzeptionellen Überlegungen als auf festen Theorien und daraus abgeleiteten Hypothesen basieren. (Vgl. Hotchkiss/Borow 1996, S. 283)

¹⁷³ So stellen Hotchkiss/Borow 1996 fest: „*For the most part, sociologists view paid employment and occupational choice as embedded in a broad system of social stratification (...)*.“ (Hotchkiss/Borow 1996, S. 283)

¹⁷⁴ Vgl. Johnson/Mortimer 2002, S. 37 f.

¹⁷⁵ Vgl. Hotchkiss/Borow 1996, S. 282 f.

Personen unterschiedlicher Herkunft oder die berufliche Mobilität in einer Gesellschaft.¹⁷⁶ Der Schwerpunkt liegt hier weniger auf der individuellen beruflichen Entwicklung einzelner Personen als vielmehr auf Unterschieden und Ungleichheiten in der beruflichen Entwicklung verschiedener Personen – *Johnson/Mortimer 2002* sprechen diesbezüglich auch von den „*social inequalities in career outcomes*“¹⁷⁷.

Zum anderen unterscheiden sich die Ansätze im Bezug auf den angenommenen Prozess der Berufswahl. Psychologische Ansätze gehen davon aus, dass Personen, trotz gewisser äußerer Einflüsse, zumindest begrenzt Kontrolle über ihre Berufsentscheidung haben. Die Berufswahl wird primär als individuelle Entscheidung gesehen.¹⁷⁸ Soziologische Ansätze weisen dagegen den Einflüssen institutioneller und gesellschaftlicher Strukturen einen weit höheren Stellenwert zu. Die Berufswahl wird weniger als individuelle Wahlentscheidung gesehen, sondern vielmehr als Prozess, auf den unterschiedliche gesellschaftliche Kräfte wirken und der von Personen nur begrenzt beeinflussbar ist.¹⁷⁹

Demzufolge unterscheiden sich die beiden Ansätze auch hinsichtlich der betrachteten Einflussfaktoren auf die berufliche Entwicklung. Psychologische Ansätze fokussieren eher persönliche Faktoren wie Einstellungen, Interessen oder Fähigkeiten, wohingegen soziologische Ansätze sich primär mit dem Einfluss der sozialen Stellung von Personen – *Johnson/Mortimer 2002* sprechen von der „*location in the social structure*“¹⁸⁰ – sowie sozialer und institutioneller Strukturen befassen, die die beruflichen Möglichkeiten und die tatsächliche Wahl bestimmen und begrenzen.¹⁸¹ Im Fokus soziologischer Ansätze stehen beispielsweise der familiäre Hintergrund von Personen, die Struktur des Arbeitsmarktes oder die Ausgestaltung des Erziehungssystems.¹⁸²

Für die vorliegende Untersuchung erscheint eine soziologische Perspektive auf die Berufswahl weniger geeignet als eine psychologische Perspektive. Hierfür sind mehrere Gründe anzuführen.

¹⁷⁶ Vgl. Hotchkiss/Borow 1984, S. 138.

¹⁷⁷ Johnson/Mortimer 2002, S. 43, und vgl. dazu auch Johnson/Mortimer 2002, S. 37.

¹⁷⁸ So konstatieren Hotchkiss/Borow 1996: „(...) *psychological theories of career development are generally premised on the notion that individuals potentially have a moderate degree of destiny control in the choice-making process.*“ (Hotchkiss/Borow 1996, S. 282)

¹⁷⁹ Johnson/Mortimer 2002 benutzen auch den Begriff der „*constrained opportunity*“ (Johnson/Mortimer 2002, S. 38), der die Berufswahl beeinträchtigt. Seifert 1992 spricht mit ähnlichem Bezug von einem „sozioökonomisch vermittelte[n] Zwang“ (Seifert 1992, S. 192).

¹⁸⁰ Johnson/Mortimer 2002, S. 40.

¹⁸¹ Vgl. Johnson/Mortimer 2002, S. 38 f.; Hotchkiss/Borow 1996, S. 282 f.

¹⁸² Vgl. Johnson/Mortimer 2002, S. 40. Die auf Blau/Duncan 1967 basierende *Status Attainment Theory* postuliert z. B. einen Einfluss des sozialen Status der eigenen Familie auf die erreichten beruflichen Tätigkeiten von Personen. (Vgl. Hotchkiss/Borow 1996, S. 285-288; Hotchkiss/Borow 1984, S. 139-155)

Zum einen spricht das *Betrachtungsobjekt* der vorliegenden Untersuchung gegen die Wahl einer soziologischen Perspektive. Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung steht die Einschätzung des Controllerberufs durch Nachwuchskräfte und damit deren persönliche, subjektive Bewertung dieses Berufs. Von Interesse sind die durch die Nachwuchskräfte wahrgenommenen Vor- und Nachteile des Controllerberufs, die ihre Präferenz für eine Tätigkeit in diesem Beruf bestimmen. Damit liegt der Schwerpunkt dieser Untersuchung auf individuellen, subjektiven Aspekten der Berufswahl. Soziologische Aspekte stehen dagegen nicht im Fokus. So soll beispielsweise nicht untersucht werden, warum Personen unterschiedlicher sozialer Herkunft sich für oder gegen den Controllerberuf entscheiden und eine Position als Controller erreichen oder welcher soziale Status mit diesem Beruf verbunden ist. Primäres Betrachtungsobjekt der Untersuchung ist also der Beruf als Objekt individueller Bewertungen durch Nachwuchskräfte und nicht der Beruf als soziale Institution.

Zum anderen spricht der mögliche *Erklärungsgehalt* soziologischer Ansätze gegen deren Anwendung im vorliegenden Fall. Soziologische Ansätze erscheinen eher für eine Erklärung geeignet, warum verschiedene Personen in ihrer Berufswahl differieren und wie sich diese Wahl auf ihre gesellschaftliche Stellung auswirkt. Sie zielen damit primär auf die Identifikation möglicher sozialer Faktoren ab, die Unterschiede in der Berufswahl zwischen Personen bewirken und damit die „*socioeconomic inequality and mobility*“¹⁸³ in einer Gesellschaft bestimmen. Im Fokus dieser Untersuchung steht allerdings nicht die Erklärung der Wahrnehmung und Wahl *unterschiedlicher* Berufe, sondern vielmehr die Betrachtung *eines spezifischen* Berufs. Es soll nicht untersucht werden, warum Nachwuchskräfte Berufe mit unterschiedlichem sozialem Status ergreifen, sondern warum sie sich spezifisch für oder gegen eine Tätigkeit im Controllerberuf entscheiden.

Gegen eine soziologische Perspektive sprechen schließlich auch die betrachteten *Einflussfaktoren* der Berufswahl. In der vorliegenden Arbeit soll untersucht werden, inwieweit die Attraktivität des Controllerberufs die Entscheidung für oder gegen einen Einstieg in diesen Beruf beeinflusst. Primär untersuchter Einflussfaktor auf die Berufswahl ist damit die persönliche Bewertung der spezifischen Vor- und Nachteile des Controllerberufs durch Nachwuchskräfte und damit eine individuelle Einstellung. Auf dieser Basis sollen mögliche Ansatzpunkte zur verbesserten Darstellung der Eigenschaften des Controllerberufs erarbeitet werden. Nicht im Vordergrund dieser Untersuchung stehen dagegen soziale oder institutionelle Kräfte, die die Berufswahl beeinflussen, wie etwa mögliche Diskriminierungen im Zugang zu Controllerpositionen oder der Einfluss der sozialen Herkunft auf das Berufsziel Controller.

¹⁸³ Johnson/Mortimer 2002, S. 37.

Aufgrund der dargestellten Überlegungen scheinen psychologische Theorien für die Erreichung der Untersuchungsziele dieser Studie besser geeignet. Nachfolgend werden deshalb wichtige psychologische Theorien der Berufswahl vorgestellt.

2.3.2 Psychologische Ansätze zur Erklärung der Berufswahl

Die Darstellung konzentriert sich auf fünf für den Untersuchungskontext relevante psychologische Theorien.¹⁸⁴ Folgende Theorien werden sukzessiv vorgestellt:¹⁸⁵

- die *Theory of Circumscription and Compromise*
- die *Developmental Theory of Vocational Behavior*
- die *Theory of Personalities in Work Environments*
- die *Theory of Work Adjustment*
- die *Social Cognitive Career Theory*

2.3.2.1 Die Theory of Circumscription and Compromise

Die *Theory of Circumscription and Compromise* von Gottfredson zielt auf die Erklärung der Herausbildung beruflicher Interessen und Ziele ab.¹⁸⁶ Im Fokus steht dabei insbesondere die Erklärung von Unterschieden beruflicher Präferenzen zwischen verschiedenen Personen.¹⁸⁷ Den Kern der Theorie bildet das *self-concept*, das als „one's view of oneself“¹⁸⁸ bezeichnet wird. Das *self-concept* bezieht sich auf verschiedene Elemente, wie die Persönlichkeit, die eigenen Fähigkeiten, die äußere Erscheinung oder die gesellschaftliche Stellung.¹⁸⁹ Die Theorie postuliert, dass das *self-concept* wesentlich die Berufsentscheidungen beeinflusst, auch wenn es oft eine unbewusste Größe darstellt.¹⁹⁰ Daneben werden Berufsentscheidungen durch

¹⁸⁴ Auf drei der bei Brown 2002a genannten Ansätze wird hier nicht vertieft eingegangen: die *Contextualist Explanation of Career* von Young, Valach und Collin, den *Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making* von Peterson, Sampson Jr., Lenz und Reardon sowie die Theorie zu *Work Values and Cultural Values* von Brown. Diese Beiträge befassen sich entweder nicht direkt mit der Berufswahl oder betrachten sehr spezifische, für den Untersuchungskontext nicht passende Aspekte. Für weitere Informationen sei auf die entsprechenden Beiträge bei Brown 2002a verwiesen. (Vgl. Young/Valach/Collin 2002; Peterson/Sampson Jr./Lenz et al. 2002; Brown 2002b)

¹⁸⁵ Die Theorien werden in der Literatur teilweise unterschiedlich bezeichnet. Beispielsweise wird die *Theory of Personalities in Work Environments* nach ihrem Begründer John L. Holland in einigen Quellen nur als „Holland's Theory“ bezeichnet. (Vgl. exemplarisch Arnold 2004, S. 96; Osipow 1990, S. 123) In der vorliegenden Darstellung wurden die bei Brown 2002a (bzw. den früheren Auflagen dieses Werks) gewählten Bezeichnungen übernommen.

¹⁸⁶ Vgl. zu dieser Theorie Gottfredson 2002; Gottfredson 1996; Brooks 1990, S. 374-379; Gottfredson 1981. Für mögliche Erweiterungen der Theorie vgl. außerdem Gottfredson 2002, S. 107-129.

¹⁸⁷ Vgl. Kirsten 2007, S. 25; Gottfredson 2002, S. 85 f.; Brooks 1990, S. 374.

¹⁸⁸ Gottfredson 2002, S. 88.

¹⁸⁹ Vgl. Gottfredson 2002, S. 88; Gottfredson 1996, S. 183; Gottfredson 1981, S. 546 f. Kirsten 2007 spricht von „den Vorstellungen davon, wer und was sie [eine Person, Erg. d. Verf.] sein möchte“ (Kirsten 2007, S. 29)

¹⁹⁰ Vgl. Kirsten 2007, S. 26; Gottfredson 2002, S. 88; Gottfredson 1981, S. 547.

die *occupational images*¹⁹¹ beeinflusst, das heißt den Vorstellungen, die Personen über verschiedene Berufe haben. Anhand dieser Vorstellungen erstellen Personen eine *cognitive map of occupations*¹⁹², die nach drei Dimensionen organisiert wird, nach denen sich die Berufe unterscheiden: der Art der Tätigkeit (*field of work*), dem Status der Tätigkeit (*prestige level*)¹⁹³ sowie dem Geschlechtstypus (*sextype*)¹⁹⁴ der Tätigkeit.¹⁹⁵

Der Prozess der Herausbildung beruflicher Präferenzen wird als *circumscription* bezeichnet. Nach Gottfredson erfolgt in diesem Prozess die Identifikation präferierter Berufe durch den Abgleich der *occupational images* mit dem *self-concept*, wobei alle nicht mit dem *self-concept* als kompatibel angesehene Alternativen eliminiert werden.¹⁹⁶ Gottfredson 1996 spricht von einer „*progressive elimination of unacceptable alternatives*“¹⁹⁷. Bei dieser Elimination haben die verschiedenen Dimensionen des Berufs unterschiedliche Bedeutung. Am wichtigsten ist der Geschlechtstypus.¹⁹⁸ Berufe, die als untypisch für das eigene Geschlecht bewertet werden, werden am stärksten abgelehnt. An zweiter Stelle folgt der Status der Tätigkeit. Berufe, die als intellektuell zu wenig anspruchsvoll oder als sozial unter dem eigenen Status gesehen werden, werden ebenfalls abgelehnt. Erst an dritter Stelle rangiert die Übereinstimmung der Tätigkeit mit den eigenen beruflichen Interessen.¹⁹⁹ Aus diesem Abgleich des *self-concept* mit dem *occupational image* ergibt sich die Menge der als präferiert angesehenen Berufe, die sogenannte *zone of acceptable alternatives*.²⁰⁰ Da sich diese Menge durch Ausschluss der dem *self-concept* am stärksten widersprechenden Alternativen ergibt, stellt die Berufswahl nach der Theorie weniger die Entscheidung für die attraktivste berufliche Alternative dar, sondern primär eine Elimination nicht in Frage kommender Alternativen.²⁰¹

Neben dem Prozess der *circumscription* findet ein Prozess des *compromise* statt. In diesem Prozess werden eigene berufliche Präferenzen mit den realistisch erreichbaren Möglichkeiten abgeglichen, z. B. auf der Basis verfügbarer Arbeitsplätze.²⁰² Personen geben ihre am

¹⁹¹ Gottfredson 1981, S. 547. Gottfredson 2002 spricht auch von „*occupational stereotypes*“ (Gottfredson 2002, S. 88).

¹⁹² Gottfredson 1981, S. 547.

¹⁹³ Der Status der Tätigkeit wird durch den wahrgenommenen intellektuellen Anspruch sowie den eigenen sozialen Status bestimmt. (Vgl. Kirsten 2007, S. 26; Brooks 1990, S. 375)

¹⁹⁴ Dies betrifft die Wahrnehmung von Berufen als eher „maskulin“ oder „feminin“. (Vgl. Gottfredson 1996, S. 184)

¹⁹⁵ Für ein Beispiel einer *cognitive map* vgl. exemplarisch Gottfredson 2002, S. 89.

¹⁹⁶ Vgl. Gottfredson 2002, S. 91; Gottfredson 1981, S. 547 f.

¹⁹⁷ Gottfredson 1996, S. 187.

¹⁹⁸ Vgl. Gottfredson 1996, S. 186.

¹⁹⁹ Vgl. zum Prozess der *circumscription* Gottfredson 2002, S. 93-100; Gottfredson 1996, S. 188-195.

²⁰⁰ Vgl. Gottfredson 2002, S. 91. Die Menge präferierter Berufe wird auch *social space* genannt. (Vgl. Gottfredson 1981, S. 548)

²⁰¹ So postuliert Gottfredson 1996: „(...) *occupational choice proceeds largely by eliminating the negative rather than selecting the most positive.*“ (Gottfredson 1996, S. 182, und vgl. dazu auch Kirsten 2007, S. 35)

²⁰² Vgl. Kirsten 2007, S. 34; Gottfredson 2002, S. 101.

stärksten präferierten Alternativen auf, da sie diese als nicht erreichbar ansehen, und fokussieren sich auf als weniger kompatibel, aber eher erreichbar angesehene Alternativen.²⁰³ Präferenzen werden also mit realen Möglichkeiten abgeglichen: „*Compromise is adjusting aspirations to accommodate an external reality.*“²⁰⁴ Der *compromise* muss dabei nicht zwangsläufig auf realen Erfahrungen basieren, sondern kann auch auf bloßen Annahmen der Person beruhen.²⁰⁵ Bei der Elimination von Alternativen hat wiederum der Geschlechtstyp die größte Bedeutung, vor dem Status und der Übereinstimmung mit eigenen Interessen. Personen entscheiden sich eher für einen Beruf, der ihren Interessen weniger entspricht, bevor sie einen Beruf wählen, den sie als geschlechtsuntypisch oder wenig prestigeträchtig erachten.²⁰⁶ Durch die Prozesse von *circumscription* und *compromise* formen Personen Vorstellungen über akzeptable und erreichbare Berufe, auf deren Basis sich berufliche Ziele („*occupational aspiration*“²⁰⁷) herausbilden.²⁰⁸ Abbildung 1 zeigt diesen Prozess schematisch.

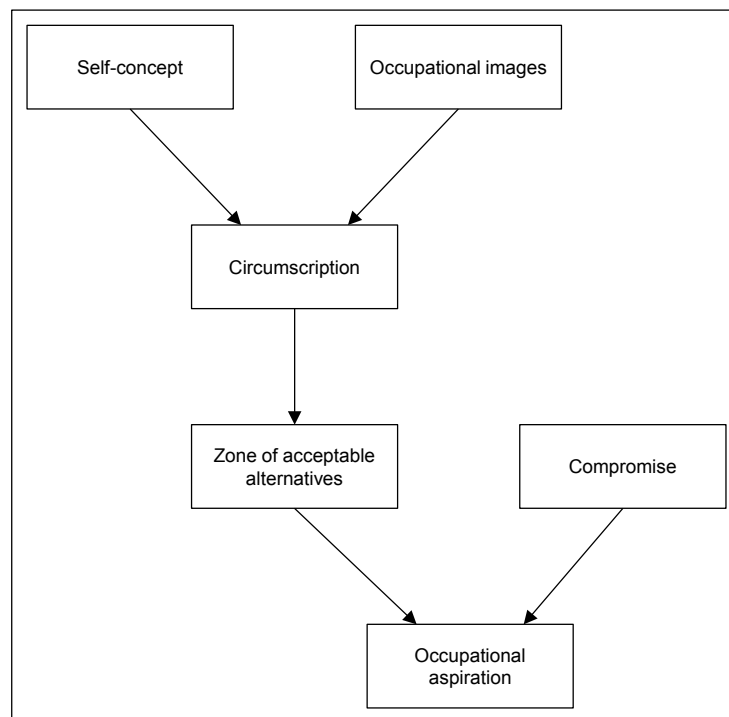


Abbildung 1: Berufswahl nach der *Theory of Circumscription and Compromise*²⁰⁹

²⁰³ Vgl. Zum Prozess des *compromise* Gottfredson 2002, S. 100-107; Gottfredson 1981, S. 569-574.

²⁰⁴ Gottfredson 2002, S. 100.

²⁰⁵ Vgl. Gottfredson 2002, S. 100 f.

²⁰⁶ So fasst Brooks 1990 zusammen: „(...) given two choices – one that fits one’s interests but not one’s sex type, and one that does not fit one’s interests but is viewed as sex-appropriate – the latter will be chosen.“ (Brooks 1990, S. 376)

²⁰⁷ Gottfredson 1981, S. 547.

²⁰⁸ Gottfredson sieht es deshalb als wesentliche Aufgabe der Berufsberatung an, die Auswahl der akzeptablen Alternativen zu verbessern und Personen über nicht beachtete oder vorschnell ausgeschlossene berufliche Alternativen zu informieren, gleichzeitig aber auch über unrealistische Alternativen aufzuklären. (Vgl. Gottfredson 1996, S. 217; Brooks 1990, S. 379)

²⁰⁹ Darstellung in Anlehnung an Kirsten 2007, S. 28 und Gottfredson 1981, S. 547.

In der *Theory of Circumscription and Compromise* spielen für die Berufswahl vor allem Aspekte eine Rolle, die auf die soziale Stellung einer Person abzielen, wie die Wahl eines zum eigenen Geschlecht passenden und sozial angesehenen Berufs. Dagegen ist die Übereinstimmung mit den eigenen Interessen weniger bedeutsam. Gottfredson 2002 spricht von der größeren Bedeutung des „*social self*“²¹⁰ zu Lasten des „*psychological self*“^{211 212}.

2.3.2.2 Die Developmental Theory of Vocational Behavior

Die von Mark L. Savickas bei Brown 2002a dargestellte *Developmental Theory of Vocational Behavior* ist im Wesentlichen eine Anpassung und Erweiterung des von Donald E. Super entwickelten *Life-Span, Life-Space Approach to Careers*.²¹³ Dieser wird als eine der wichtigsten Theorien zur Erklärung der beruflichen Entwicklung angesehen.²¹⁴ Wie die Bezeichnung deutlich macht, fokussiert diese Theorie vor allem die langfristige berufliche Entwicklung von Personen, vom Berufseintritt über die Berufsausübung und berufliche Veränderung bis hin zum Berufsaustritt.²¹⁵ Die Theorie besteht aus verschiedenen Grundannahmen zur Erklärung der beruflichen Entwicklung, die nachfolgend in ihren Grundzügen dargestellt werden.²¹⁶

Nach der *Developmental Theory of Vocational Behavior* erfüllen Personen verschiedene soziale Rollen, die ihre Identität bestimmen.²¹⁷ Eine dieser Rollen kann die berufliche Rolle sein. Die berufliche Entwicklung von Personen – die Ausgestaltung ihrer beruflichen Rolle – wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Dazu gehören neben den vorhandenen beruflichen Möglichkeiten auch Merkmale der Person, wie die Ausbildung, die eigenen Fähigkeiten und die eigene Persönlichkeit sowie das Selbstkonzept (*self-concept*), das als Sammlung von Selbstwahrnehmungen verstanden wird.²¹⁸ Das Selbstkonzept nimmt eine zentrale Rolle für berufliche Entscheidungen ein und umfasst alle für die Ausübung von Berufen als wesentlich angesehenen persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Interessen.²¹⁹ Wie Personen sich hinsichtlich ihrer Selbstkonzepte unterscheiden, so unterscheiden sich auch Berufe hinsichtlich der zur Ausübung erforderlichen Eigenschaften und Fähigkeiten. Beruflicher Erfolg und

²¹⁰ Gottfredson 2002, S. 103.

²¹¹ Gottfredson 2002, S. 103.

²¹² Vgl. Kirsten 2007, S. 35; Gottfredson 2002, S. 103; Gottfredson 1996, S. 181.

²¹³ Vgl. Savickas 2002, S. 153 f. Zur ursprünglichen Theorie von Super vgl. Super/Savickas/Super 1996; Super 1990; Super 1984; Super 1953.

²¹⁴ Vgl. Brown 1990, S. 356.

²¹⁵ Vgl. Savickas 2002, S. 149-151; Super/Savickas/Super 1996, S. 122. Savickas 2002 spricht von einer „*longitudinal view*“ (Savickas 2002, S. 150).

²¹⁶ Die Theorie umfasst insgesamt 16 Grundannahmen. (Vgl. dazu Savickas 2002, S. 154-157)

²¹⁷ Vgl. Savickas 2002, S. 159.

²¹⁸ Vgl. Savickas 2002, der von „*a collection of percepts*“ (Savickas 2002, S. 161) spricht. Super 1990 charakterisiert das *self-concept* als „*combinations of traits ascribed to oneself*“ (Super 1990, S. 202).

²¹⁹ Vgl. Moser/Schmook 2006, S. 239; Savickas 2002, S. 163.

Zufriedenheit hängen wesentlich davon ab, inwieweit es einer Person gelingt, das eigene berufliche Selbstkonzept zu verwirklichen.²²⁰ Vergleichbar der Theorie Gottfredsons wird angenommen, dass Personen nach einer weitestgehenden Übereinstimmung von Selbstkonzept und beruflicher Rolle streben:

„*The overriding goal toward which career construction moves is a situation in which the occupational role validates the individual's self-concept (...).*“²²¹

Der berufliche Werdegang wird deshalb als ein Prozess der Entwicklung und Umsetzung des beruflichen Selbstkonzepts in passende berufliche Rollen gesehen.²²² Dieser Prozess wird in fünf Stadien (*career stages*) unterteilt.²²³ Im ersten Stadium des Wachstums (*growth*) entwickeln Personen ihre Selbstkonzepte. *Savickas 2002* setzt dieses Stadium für das Alter zwischen 4 und 13 Jahren an.²²⁴ Im zweiten Entwicklungsstadium, der Exploration (*exploration*), sammeln Personen erste berufliche Erfahrung. In diesem Stadium erlangen sie Vorstellungen über berufliche Tätigkeiten, bilden berufliche Präferenzen und entwickeln die Fähigkeit, berufliche Entscheidungen zu treffen. Dieses Stadium endet mit der Entscheidung für einen Berufseinstieg. *Savickas 2002* verortet es auf das Alter zwischen 14 und 24.²²⁵ Das Stadium der Etablierung (*establishment*) stellt das dritte Stadium der beruflichen Entwicklung dar.²²⁶ Hier verfolgen Personen das Ziel, das eigene Selbstkonzept in ihrer beruflichen Tätigkeit umzusetzen. *Savickas 2002* setzt dieses Stadium auf das Alter zwischen 25 und 44 an. Hier findet in der Regel auch eine Reflektion der eigenen Situation statt, auf deren Basis es zu beruflichen Veränderungen kommen kann. Sofern eine Person ihren Beruf beibehält, tritt sie dann in das Stadium der Aufrechterhaltung oder Verwaltung (*maintenance / management*) ein.²²⁷ In dieser Phase geht es primär um die Sicherstellung der eigenen beruflichen Position mit dem Ziel, die Übereinstimmung von Selbstkonzept und beruflicher Rolle zu wahren. *Savickas 2002* verortet dieses Stadium auf die Lebensjahre von 45 bis 64.²²⁸ Auf diese Phase folgt schließlich die Phase der Lösung (*disengagement*) vom Beruf, in der eine Person sich von ihrem Beruf zu lösen beginnt und ihren Ausstieg aus dem Beruf vorbereitet. *Savickas 2002* setzt diese Phase

²²⁰ Vgl. Super/Savickas/Super 1996, S. 135 und 137.

²²¹ Savickas 2002, S. 166.

²²² Vgl. Kirsten 2007, S. 18; Moser/Schmook 2006, S. 239. Savickas 2002 spricht von einer Karriere als „*a sequence of matching decisions*“ (Savickas 2002, S. 165)

²²³ Die deutschen Bezeichnungen der fünf Stadien wurden in Anlehnung an Kirsten 2007, S. 19 gewählt.

²²⁴ Vgl. Savickas 2002, S. 167-171; Super/Savickas/Super 1996, S. 131 f.

²²⁵ Vgl. Savickas 2002, S. 171-177; Super/Savickas/Super 1996, S. 132 f.

²²⁶ Vgl. Savickas 2002, S. 178 f.; Super/Savickas/Super 1996, S. 133.

²²⁷ Sofern eine berufliche Veränderung vorgenommen wird, tritt die Person von Neuem in die Stadien der Exploration und Etablierung ein, bis eine Stabilität in der neuen Position gefunden ist. (Vgl. Savickas 2002, S. 179)

²²⁸ Vgl. Savickas 2002, S. 179-181; Super/Savickas/Super 1996, S. 133 f.

auf die Zeit ab dem 65. Lebensjahr an.²²⁹ Diese fünf Stadien charakterisieren, als „*maxicycle*“²³⁰, die gesamte berufliche Laufbahn einer Person. Daneben stellt jeder Übergang zwischen den Stadien selbst einen „*minicycle*“²³¹ dieser Stadien dar.²³²

Die Theorie Savickas' sowie die ihr zugrunde liegende Theorie Supers liefern einen Erklärungsansatz für die langfristige berufliche Entwicklung von Personen.²³³ Da sie gleichzeitig davon ausgehen, dass die Entwicklung auch von außen gefördert und unterstützt werden kann, stellt sie auch einen Orientierungsrahmen für die berufliche Beratung dar.²³⁴

2.3.2.3 Die Theory of Personalities in Work Environments

Die *Theory of Personalities in Work Environments* von John L. Holland wird als eine der bedeutendsten und am häufigsten empirisch untersuchten Theorien angesehen.²³⁵ Die Theorie basiert auf vier Grundannahmen, die von Holland als „*working assumptions*“²³⁶ bezeichnet werden.²³⁷ Nach der *ersten Grundannahme* lassen sich die meisten Personen sechs Persönlichkeitstypen zuweisen, die sich durch bestimmte Einstellungen und präferierte Verhaltensweisen kennzeichnen.²³⁸ Diese Persönlichkeitstypen unterscheiden sich wie folgt:²³⁹

- *Realistischer Typ (realistic – R)*: Dieser Typ kennzeichnet sich durch die Bevorzugung für einen geordneten, systematischen Umgang mit Objekten, Werkzeugen, Maschinen oder Tieren. Er weist primär Kompetenzen im handwerklichen, mechanischen, landwirtschaftlichen oder technischen Bereich auf.
- *Forscher-Typ (investigative – I)*: Dieser Typ präferiert Tätigkeiten der systematischen Beobachtung und Erforschung physischer, biologischer oder kultureller Phänomene. Er besitzt vor allem Kompetenzen im wissenschaftlichen und mathematischen Bereich.
- *Künstlerischer Typ (artistic – A)*: Dieser Typ präferiert offene, unstrukturierte Tätigkeiten, in denen er künstlerische Erzeugnisse erschaffen kann. Er verfügt insbesondere über künstlerische Fähigkeiten, z. B. im sprachlichen oder musikalischen Bereich.

²²⁹ Vgl. Savickas 2002, S. 181 f.; Super/Savickas/Super 1996, S. 134.

²³⁰ Savickas 2002, S. 156.

²³¹ Savickas 2002, S. 156.

²³² Vgl. Savickas 2002, S. 156; Super/Savickas/Super 1996, S. 134 f.; Super 1990, S. 206 f.

²³³ Vgl. Moser/Schmook 2006, S. 247.

²³⁴ Vgl. Savickas 2002, S. 186-194; Super/Savickas/Super 1996, S. 150-162; Super 1990, S. 244-249.

²³⁵ Vgl. Moser/Schmook 2006, S. 237; Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 375-378.

²³⁶ Holland 1997, S. 2.

²³⁷ Vgl. Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 379; Weinert 1998, S. 122-124; Holland 1997, S. 1-5.

²³⁸ So postuliert Holland 1997: „(...) *each personality type has a characteristic repertoire of attitudes and skills for coping with environmental problems and tasks.*“ (Holland 1997, S. 2)

²³⁹ Vgl. Holland 1997, S. 17-40 sowie die Darstellungen der Persönlichkeitstypen bei Kirsten 2007, S. 13; Moser/Schmook 2006, S. 237 f.; Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 381-383; Bergmann 1992, S. 200.

- *Sozialer Typ (social – S)*: Dieser Typ bevorzugt Tätigkeiten, die von starker Interaktion mit anderen Menschen geprägt sind, wie etwa die Ausbildung, Versorgung oder Pflege anderer Personen. Kompetenzen im zwischenmenschlichen Umgang sind seine Stärken.
- *Unternehmerischer Typ (enterprising – E)*: Dieser Typ präferiert Tätigkeiten, in denen er andere Menschen leiten und dazu bewegen kann, bestimmte Handlungen auszuführen. Er verfügt über hohe Kompetenzen im zwischenmenschlichen Umgang sowie über ausgeprägte Führungs- und Überzeugungsfähigkeiten.
- *Konventioneller Typ (conventional – C)*: Dieser Typ bevorzugt Tätigkeiten, die sich auf den geordneten, geregelten, systematischen Umgang mit Daten beziehen. Er besitzt ausgeprägte Fähigkeiten im administrativen und rechnerischen Bereich.

Personen weisen nicht nur Merkmale eines Persönlichkeitstyps auf, sondern bestehen in der Regel aus Persönlichkeitsmustern, die Merkmale mehrerer Persönlichkeitstypen vereinen. Diese Muster werden auch als Subtypen bezeichnet.²⁴⁰

Die *zweite Grundannahme* von Holland postuliert, dass auch die beruflichen Umwelten in diese sechs Typen unterteilt werden können. Der jeweilige Typ beschreibt die Art der Aufgaben und Anforderungen in der beruflichen Umwelt.²⁴¹

Zusätzlich besagt die Theorie, in ihrer *dritten Grundannahme*, dass Personen nach Berufen streben, in denen sie ihren Persönlichkeitstyp am besten verwirklichen können, das heißt nach Berufen, in denen sie ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Wertvorstellungen ausdrücken und sich mit ihnen angenehmen Aufgaben befassen können.²⁴² Gleichzeitig wird angenommen, dass sich auch Organisationen passende Personen suchen, die am besten dem vorherrschenden Typ der beruflichen Umwelt entsprechen.²⁴³

Die *vierte Grundannahme* besagt, dass das Verhalten von Personen bei der Berufswahl und -ausübung wesentlich durch die Interaktion von Persönlichkeitstyp und Typ der beruflichen Umwelt beeinflusst wird.²⁴⁴ Um diese Interaktion zwischen Persönlichkeit und Umwelt differenzierter zu erklären und sich daraus ergebende Verhaltensweisen vorherzusagen, werden weitere Annahmen getroffen – Holland spricht von „*secondary assumptions*“^{245 246}.

²⁴⁰ Vgl. Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 380; Holland 1997, S. 2 f.; Weinert 1998, S. 123.

²⁴¹ Vgl. Moser/Schmook 2006, S. 238; Weinert 1998, S. 123; Holland 1997, S. 3; Bergmann 1992, S. 199. Berufe sind beispielsweise konventionell, wenn sie ein sehr geordnetes, systematisches Arbeiten erfordern.

²⁴² Vgl. Weinert 1998, S. 123; Holland 1997, S. 4; Bergmann 1992, S. 199.

²⁴³ Vgl. Weinert 1998, S. 123; Holland 1997, S. 4; Bergmann 1992, S. 199.

²⁴⁴ Vgl. Holland 1997, S. 4; Bergmann 1992, S. 200 f.

²⁴⁵ Holland 1997, S. 4.

²⁴⁶ Vgl. Bergmann 1992, S. 201.

So wird angenommen, dass die Beziehungen zwischen den Persönlichkeits- und Umwelttypen auf einem *Hexagon* angeordnet werden können, das die Ähnlichkeiten zwischen den Typen anzeigt. Typen, die näher beieinander liegen, weisen eine höhere Ähnlichkeit auf als Typen, die weiter voneinander entfernt liegen. Gegenüberliegende Typen weisen dagegen die größte Unterschiedlichkeit auf.²⁴⁷ Abbildung 2 veranschaulicht diese Annahme graphisch.

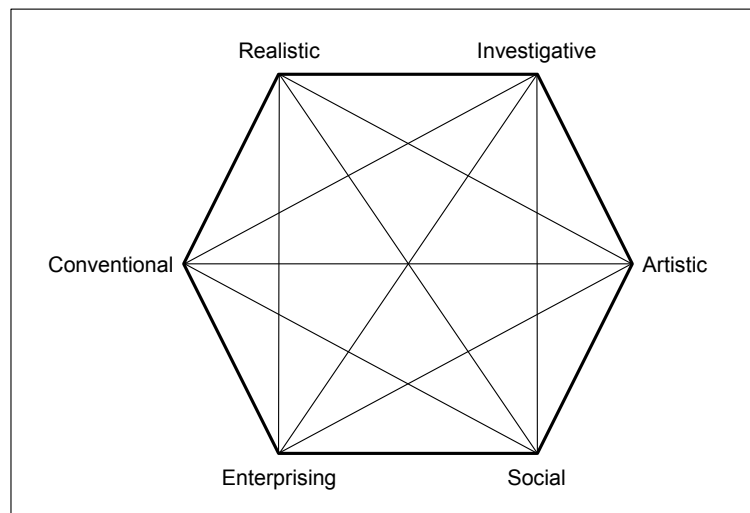


Abbildung 2: Hexagonale Anordnung der Persönlichkeits- und Umwelttypen nach Holland²⁴⁸

Das Ausmaß der Ähnlichkeit zwischen Persönlichkeits- und Umwelttyp wird in dem Begriff der *Kongruenz (congruence)* ausgedrückt. Die Theorie besagt, dass Persönlichkeiten sich bei hoher Kongruenz mit der beruflichen Umwelt am besten entfalten können.²⁴⁹

Die weiteren Annahmen der Theorie Hollands beziehen sich auf die genaue Ausprägung einer Persönlichkeit bzw. einer beruflichen Umwelt. Die *Konsistenz (consistency)* bezeichnet das Ausmaß der Ähnlichkeit der verschiedenen in einer Person oder einer Umwelt vertretenen Typen.²⁵⁰ Die *Differenziertheit (differentiation)* bestimmt das Maß an Eindeutigkeit der Struktur innerhalb einer Person oder einer Umwelt, das heißt die Häufigkeit der vertretenen Typen.²⁵¹ Die *Identität (identity)* drückt schließlich aus, inwieweit die Ziele, Interessen und Fähigkeiten einer Person klar bewusst und stabil sind. Auf Umwelten bezogen bezeichnet eine hohe Identität einen klaren und über die Zeit stabilen Zustand an Zielen und Aufgaben.²⁵²

Für unterschiedliche Ausprägungen entlang dieser Merkmale postuliert die Theorie von Holland unterschiedliche Auswirkungen auf das Verhalten von Personen, die in insgesamt

²⁴⁷ Vgl. Moser/Schmook 2006, S. 238; Weinert 1998, S. 123 f.; Holland 1997, S. 5; Bergmann 1992, S. 200.

²⁴⁸ Darstellung nach Holland 1997, S. 6.

²⁴⁹ Vgl. Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 380 und 384; Holland 1997, S. 5; Bergmann 1992, S. 202.

²⁵⁰ Vgl. Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 384; Holland 1997, S. 4; Bergmann 1992, S. 201 f.

²⁵¹ Vgl. Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 384; Holland 1997, S. 4.

²⁵² Vgl. Spokane/Luchetta/Richwine 2002, S. 384 f.; Holland 1997, S. 5.

27 Hypothesen formuliert werden. Die Hypothesen beziehen sich auf verschiedene Verhaltensweisen, wie die Berufswahl, die Leistung in einem Beruf oder auch den Berufswechsel.²⁵³ So nimmt die Theorie beispielsweise an, dass ein erhöhtes Maß an Kongruenz zwischen Persönlichkeit und beruflicher Umwelt zu einer erhöhten Zufriedenheit einer Person im Beruf führt.²⁵⁴ Die Theorie Hollands hat damit einen sehr umfangreichen Erklärungsfokus, der über die Betrachtung der Entscheidung für einen bestimmten Beruf hinausgeht.²⁵⁵

2.3.2.4 Die Theory of Work Adjustment

Die *Theory of Work Adjustment* wurde erstmals 1964 von Rene V. Dawis, George W. England und Lloyd H. Lofquist veröffentlicht²⁵⁶ und seitdem mehrfach angepasst.²⁵⁷

Arbeit wird in dieser Theorie als eine Form der Interaktion zwischen Personen und beruflichen Umwelten gesehen. Eine berufliche Umwelt stellt beispielsweise ein Unternehmen dar.²⁵⁸ Der Grund für die Interaktion sind Bedürfnisse von Personen und Umwelt, zu deren Befriedigung sie auf andere angewiesen sind.²⁵⁹ Die berufliche Umwelt ist davon abhängig, dass bestimmte Aufgaben ausgeführt werden (*task requirements*) und benötigt dafür Personen mit den geeigneten Fähigkeiten (*work skills*).²⁶⁰ Jede Person hat ebenfalls bestimmte Bedürfnisse (*work needs*), die sie durch ihre Arbeitsleistung erfüllt sehen möchte, wobei Bedürfnisse, die sich auf das Überleben beziehen (*biological needs*), und Bedürfnisse, die sich auf das Wohlfühlen beziehen (*psychological needs*), unterschieden werden.²⁶¹ Als Kompensation für die Erfüllung der Aufgaben erwarten Personen von der Umwelt Belohnungen (*reinforcers*) zur Befriedigung der Bedürfnisse.²⁶² Dazu zählen beispielsweise das Gehalt, aber auch gute Arbeitsbedingungen oder angenehme Kollegen.²⁶³ Umwelten und Personen streben durch die Interaktion einen Zustand der Korrespondenz (*correspondence*) an, in dem die Bedürfnisse beider Seiten befriedigt sind.²⁶⁴ Dabei werden die Begriffe der *satisfaction* und der

²⁵³ Vgl. Holland 1997, S. 36-40.

²⁵⁴ Vgl. Holland 1997, S. 37; Weinert 1998, S. 122.

²⁵⁵ Vgl. Weinert 1998, S. 121; Bergmann 1992, S. 202.

²⁵⁶ Vgl. Dawis/England/Lofquist 1964.

²⁵⁷ Zunächst speziell für den beruflichen Kontext entwickelt, wurde sie in einer verallgemeinerten Form unter der Bezeichnung *Person-Environment-Correspondence Theory* auch für Anwendungen außerhalb der Berufswelt formuliert. (Vgl. dazu Dawis 2002; Dawis 1996, S. 75-80)

²⁵⁸ Vgl. Dawis 1996, S. 81.

²⁵⁹ Vgl. Dawis 2002, S. 429.

²⁶⁰ Vgl. Dawis 1996, S. 81.

²⁶¹ Vgl. Dawis 1996, S. 80.

²⁶² Diese werden als „Verstärker“ (*reinforcers*) bezeichnet, da sie das Verhalten stärken, das aus der Erfüllung der Bedürfnisse entsteht. (Vgl. Dawis 2002, S. 430 f.; Vgl. Dawis 1996, S. 80)

²⁶³ Vgl. Dawis 1996, S. 81.

²⁶⁴ Heimlich 2007 bezeichnet die Korrespondenz als „(...) eine harmonische und komplementäre Beziehung zwischen Individuum und Umwelt (...), bei der sowohl das Individuum für die Umwelt als auch die Umwelt für das Individuum geeignet bzw. angemessen ist.“ (Heimlich 2007, S. 77)

satisfactoriness unterschieden. *Satisfaction* bezieht sich auf die Zufriedenheit einer Person in der beruflichen Umwelt. *Satisfactoriness* bezieht sich auf die Zufriedenstellung der beruflichen Umwelt durch die Arbeitsleistung einer Person.²⁶⁵ Sind *satisfaction* und *satisfactoriness* sichergestellt, ist der Zustand der Korrespondenz erreicht. Dieser Zustand ist der angestrebte Idealzustand.²⁶⁶

„TWA [*Theory of Work Adjustment, Erg. d. Verf.*] identified the goal for career choice as an occupation that would be both satisfying and within the person's capability to perform satisfactorily.“²⁶⁷

In diesem Zustand versuchen Person und Umwelt, die Interaktion beizubehalten und den bestehenden Zustand zu bewahren, das sogenannte *maintenance behavior*.²⁶⁸ Allerdings kann die Korrespondenz durch veränderte Bedürfnisse der Umwelt oder der Person aufgehoben werden. Beispielsweise können veränderte Arbeitsanforderungen dazu führen, dass die *satisfactoriness* einer Person nicht mehr gewährleistet ist.²⁶⁹ Wenn die Bedürfnisse von Person oder Umwelt nicht mehr befriedigt werden, tritt der Zustand der Diskorrespondenz (*discorrespondence*) ein. Dieser kann bis zu einem gewissen Ausmaß toleriert werden, dann tritt jedoch das Bestreben zutage, den Zustand der Korrespondenz wieder herzustellen.²⁷⁰ Dieses Bestreben wird als Anpassung (*adjustment*) bezeichnet. Zur Differenzierung des Anpassungsverhaltens werden ein aktiver und ein reaktiver Anpassungsmodus unterschieden. Der aktive Modus (*active mode*) bezeichnet den Versuch einer Person, Korrespondenz durch Veränderung der Arbeitsumwelt herzustellen, während der reaktive Modus (*reactive mode*) den Versuch der Selbstanpassung beschreibt.²⁷¹ So kann eine Person beispielsweise versuchen, eigene Bedürfnisse anzupassen oder eigene Fähigkeiten auszubauen.²⁷² Sind die Anpassungsbemühungen nicht erfolgreich, verlässt die Person die Umwelt, wechselt also z. B. das Unternehmen. Umgekehrt kann die Anpassung auch von Seiten der Umwelt erfolgen, das heißt, Unternehmen können sich im Falle einer Diskorrespondenz von Personen trennen. Darüber hinaus unterscheidet die Theorie zwei Anpassungsstile, die der Erklärung individueller Differenzen im Anpassungsverhalten dienen. Die Flexibilität (*flexibility*) bezeichnet das Ausmaß der Diskorrespondenz, das Person und Umwelt tolerieren. Die Beharrlichkeit (*perseverance*) bezieht sich dagegen darauf, wie lange Person und Umwelt ihre jeweiligen

²⁶⁵ Vgl. Heimlich 2007, S. 78; Dawis 1996, S. 82.

²⁶⁶ Vgl. Dawis 1996, S. 85.

²⁶⁷ Dawis 1996, S. 78.

²⁶⁸ Vgl. Dawis 2002, S. 429.

²⁶⁹ Vgl. Dawis 1996, S. 85.

²⁷⁰ Vgl. Dawis 1996, S. 86.

²⁷¹ Vgl. Dawis 1996, S. 86; Heimlich 2007, S. 80.

²⁷² Vgl. Dawis 1996, S. 86.

Anpassungsbemühungen fortsetzen, bevor sie die Interaktion beenden.²⁷³ Die Theorie drückt die angenommenen Wirkungsbeziehungen in insgesamt 17 formalen Annahmen aus.²⁷⁴ Abbildung 3 zeigt schematisch die wichtigsten angenommenen Wirkungsbeziehungen.

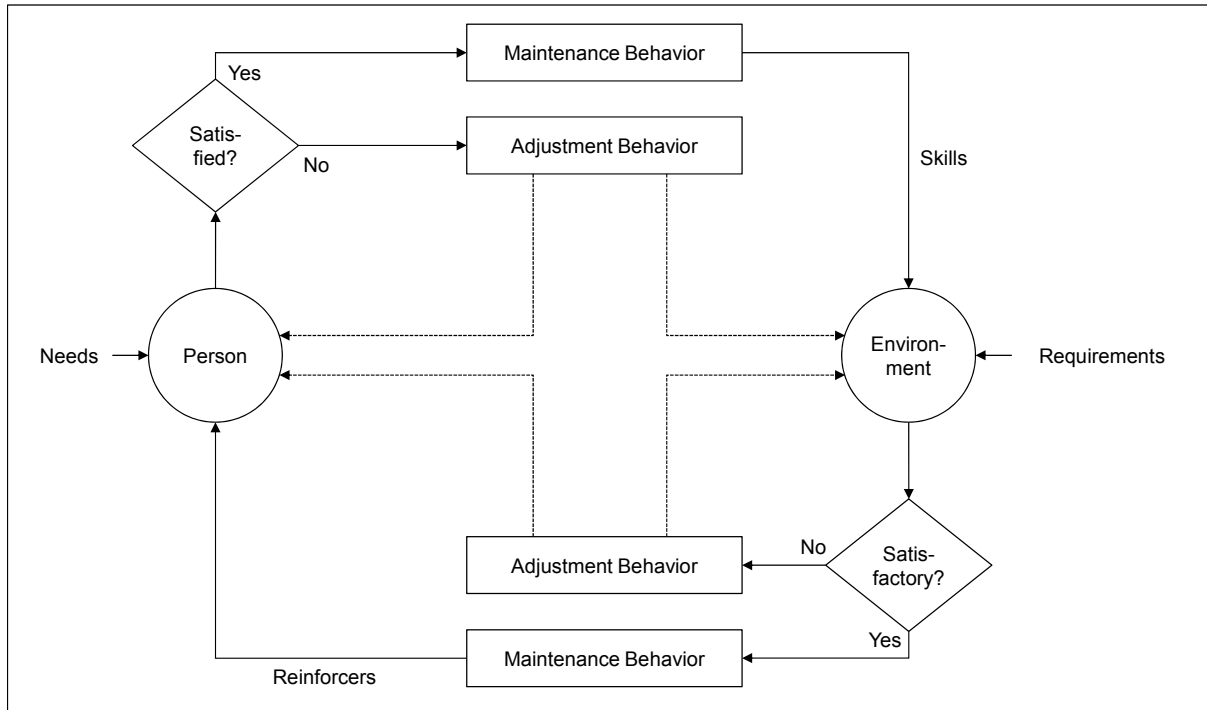


Abbildung 3: Darstellung der *Theory of Work Adjustment*²⁷⁵

Die *Theory of Work Adjustment* zielt auf die Erklärung und Vorhersage unterschiedlicher Phänomene in der beruflichen Entwicklung von Personen ab. Darunter fallen etwa die Zufriedenheit im Beruf, die Dauer einer Beschäftigung oder das Verlassen einer Beschäftigung.

2.3.2.5 Die Social Cognitive Career Theory

Die *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) wurde erstmals 1994 vorgestellt und basiert wesentlich auf der *Social Cognitive Theory* von Albert Bandura.²⁷⁶ Zugleich integriert die Theorie aber auch Elemente anderer Theorien zur beruflichen Entwicklung²⁷⁷ und wurde von ihren Begründern, Robert W. Lent, Steven D. Brown und Gail Hackett, explizit als Versuch einer Integration bestehender Theorien zur beruflichen Entwicklung konzipiert.²⁷⁸ Die SCCT bezieht sich vor allem auf den Zeitraum des Berufseinstiegs, das heißt die Vorbereitung und

²⁷³ Vgl. Dawis 1996, S. 86 f.; Heimlich 2007, S. 80.

²⁷⁴ Vgl. Dawis 1996, S. 89-91; Dawis 2002, S. 449-452.

²⁷⁵ Darstellung nach Dawis 1996, S. 88.

²⁷⁶ Vgl. zur SCCT den grundlegenden Text von Lent/Brown/Hackett 1994 sowie zur *Social Cognitive Theory* Bandura 1986.

²⁷⁷ Vgl. Lent/Brown/Hackett 2002, S. 256-259.

²⁷⁸ Vgl. Lent/Brown/Hackett 1994, S. 80. Lent/Brown/Hackett 2002 betonen ebenfalls: „SCCT is intended to offer a potentially unifying framework.“ (Lent/Brown/Hackett 2002, S. 258)

Umsetzung der Berufswahl.²⁷⁹ Neben der Erklärung der Berufswahl ist sie auch für die Erklärung der Wahl der Ausbildung (beispielsweise bestimmter Fachrichtungen oder Schwerpunkte) konzipiert.²⁸⁰ Drei zentrale Variablen werden in der *SCCT* unterschieden:²⁸¹

1. *Self-efficacy* (Selbstwirksamkeitserwartung)²⁸²
2. *Outcome expectations* (Ergebniserwartungen)
3. *Choice goals* (Ziele)

Die *self-efficacy* bezieht sich auf die Überzeugung einer Person, die notwendigen Fähigkeiten zu besitzen, eine bestimmte Aufgabe erfolgreich ausführen zu können.²⁸³ Unter *outcome expectations* werden die erwarteten Konsequenzen einer bestimmten Handlung verstanden, das heißt die Erwartungen, verschiedene persönliche Bedürfnisse durch eine Handlung befriedigen zu können.²⁸⁴ Dies kann sowohl durch extrinsische Ergebnisse (beispielsweise eine monetäre Entlohnung) als auch durch eher intrinsische Ergebnisse (wie die Freude an der Tätigkeit selbst) erfolgen.²⁸⁵ Unter *choice goals* wird der Entschluss verstanden, eine bestimmte Tätigkeit aufzunehmen, beispielsweise, einen bestimmten Beruf zu ergreifen.²⁸⁶

Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartungen werden nach der *SCCT* durch bestimmte *Lernerfahrungen* (*learning experiences*) beeinflusst, beispielsweise kann die erfolgreiche Ausführung einer bestimmten Tätigkeit die Überzeugung stärken, für diese Tätigkeit besonders geeignet zu sein.²⁸⁷

Zur Erklärung der beruflichen Entwicklung unterscheidet die *SCCT* drei ineinandergreifende und aufeinander aufbauende Modelle. Dabei werden sowohl persönliche Einflussfaktoren als auch Faktoren der Umwelt berücksichtigt.

Das sogenannte *interest model* dient der Erklärung der Herausbildung *beruflicher Interessen* (*interests*), der Präferenzen für bestimmte Tätigkeiten oder Tätigkeitsfelder. Nach der *SCCT* werden Interessen durch die Selbstwirksamkeitserwartung und durch die Ergebniserwartungen bestimmt. Personen entwickeln Interessen also in Bereichen, in denen sie sich als kompetent ansehen und in denen sie attraktive Ergebnisse des eigenen Handelns erwarten. Auf der

²⁷⁹ Vgl. Lent/Brown/Hackett 1994, S. 80 f.

²⁸⁰ Vgl. Lent/Brown/Hackett 1994, S. 81. Aufgrund des Untersuchungsgegenstands dieser Arbeit wird die Theorie nachfolgend immer mit Bezug auf die Berufswahl dargestellt.

²⁸¹ Die deutschen Begriffe wurden in Anlehnung an die Studien von Weinmann-Lutz 2006 und Vannotti 2005 gewählt. (Vgl. Weinmann-Lutz 2006, S. 37-43; Vannotti 2005, S. 36-41)

²⁸² In der Literatur wird dieses Konstrukt manchmal auch als „*self-efficacy expectations*“ bezeichnet. (Vgl. exemplarisch Özyürek 2005; Anderson/Betz 2001)

²⁸³ Vgl. Lent/Brown/Hackett 2002, S. 262; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 83.

²⁸⁴ Weinmann-Lutz 2006 charakterisiert die *outcome expectations* als „subjektive Einschätzungen darüber, welcher (subjektive oder objektive) **Nutzen** (...) zu erwarten ist (...).“ (Weinmann-Lutz 2006, S. 41, Hervorhebung im Original)

²⁸⁵ Vgl. Lent/Brown/Hackett 2002, S. 262; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 83 f.

²⁸⁶ Vgl. Lent/Brown/Hackett 2002, S. 263; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 84 f.

²⁸⁷ Vgl. Lent/Brown/Hackett 2002, S. 262 f.; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 102-104.

Basis ihrer Interessen sammeln Personen Erfahrung in bestimmten Bereichen. Diese positiven oder negativen Erfahrungen wirken sich wiederum auf die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartungen aus. Nach der *SCCT* findet dieser zirkuläre Prozess²⁸⁸ insbesondere in der Jugend statt, in der Personen sich in verschiedenen Tätigkeitsfeldern versuchen und aufgrund ihrer Erfahrungen bestimmte Interessen herausbilden. Dieser Prozess dauert im Erwachsenenalter an, allerdings geht die *SCCT* davon aus, dass sich bis ins frühe Erwachsenenalter Interessen für größere Tätigkeitsfelder – *Lent/Brown/Hackett 1994* sprechen von „*broad domains of work activity*“²⁸⁹ – stabilisiert haben.²⁹⁰

Das zweite Modell, das sogenannte *choice model*, bezieht sich auf die Herausbildung und Verfolgung beruflicher Ziele. Es beinhaltet und erweitert das *interest model*. Die *SCCT* geht zum einen davon aus, dass berufliche Interessen die Herausbildung *beruflicher Ziele (choice goals)* beeinflussen. Das Interesse an einem bestimmten Beruf führt demnach zu dem Ziel, in diesem Beruf tätig zu werden. Dieses Ziel beeinflusst wiederum die tatsächliche *Handlung (choice action)*, führt also beispielsweise zum Eintritt in einen bestimmten Beruf. Allerdings können Personen nicht in allen Fällen ihre Interessen verfolgen, etwa aufgrund einer begrenzten Anzahl verfügbarer Stellen. Deshalb werden Ziele und Handlungen auch von weiteren Variablen beeinflusst. Zum einen sind dies entscheidungsnahe *Kontextfaktoren (contextual influences)*, wie etwa die Stellenverfügbarkeit, die sich fördernd oder behindernd auswirken können.²⁹¹ Zum anderen beeinflussen auch Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartungen die Ziele und Handlungen, das heißt, Personen streben tendenziell Berufe an, in denen sie sich als kompetent erachten und in denen sie attraktive Ergebnisse antizipieren. Einen indirekten Einfluss üben zudem *persönliche Merkmale (person inputs)* sowie weiter zurückliegende *Kontextfaktoren (background contextual affordances)* aus.²⁹² Unter Ersteren werden z. B. das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit oder vererbte Fähigkeiten verstanden.²⁹³ Die *background contextual affordances* umfassen etwa den familiären Hintergrund.²⁹⁴

²⁸⁸ Lent/Brown/Hackett 2002 sprechen von einem „*feedback loop*“ (Lent/Brown/Hackett 2002, S. 267).

²⁸⁹ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 89.

²⁹⁰ Vgl. zum *interest model* vertieft Lent/Brown/Hackett 2002, S. 264-272; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 88-93.

²⁹¹ Lent/Brown/Hackett 1994 sprechen auch von der „*opportunity structure*“ (Lent/Brown/Hackett 1994, S. 107), Vannotti 2005 bezeichnet diese Kontextfaktoren als „Nah-Einflussfaktoren“ (Vannotti 2005, S. 39).

²⁹² Vannotti 2005 bezeichnet diese als „Fern-Einflussfaktoren“ (Vannotti 2005, S. 39).

²⁹³ Diese Faktoren können berufliche Entwicklungen beeinflussen, indem sie sich positiv oder negativ auf die Erfahrungen einer Person und damit auf Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen auswirken. Dies ist etwa der Fall, wenn einzelne Personengruppen (z. B. Frauen) in ihrer Jugend weniger Gelegenheit haben, in bestimmten Tätigkeiten Erfahrungen zu sammeln, und somit keine entsprechende Selbstwirksamkeitserwartung herausbilden können. (Vgl. Lent/Brown/Hackett 2002, S. 269-271; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 104-106)

²⁹⁴ Vgl. Lent/Brown/Hackett 2002, S. 274-276; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 106 f. Damit integriert die *SCCT*, obwohl sie von Brown 2002a unter die psychologischen Theorien der Berufswahl gefasst wird, auch Aspekte, die in soziologischen Untersuchungen betrachtet werden. (Siehe dazu die Ausführungen in Abschnitt 2.3.1)

Die Entscheidung für einen Beruf und die folgende *Leistung (performance)* beeinflussen wiederum die Selbstwirksamkeitserwartung und die Ergebniserwartungen. Dies kann dazu führen, dass – bei negativen Erfahrungen – eine Entscheidung revidiert wird. Daher wird die Wahl eines Berufs nicht als einmaliger, unumkehrbarer Akt gesehen.

Das *choice model* ist für die vorliegende Untersuchung am relevantesten. Es wird deshalb zur Veranschaulichung in Abbildung 4 graphisch dargestellt.²⁹⁵

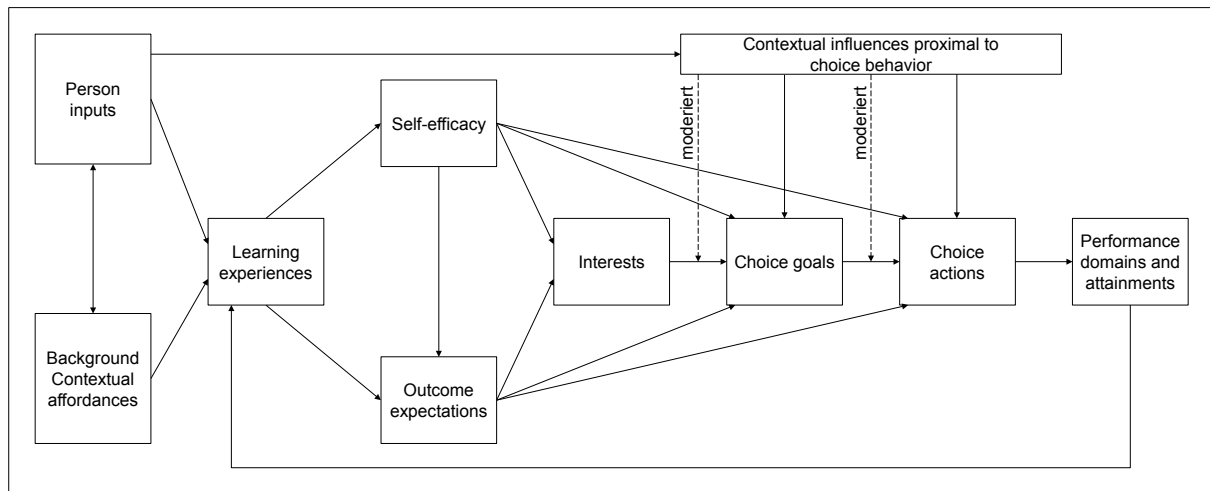


Abbildung 4: Das *choice model* der *Social Cognitive Career Theory*²⁹⁶

Das dritte Modell der *SCCT* wird als *performance model* bezeichnet und befasst sich mit der Erklärung, warum Personen in Berufen ein bestimmtes *Leistungsniveau (performance attainment level)* erreichen. Es wird davon ausgegangen, dass die Leistung nicht nur durch die *Fähigkeit* einer Person (*ability*), sondern auch durch *performance goals*, eigene Ziele, die sich Personen in Bezug auf ihre Leistung setzen, sowie durch die Selbstwirksamkeitserwartung und die von einer Leistung erwarteten Ergebnisse geprägt wird.²⁹⁷

Die *SCCT* hat einen in mehrerer Hinsicht umfassenden Ansatz. Zum einen zielt sie auf die Integration bestehender Theorien zur Berufswahl ab und verbindet verschiedene in anderen Theorien formulierte Konstrukte und Annahmen. Zum anderen versucht sie, durch die drei dargestellten „*interlocking models*“²⁹⁸ den Prozess der Berufswahl umfassend zu erklären und den Einfluss verschiedener Variablen zu berücksichtigen.

²⁹⁵ Vgl. zum *choice model* vertieft Lent/Brown/Hackett 2002, S. 272-277; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 93-98.

²⁹⁶ Darstellung nach Lent/Brown/Hackett 1994, S. 93 und Lent/Brown 2006, S. 15.

²⁹⁷ Vgl. zum *performance model* vertieft Lent/Brown/Hackett 2002, S. 277-279; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 98-101.

²⁹⁸ Lent/Brown/Hackett 2002, S. 264.

2.4 Bewertung der Theorien

Die Bewertung der Theorien auf ihre Eignung für die vorliegende Untersuchung muss vor dem Hintergrund der Untersuchungsziele vorgenommen werden.²⁹⁹ Die drei folgenden Untersuchungsziele können hier genannt werden:

1. Die Bestandsaufnahme der Attraktivität des Controllerberufs für Nachwuchskräfte.
2. Die Untersuchung möglicher Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung der Attraktivität.
3. Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs und der Absicht, in diesen Beruf einzutreten.

Aus diesen Untersuchungszielen lassen sich verschiedene Kriterien für die Bewertung der Theorien ableiten.

1. Da in der vorliegenden Untersuchung Studenten befragt werden, die in der Regel noch keine dauerhafte Berufstätigkeit ausgeübt haben, sollte der Fokus der Theorie auf der Erklärung des *Berufseinstiegs* liegen.
2. Da die Wahrnehmung des Controllerberufs im Fokus steht, sollte die Theorie als eine Variable die *Wahrnehmung der Attraktivität spezifischer Berufe* enthalten.
3. Die Theorie sollte die Untersuchung von *Einflussfaktoren* der Wahrnehmung von Berufen ermöglichen.
4. Die Theorie sollte die Untersuchung der *tatsächlichen Berufswahl* oder zumindest einer *beruflichen Absicht* erlauben.

Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzungen erscheint die *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* sehr gut als theoretische Basis der Untersuchung geeignet. Mehrere Gründe sprechen für die Nutzung dieser Theorie.

1. Die *SCCT* ist spezifisch für die Erklärung des Berufseinstiegs konzipiert worden.
2. Die *SCCT* ermöglicht über das Konstrukt der *outcome expectations* die Untersuchung der Wahrnehmung des Controllerberufs durch Nachwuchskräfte. Die *outcome expectations* werden als die erwarteten Konsequenzen einer Handlung konzipiert und können im vorliegenden Kontext als Erwartungen hinsichtlich der im Controllerberuf

²⁹⁹ Siehe zu den Zielen der vorliegenden Arbeit auch Abschnitt 1.2.

erreichbaren Ergebnisse oder Anreize verstanden und damit für die Erfassung der Attraktivität genutzt werden.³⁰⁰

3. Die *SCCT* ermöglicht neben der Untersuchung der Wahrnehmung des Controllerberufs auch eine Untersuchung möglicher Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung. Dazu kann auf die Variable der *learning experiences* zurückgegriffen werden, die gemäß der *SCCT* als ein Einflussfaktor die *outcome expectations* bestimmen.
4. Die *SCCT* deckt den gesamten Entscheidungsprozess einer Berufswahl ab und ermöglicht über die Variablen der *choice goals* und *choice actions* auch eine Erfassung beruflicher Absichten und tatsächlicher beruflicher Entscheidungen.

Die anderen Theorien erscheinen für diese Untersuchung dagegen weniger geeignet.

Die *Theory of Circumscription and Compromise* hat einen anderen Fokus als die vorliegende Untersuchung. Sie zielt primär auf die Erklärung ab, warum Personen Präferenzen für unterschiedliche Berufe herausbilden. So macht *Gottfredson 1983* deutlich:

„*I did not set out to explain how youngsters develop occupational aspirations (...) but to explain how the well-documented differences in aspirations by social group (e. g., race, sex, social class) develop.*“³⁰¹

In der vorliegenden Untersuchung ist das primäre Untersuchungsziel allerdings die Wahrnehmung eines bestimmten Berufs durch eine Gruppe von Personen. Darüber hinaus erscheint die Theorie eher für die Untersuchung der Präferenz für größere Berufsgruppen geeignet, nicht, wie im vorliegenden Fall angestrebt, für die Untersuchung eines spezifischen Berufs.

So hebt *Gottfredson 1996* hervor:

„*An individual's vocational preferences are conceptualized and measured as a **range** of preferences, not as a single point.*“³⁰²

Die *Developmental Theory of Vocational Behavior* erscheint aufgrund eines anderen Erklärungsfokus ebenfalls weniger geeignet. Die Theorie stellt primär einen Erklärungsrahmen für die Beschreibung des Zustandekommens der Berufswahl und der späteren beruflichen Entwicklung dar.³⁰³ Deshalb wird sie auch häufig eingesetzt, um rückblickend Karriereverläufe zu strukturieren und zu erklären.³⁰⁴ In der vorliegenden Untersuchung geht es jedoch um die

³⁰⁰ Auf das Verhältnis zwischen *outcome expectations* und Attraktivität wird bei der Konzeptualisierung des Forschungsmodells noch vertieft eingegangen. Siehe dazu Abschnitt 3.2.

³⁰¹ Gottfredson 1983, S. 204, und vgl. dazu auch Brooks 1990, S. 374.

³⁰² Gottfredson 1996, S. 182, Hervorhebung im Original. Neben konzeptionellen Gründen sprechen auch Probleme der Operationalisierung gegen diese Theorie. So wird angeführt, dass eine vollständige Operationalisierung und damit auch Überprüfung der Theorie schwierig ist. (Vgl. Brooks 1990, S. 378; Kirsten 2007, S. 41)

³⁰³ Vgl. Savickas 2002, S. 183.

³⁰⁴ Vgl. Savickas 2002, S. 183.

Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Wahrnehmung des Controllerberufs und einer möglichen zukünftigen Berufswahl, der Fokus der Untersuchung ist also eher prospektiv. Darüber hinaus ist die *Development Theory of Vocational Behavior* eher auf die Erklärung langfristiger Karriereentwicklungen angelegt. Hier steht nicht nur die erste Berufswahl – wie in der vorliegenden Untersuchung – sondern die gesamte Karriere im Fokus.

Auch Hollands *Theory of Personalities in Work Environments* hat einen etwas anders gelagerten Fokus. Sie erscheint primär langfristig angelegt und zielt mit ihren Annahmen vor allem auf die Erklärung von Ergebnissen einer Berufstätigkeit ab, wie der Leistung oder der Zufriedenheit im Beruf. Darüber hinaus steht in der Theorie von Holland die Kongruenz, also die Übereinstimmung von Persönlichkeit und beruflicher Umwelt, im Vordergrund.³⁰⁵ Die vorliegende Untersuchung befasst sich dagegen primär mit der Wahrnehmung der Eigenschaften des Controllerberufs durch Personen und mit ihren Auswirkungen auf die beruflichen Ziele. Es steht weniger die Frage im Zentrum, wie gut unterschiedliche Persönlichkeiten in den Controllerberuf passen. Zwar kann dies zusätzliche Erkenntnisse ermöglichen, jedoch erfordert die empirische Erfassung der Persönlichkeitstypen auch einen hohen Aufwand.³⁰⁶ Schließlich erscheint die Theorie Hollands für die Erklärung der Wahl eines Berufs innerhalb einer bestimmten Berufsgruppe geeignet und weniger für die Entscheidung für sehr spezifische Berufe.³⁰⁷ Dies kann als stärkstes Argument gegen die Nutzung dieser Theorie angesehen werden, da die vorliegende Untersuchung sehr spezifisch auf den Controllerberuf abzielt und nicht etwa auf die Untersuchung einer größeren Berufsgruppe, die neben dem Controllerberuf auch verwandte Tätigkeiten umfasst.

Die *Theory of Work Adjustment* legt den Fokus ähnlich wie Holland auf die Übereinstimmung von Person und Umwelt, die nicht im Vordergrund dieser Untersuchung steht. Darüber hinaus steht hier weniger die Attraktivität und Wahl eines bestimmten Berufs, sondern eher die Zufriedenheit und Leistung eines Mitarbeiters und die daraus folgende Dauer der Beschäftigung im Zentrum. So nennt Dawis 1996 als vorrangiges Ziel der Untersuchung die „*prediction of*

³⁰⁵ Vgl. Osipow 1990, S. 127.

³⁰⁶ Vgl. beispielsweise die empirische Studie von Bergmann 1992, der zur Erfassung der Persönlichkeitstypen 36 Indikatoren in seinem Untersuchungsfragebogen benötigt. (Vgl. Bergmann 1992, S. 205)

³⁰⁷ So postuliert Holland 1997, dass die Persönlichkeitstypen nur die Wahl größerer Berufsgruppen determinieren, nicht die Wahl spezifischer Berufe. (Vgl. Holland 1997, S. 36 mit den Appendices A und B) Auch Osipow 1990 sieht die Theorie vor allem als geeignet an, wenn es um die Entscheidung für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld geht, eine „*crude choice of field*“ (Osipow 1990, S. 129). Vgl. dazu außerdem die Untersuchung von Bergmann 1992, der unter Berufen des Typs *conventional* beispielsweise die gesamte Gruppe „Büro- und Verwaltungsberufe“ fasst und nicht weiter in einzelne Berufe differenziert. (Vgl. Bergmann 1992, S. 209)

satisfaction and satisfactoriness“³⁰⁸. Auch diese Theorie ist aufgrund ihres Betrachtungsschwerpunkts für die vorliegende Untersuchung nicht als passend anzusehen.

Vor diesem Hintergrund erscheint von den dargestellten Theorien die *Social Cognitive Career Theory* für die Erreichung der Untersuchungsziele am besten geeignet. Die Eignung der *SCCT* für die vorliegende Arbeit wird zusätzlich durch die Tatsache gestützt, dass diese Theorie bereits zur empirischen Untersuchung der Wahrnehmung spezifischer Berufe und der Herausbildung beruflicher Ziele genutzt wurde. Die angenommenen Wirkungsbeziehungen konnten dabei im Wesentlichen bestätigt werden. Hier sind exemplarisch die Studien von *Segal/Borgia/Schoenfeld 2002*, *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* sowie *Hayes/Credle 2008* zu nennen.

Segal/Borgia/Schoenfeld 2002 nutzen die *SCCT*, um die Wahrnehmung einer Karriere als *entrepreneur* durch Studenten zu untersuchen. Sie zeigen, dass Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartungen starke und signifikante Zusammenhänge mit der Absicht, als Unternehmer tätig zu werden, aufweisen.

Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005 untersuchen die Wahrnehmung einer beruflichen Tätigkeit in der Sport- und Freizeitindustrie durch Studenten und können ebenfalls signifikante Einflüsse von Selbstwirksamkeitserwartung und Ergebniserwartungen auf das Interesse an einer Tätigkeit in der Sport- und Freizeitindustrie sowie auf die beruflichen Ziele nachweisen.

Hayes/Credle 2008 betrachten entlang der *SCCT* die Wahrnehmung einer Tätigkeit als Public Accountant durch afro-amerikanische Studenten und können starke und signifikante Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeitserwartung, Ergebniserwartungen, beruflichen Interessen sowie beruflichen Zielen belegen.

Die *SCCT* hat sich demnach schon in ähnlichen Kontexten bewährt, was ihre Eignung für die vorliegende Untersuchung nochmals unterstreicht.

³⁰⁸ Dawis 1996, S. 78, und vgl. dazu auch Osipow 1990, S. 129.

2.5 Anwendung der Social Cognitive Career Theory für die vorliegende Untersuchung

Die Untersuchung befasst sich mit der Wahl des Controllerberufs. Für die Untersuchung ist deshalb das *choice model* der SCCT relevant, das sich mit der Erklärung von Berufsentscheidungen befasst. Allerdings werden nicht alle Elemente des Modells betrachtet. So wird erstens auf die Betrachtung der den *learning experiences* vorgelagerten *person inputs* und *background contextual affordances* verzichtet. Dies erscheint aus mehreren Gründen legitim und sinnvoll. Zum einen können durch die aufgenommenen Variablen alle im Fokus dieser Untersuchung stehenden Sachverhalte erfasst werden: die Wahrnehmung des Controllerberufs (*outcome expectations*), die Determinanten dieser Wahrnehmung (*learning experiences* bzw. *self-efficacy*) sowie die Herausbildung der Absicht, im Controllerberuf tätig zu werden (*choice goals* bzw. *interests*). Zum anderen sprechen forschungsökonomische Gründe für einen Verzicht auf diese Variablen. Zur empirischen Messung der aufgenommenen Variablen war bereits ein sehr ausführlicher Fragebogen notwendig. Da die Befragung im Rahmen von Lehrveranstaltungen an Hochschulen durchgeführt wurde, für die nur ein begrenzter Zeitraum zur Verfügung stand, erschien eine weitere Verlängerung des Fragebogens nicht sinnvoll.³⁰⁹ Schließlich erscheint eine Beschränkung des Forschungsmodells auch mit Blick auf ähnliche Studien gerechtfertigt, die ebenfalls nicht alle Variablen des *choice model* der SCCT betrachten.³¹⁰

Zweitens wird auf die Untersuchung der *contextual influences* verzichtet. Wie die *person inputs* und *background contextual affordances* sind auch diese Variablen nicht zentral für die Erreichung der Untersuchungsziele, so dass ein Verzicht aus den bereits angeführten Gründen gerechtfertigt erscheint.

Drittens fokussiert sich die Untersuchung zunächst nur auf die Erklärung der *choice goals*, also auf die Herausbildung beruflicher Ziele.³¹¹ Allerdings sollen – wie bei der Darstellung der Untersuchungsziele erwähnt – die Voraussetzungen geschaffen werden, um in einer nachfolgenden Untersuchung auch die tatsächliche Berufswahl (*choice actions*) sowie gegebenenfalls die Leistung im Beruf (*performance domains and attainments*) zu erklären. In einer solchen Nachfolgeuntersuchung sollten auch die *contextual influences* vertieft betrachtet werden,

³⁰⁹ Die Methodik zur empirischen Untersuchung und insbesondere zur Datenerhebung wird in Abschnitt 4.1 detailliert vorgestellt.

³¹⁰ Vgl. dazu die in den Studien von Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005 sowie Segal/Borgia/Schoenfeld 2002 betrachteten Variablen. Letztere beschränken sich beispielsweise nur auf die Variablen *outcome expectations*, *self-efficacy* und *choice goals*.

³¹¹ Auch die Untersuchungen von Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005 sowie Segal/Borgia/Schoenfeld 2002 beschränken sich auf die Erklärung der „*choice goals*“.

da diese nach der Theorie gerade auch das Zustandekommen tatsächlicher Berufsentscheidungen beeinflussen.

Abbildung 5 zeigt das *choice model* der *SCCT*, wobei die in der vorliegenden Studie untersuchten Elemente hervorgehoben sind.

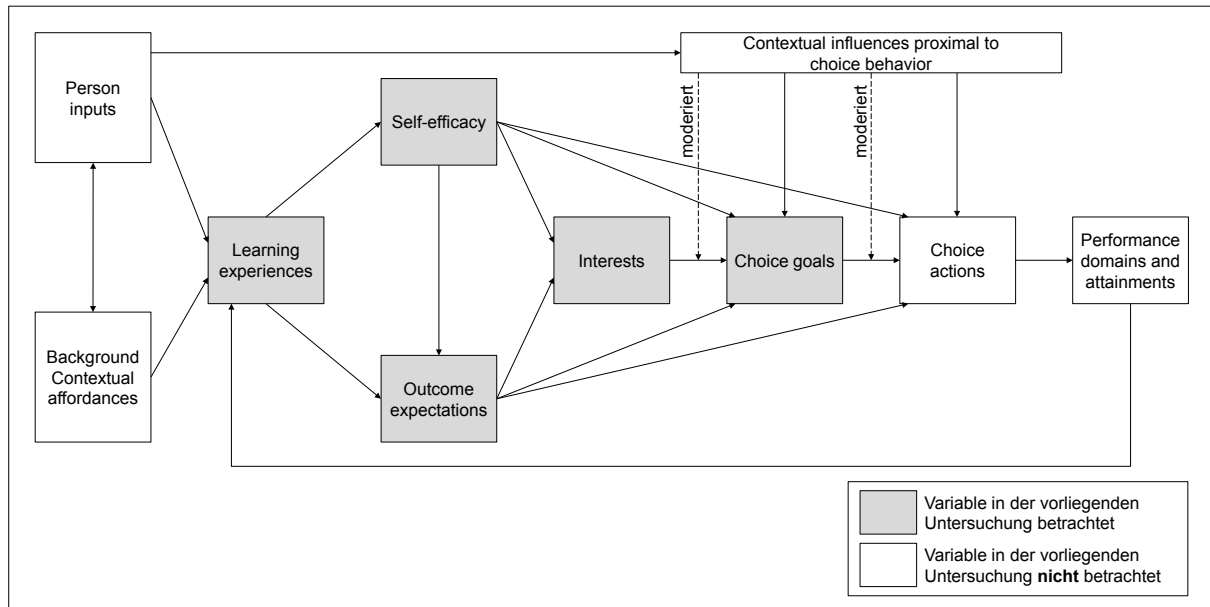


Abbildung 5: Aufgenommene Variablen des *choice model* der *Social Cognitive Career Theory*³¹²

Die im *choice model* enthaltenen Variablen werden in der vorliegenden Untersuchung wie folgt bezeichnet:

- Die *choice goals* werden durch die Variable Berufsziel Controller ausgedrückt.
- Den *interests* entspricht die Variable Interesse am Controllerberuf.
- Die *self-efficacy* wird durch die Variable controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung ausgedrückt.
- Den *outcome expectations* entspricht die Variable Attraktivität des Controllerberufs.
- Die *learning experiences* werden als persönliche Erfahrungen verstanden, die sich auf die Selbstwirksamkeitserwartung und die Wahrnehmung der Attraktivität auswirken. Sie werden deshalb unter die Variablen Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung und Determinanten der Attraktivität gefasst.

Im nachfolgenden Kapitel 3 werden die Untersuchungsvariablen genauer erläutert und die aus der *SCCT* abgeleiteten Forschungshypothesen vorgestellt.³¹³

³¹² Darstellung nach Lent/Brown/Hackett 1994, S. 93; Lent/Brown 2006, S. 15; Navarro/Flores/Worthington 2007, S. 321.

³¹³ Für die aus der *Social Cognitive Career Theory* entlehnten Variablen werden nachfolgend immer die englischsprachigen Originalbezeichnungen verwendet.

3 Konzeptualisierung des Forschungsmodells

3.1 Spezifikation von Konstrukten

In der vorliegenden Untersuchung werden Sachverhalte beobachtet, die auf der Wahrnehmung oder Einstellung von Personen beruhen, wie beispielsweise die Attraktivität des Controllerberufs. Diese Sachverhalte sind nicht direkt und objektiv messbar und werden daher als theoretische Konstrukte oder latente Variablen bezeichnet.³¹⁴

Die Ausgestaltung theoretischer Konstrukte sollte in zwei Schritten erfolgen: Im ersten Schritt sind die Konstrukte zu konzeptualisieren, das heißt, ihr genauer Bedeutungsinhalt ist festzulegen.³¹⁵ Im zweiten Schritt sind die theoretischen Konstrukte zu operationalisieren, das heißt, es sind geeignete Indikatoren – auch manifeste Variablen oder Items genannt – zur Messung zu entwickeln, die die „sichtbare Realisierung der latenten Variablen“³¹⁶ darstellen.³¹⁷ In der vorliegenden Arbeit werden beide Schritte getrennt vorgenommen. Kapitel 3 befasst sich mit der Konzeptualisierung der Untersuchungsvariablen, in Kapitel 5 wird ihre Operationalisierung vorgestellt.

Konstrukte können anhand von vier Kriterien unterschieden werden:³¹⁸

1. *Der Anzahl der Indikatoren*
2. *Der Wirkungsbeziehungen zwischen Konstrukt und Indikatoren*
3. *Der Anzahl der Faktoren*
4. *Der Anzahl der Dimensionen*

Nach der *Anzahl der Indikatoren* lassen sich sogenannte *Single-Item-* und *Multi-Item-*Konstrukte unterscheiden.³¹⁹ Während *Single-Item-*Konstrukte nur durch einen Indikator operationalisiert werden, bestehen *Multi-Item-*Konstrukte aus mehreren Indikatoren, die den

³¹⁴ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 19; Fassott/Eggert 2005, S. 34; Hammann/Erichson 2000, S. 93 f.; Homburg/Giering 1996, S. 6 sowie die vertiefte Darstellung von Bollen 2002. Bagozzi/Fornell 1982 benutzen auch die Begriffe „*theoretical concept*“, „*hypothetical construct*“ oder „*theoretical variable*“ (Bagozzi/Fornell 1982, S. 24 f.)

³¹⁵ So betont beispielsweise Hulland 1999: „(...) *the causal modeling process begins at the conceptual level.*“ (Hulland 1999, S. 196, und vgl. dazu auch Bisbe/Batista-Foguet/Chenhall 2007, S. 790 f.; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 128 f.)

³¹⁶ Mayer 2008, S. 75.

³¹⁷ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 35; Bisbe/Batista-Foguet/Chenhall 2007, S. 790 f.; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 129-137.

³¹⁸ Vgl. zu dieser Systematik auch Veit 2009, S. 81-84; Knollmann 2006, S. 95-97.

³¹⁹ Weiber/Mühlhaus 2010 sprechen von „*Single- oder Multi-Item-Messungen.*“ (Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 91)

Bedeutungsgehalt des Konstrukts messbar machen sollen.³²⁰ In der Literatur wird – gerade zur Messung komplexer Sachverhalte – die Verwendung von *Multi-Item*-Konstrukten empfohlen.³²¹ Dementsprechend werden auch in der vorliegenden Arbeit fast ausschließlich *Multi-Item*-Konstrukte genutzt.³²²

Bei der Verwendung mehrerer Indikatoren für ein Konstrukt sind Annahmen über die *Wirkungsbeziehungen* zwischen dem Konstrukt und seinen Indikatoren zu treffen.

Anhand der angenommenen Wirkungsbeziehungen können reflektive und formative Konstrukte unterschieden werden.³²³ *Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003* nennen vier wesentliche Unterscheidungskriterien dieser beiden Konstruktarten:³²⁴

- Kausalitätsbeziehungen
- Austauschbarkeit der Indikatoren
- Kovarianz der Indikatoren
- Beziehungen im nomologischen Netz

In reflektiven Konstrukten verlaufen die Kausalitätsbeziehungen vom Konstrukt zu den Indikatoren, die somit durch das Konstrukt „verursacht“³²⁵ werden.³²⁶ Die Indikatoren manifestieren in gleicher Weise das gemeinsame Konstrukt. Damit sind sie austauschbare Messungen des Konstrukts und weisen eine hohe Kovarianz untereinander auf.³²⁷ Darüber hinaus verfügen reflektive Indikatoren über das gleiche nomologische Netz, das heißt, sie weisen identische Wirkungsbeziehungen zu anderen Konstrukten auf.³²⁸

In formativen Konstrukten verlaufen die Kausalitätsbeziehungen dagegen von den Indikatoren zum Konstrukt. Hier verursachen die Indikatoren das Konstrukt, das somit eine „Funktion

³²⁰ Vgl. Churchill Jr. 1979, S. 66 und die Gegenüberstellung beider Varianten bei Weiber/Mühlhaus 2010, S. 94.

³²¹ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 93 f.; Spector 1992, S. 4-6; Churchill Jr. 1979, S. 66; Jacoby 1978, S. 93. Durch die Verwendung mehrerer Indikatoren sollen beispielsweise die Messfehler vermindert oder unterschiedliche Bedeutungsfacetten eines Konstrukts erfasst werden.

³²² Solche *Multi-Item*-Konstrukte werden auch als „Itembatterien“ oder „Skalen“ bezeichnet. (Vgl. Greving 2007, S. 66) Allgemein kann die Zusammenstellung von Indikatoren zur Messung von Sachverhalten als „Messinstrument“ bezeichnet werden. (Vgl. etwa Greving 2007, S. 65; Himme 2007, S. 375)

³²³ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 35-38; Bisbe/Batista-Foguet/Chenhall 2007, S. 799-803; Eberl 2006; Eberl 2004; Eggert/Fassott 2003; Bollen/Lennox 1991; Fornell/Bookstein 1982, S. 441 f.

³²⁴ Vgl. Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 202 f.

³²⁵ Eberl 2004, S. 3.

³²⁶ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 36; Diamantopoulos/Siguaw 2006, S. 265; Fassott/Eggert 2005, S. 36; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 718; Haenlein/Kaplan 2004, S. 289; Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 200; Homburg/Giering 1996, S. 6. In der englischsprachigen Literatur wird für Indikatoren eines reflektiven Konstrukts auch die Bezeichnung der „*effect indicators*“ verwendet. (Vgl. exemplarisch Bollen/Lennox 1991, S. 306)

³²⁷ Vgl. Bisbe/Batista-Foguet/Chenhall 2007, S. 800; Fassott/Eggert 2005, S. 37; Eberl 2004, S. 3; Haenlein/Kaplan 2004, S. 289; Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 200; Bollen/Lennox 1991, S. 307 f.

³²⁸ Vgl. Bisbe/Batista-Foguet/Chenhall 2007, S. 800; Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 203.

seiner Indikatoren³²⁹ darstellt.³³⁰ Die Indikatoren spiegeln jeweils einen unterschiedlichen Bedeutungsinhalt des Konstrukts wider und sind daher nicht austauschbar.³³¹ Aus diesem Grund müssen sie auch nicht zwangsläufig eine hohe Kovarianz und das identische nomologische Netz aufweisen.³³²

Nach der *Anzahl der Faktoren* lassen sich einfaktorielle und mehrfaktorielle Konstrukte unterscheiden. Kriterium ist dabei, inwieweit sich die verwendeten Indikatoren im Rahmen einer Faktorenanalyse zu einem Faktor verdichten lassen. Bei einem einfaktoriellen Konstrukt laden die Indikatoren auf nur einen Faktor, bei einem mehrfaktoriellen Konstrukt lassen sich die Indikatoren dagegen mehreren Faktoren zuordnen.³³³

Ein weiteres Unterscheidungskriterium stellt die *Anzahl der Dimensionen* dar. Danach werden eindimensionale und mehrdimensionale Konstrukte unterschieden.³³⁴ Bei eindimensionalen Konstrukten sind die Indikatoren eines Konstrukts direkt mit dem Konstrukt verbunden. Mehrdimensionale Konstrukte setzen sich dagegen aus mehreren unterschiedlichen, aber verwandten Dimensionen zusammen, die keine manifesten Indikatoren darstellen, sondern ihrerseits eigene – reflektive oder formative – Konstrukte bilden. Das übergeordnete, mehrere Dimensionen umfassende Konstrukt wird auch als „*second-order factor*“³³⁵ oder „Konstrukt zweiter Ordnung“³³⁶ bezeichnet. Die einzelnen Dimensionen werden als „*first-order factors*“³³⁷ oder „Konstrukte erster Ordnung“³³⁸ bezeichnet. Je nach den angenommenen Wirkungsbeziehungen zwischen Konstrukten erster und zweiter Ordnung bzw. Konstrukten erster Ordnung und ihren Indikatoren können vier Formen mehrdimensionaler Konstrukte unterschieden werden.³³⁹ Abbildung 6 zeigt diese vier Formen.

³²⁹ Homburg/Giering 1996, S. 6.

³³⁰ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 36; Bisbe/Batista-Foguet/Chenhall 2007, S. 800; Eberl 2006, S. 652; Fassott/Eggert 2005, S. 38; Eberl 2004, S. 5; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 718; Haenlein/Kaplan 2004, S. 288; Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 201. In der englischsprachigen Literatur wird auch von „*causal indicators*“ gesprochen. (Vgl. Bollen/Lennox 1991, S. 306)

³³¹ Vgl. Albers/Hildebrandt 2006, S. 7; Eberl 2006, S. 652; Eberl 2004, S. 6.

³³² Vgl. Bisbe/Batista-Foguet/Chenhall 2007, S. 800; Eberl 2006, S. 652; Fassott/Eggert 2005, S. 38; Eberl 2004, S. 6 f.; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 718; Haenlein/Kaplan 2004, S. 289; Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 201 f.; Bollen/Lennox 1991, S. 307.

³³³ Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 6.

³³⁴ Vgl. Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 678 f.; Homburg/Giering 1996, S. 6.

³³⁵ Vgl. exemplarisch Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 204.

³³⁶ Vgl. exemplarisch Albers/Götz 2006, S. 670.

³³⁷ Vgl. exemplarisch Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 204.

³³⁸ Vgl. exemplarisch Albers/Götz 2006, S. 670.

³³⁹ Vgl. Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 680-682; Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 204 f.

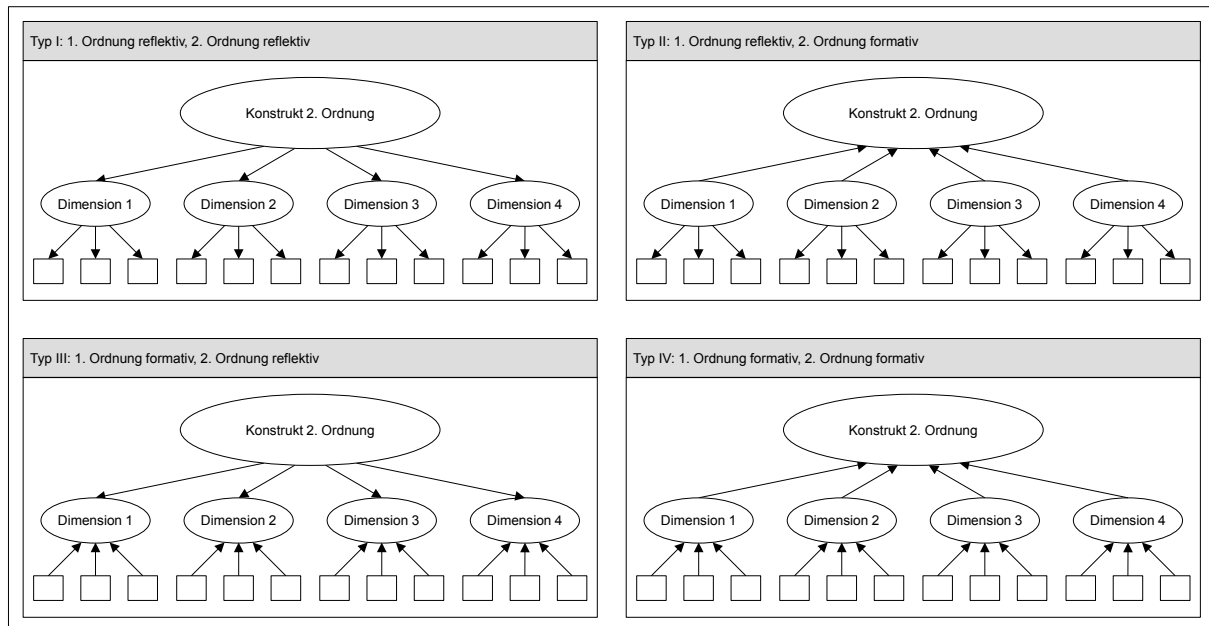


Abbildung 6: Formen mehrdimensionaler Konstrukte zweiter Ordnung³⁴⁰

Die Verwendung eines mehrdimensionalen Konstrukts bietet sich beispielsweise an, wenn der durch das Konstrukt ausgedrückte Sachverhalt im Fokus der Untersuchung steht und unterschiedliche Dimensionen differenziert zu analysieren sind.³⁴¹

In der vorliegenden Untersuchung wurde das Zentralkonstrukt der Attraktivität des Controllerberufs als mehrdimensionales Konstrukt spezifiziert, da es im Zentrum der Analyse stand und verschiedene inhaltliche Facetten der Attraktivität betrachtet werden sollten.

Es wird empfohlen, sich bei der Entwicklung von Konstrukten an bestehender Forschung zu orientieren.³⁴² Dieser Empfehlung wurde auch in der vorliegenden Arbeit gefolgt. Sowohl bei der im weiteren Kapitel 3 dargestellten Konzeptualisierung der Konstrukte als auch bei der in Kapitel 5 ausgeführten Operationalisierung wurden bestehende Studien berücksichtigt.

³⁴⁰ Darstellung nach Albers/Götz 2006, S. 671 und Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 205.

³⁴¹ Vgl. Albers/Götz 2006, S. 672; Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 679.

³⁴² Vgl. DeVellis 2003, S. 154 f.; Homburg/Klarmann 2003, S. 77.

3.2 Attraktivität des Controllerberufs

Die Konzeptualisierung des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs wird in mehreren Schritten vorgenommen. Im ersten Schritt wird die Beziehung zwischen der Attraktivität und den *outcome expectations* als äquivalentem Konstrukt der *Social Cognitive Career Theory* dargestellt. Im zweiten Schritt wird die Art der Spezifikation des Konstrukts herausgearbeitet. Hier wird insbesondere auf die Anzahl der Dimensionen und die Art der Wirkungsbeziehungen zwischen Konstrukt und Indikatoren eingegangen. In einem dritten Schritt werden schließlich die untersuchten Dimensionen abgeleitet und vorgestellt.

3.2.1 Theoretische Grundlagen

Das Konstrukt der *outcome expectations* der *SCCT* wird in der vorliegenden Studie durch das Konstrukt der Attraktivität ausgedrückt. Beide Konstrukte wurden bereits erläutert. Zielsetzung dieses Abschnitts ist es, die inhaltliche Deckungsgleichheit der beiden Konstrukte darzulegen und somit die Einbindung des Konstrukts der Attraktivität in den theoretischen Rahmen der *SCCT* zu begründen.

Lent/Brown/Hackett 1994 definieren in ihrem grundlegenden Text zur *SCCT* die *outcome expectations* als „*personal beliefs about probable response outcomes*“³⁴³, also als erwartete Ergebnisse der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit. Eine Konkretisierung, gerade für den Bereich der Berufswahl, findet sich bei *Lent/Brown/Hackett 2002*. Diese definieren die *outcome expectations* als:

„(...) *people's preferences for particular work conditions or reinforcers (such as status, money, or autonomy) (...) together with personal beliefs about the extent to which particular occupations offer these conditions (reinforcers)*.“³⁴⁴

Diese Ausführungen machen deutlich, dass das Verständnis der *outcome expectations* dem Verständnis der Attraktivität in der vorliegenden Untersuchung entspricht. Wie bei der Attraktivität geht es auch bei den *outcome expectations* um die Bewertung eines bestimmten Berufs hinsichtlich verschiedener durch den Beruf erreichbarer Anreize und Ergebnisse („*work conditions or reinforcers*“) und den Abgleich des Berufs mit eigenen Ansprüchen und Wünschen („*preferences*“). Die *outcome expectations* der *SCCT* und das Verständnis der Attraktivität in der vorliegenden Untersuchung decken folglich dieselbe inhaltliche Bedeutung ab. Somit erscheint es legitim, in der vorliegenden Studie das Konstrukt der *outcome expectations* durch das Konstrukt der Attraktivität des Controllerberufs auszudrücken.

³⁴³ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 83.

³⁴⁴ Lent/Brown/Hackett 2002, S. 267.

Einen weiteren Beleg für dieses Vorgehen findet sich in der Studie von *Sheu/Lent/Brown et al. in press* zur *SCCT*. Die Autoren bezeichnen hier berufliche Möglichkeiten, die hinsichtlich der *outcome expectations* gleich eingestuft werden, explizit als „*equally attractive*“³⁴⁵.

3.2.2 Spezifikation des Konstrukts Attraktivität des Controllerberufs

3.2.2.1 Anzahl der Dimensionen

Neben dem grundsätzlichen Verständnis ist zu klären, ob das Konstrukt der Attraktivität global erfasst oder entlang mehrerer Dimensionen untersucht werden soll. Im ersten Fall würde die Attraktivität nur als gesamthafte Bewertung des Controllerberufs verstanden. Im zweiten Fall würde eine Untersuchung auf der Ebene unterschiedlicher Eigenschaften des Berufs vorgenommen, die gemeinsam die Gesamtbeurteilung der Attraktivität bestimmen.

In der vorliegenden Untersuchung wird – wie bereits angeführt – eine mehrdimensionale Konzeptualisierung der Attraktivität vorgenommen. Dies geschieht aus mehreren Gründen: Zum einen sprechen die theoretischen Ausführungen zur *SCCT* für eine mehrdimensionale Erfassung, zum anderen ermöglicht eine detailliertere Erfassung der Attraktivität eine höhere Aussagekraft der Ergebnisse.

Einige theoretische Ausführungen zur *SCCT* legen nahe, dass von einem mehrdimensionalen Verständnis der Attraktivität auszugehen ist. So verweisen *Lent/Brown/Hackett 1994* auf unterschiedliche Arten der *outcomes*, die gemeinsam eine Berufsentscheidung beeinflussen können. Dabei berufen sie sich auf die der *SCCT* zugrunde liegende *Social Cognitive Theory*, die zwischen *physical*, *social* und *self-evaluative outcomes* unterscheidet. Während die erste Gruppe beispielsweise das in einem Beruf zu erzielende Gehalt umfasst, bezieht sich die zweite Gruppe auf die Anerkennung durch andere Personen und die dritte auf die Zufriedenheit mit der eigenen Leistung.³⁴⁶ Auch *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* betrachten in ihrer Studie zur *SCCT* die *outcome expectations* nicht in Form einer globalen Bewertung, sondern unterscheiden verschiedene Dimensionen der *outcomes*. Dabei berufen sie sich explizit auf theoretische Überlegungen:

„Thus, there is support from general social cognitive theory for considering multiple dimensions of the construct.“³⁴⁷

³⁴⁵ Sheu/Lent/Brown et al. *in press*, S. 11.

³⁴⁶ Vgl. Lent/Brown/Hackett 1994, S. 83 f. und dazu auch Fouad/Guillen 2006, S. 134; Lent/Brown 2006, S. 17; Bandura 1997, S. 21-24; Bandura 1986, S. 232-250.

³⁴⁷ Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005, S. 133.

Dementsprechend werden auch in den meisten Studien, die auf die *SCCT* als theoretische Basis zurückgreifen, unterschiedliche Arten der *outcomes* erfasst. Dies gilt insbesondere für Studien, die das Zustandekommen beruflicher Entscheidungen untersuchen.³⁴⁸

Eine mehrdimensionale Erfassung der Attraktivität erscheint außerdem sinnvoll, da sie eine differenzierte Interpretation der Ergebnisse ermöglicht. Durch die Erfassung der Attraktivität einzelner Dimensionen kann die Wahrnehmung des Controllerberufs bezüglich verschiedener Aspekte untersucht werden, beispielsweise der erwarteten Bezahlung oder der Arbeitstätigkeit. Diese detaillierte Analyse kann besonders positiv oder besonders negativ wahrgenommene Eigenschaften des Controllerberufs identifizieren, die als mögliche Ansatzpunkte für eine verbesserte Darstellung des Controllerberufs gegenüber Nachwuchskräften dienen können. Zudem können dadurch die Präferenzen der befragten Nachwuchskräfte aufgedeckt werden, das heißt, es kann ermittelt werden, welche Dimensionen einen besonders großen Einfluss auf die Attraktivität des Berufs haben und welche Dimensionen eher unwichtig sind.³⁴⁹

Aus den genannten Gründen wird eine differenzierte, mehrdimensionale Erfassung der Attraktivität des Controllerberufs vorgenommen.

3.2.2.2 Wirkungsbeziehungen zwischen Konstrukt und Dimensionen

Da das Konstrukt der Attraktivität des Controllerberufs mehrdimensional konzeptualisiert werden soll, ist zudem die Frage der Wirkungsbeziehungen zwischen den Dimensionen und der gesamthaften Attraktivität des Controllerberufs zu klären.

Einerseits kann die Annahme vertreten werden, dass die Gesamtattraktivität die Attraktivität der einzelnen Dimensionen beeinflusst. Die Wirkungsbeziehungen würden dementsprechend vom Konstrukt auf die Dimensionen verlaufen, das Konstrukt wäre ein „*common factor*“³⁵⁰ der einzelnen Dimensionen. Die Messung dieses Ansatzes müsste über ein reflektives Messmodell erfolgen, in dem die Dimensionen Manifestationen der Gesamtattraktivität sind. *Law/Wong 1999* bezeichnen dieses Modell als „*factor view*“³⁵¹.

Andererseits kann die Annahme vertreten werden, dass die Attraktivität der einzelnen Dimensionen die Gesamtattraktivität des Controllerberufs bestimmt, die Gesamtattraktivität also

³⁴⁸ Vgl. exemplarisch Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Segal/Borgia/Schoenfeld 2002; Panagos/DuBois 1999; Van Vianen 1999.

³⁴⁹ Vgl. zu einer ähnlichen Begründung auch Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005, S. 133; Smither/Highhouse/Zickar et al. 1999, S. 157. Pfennig 2009 weist in seiner Untersuchung zur Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern ebenfalls auf die Vorteile detaillierterer Analysen durch eine mehrdimensionale Erfassung der Zufriedenheit hin. (Vgl. Pfennig 2009, S. 156)

³⁵⁰ Law/Wong 1999, S. 144.

³⁵¹ Law/Wong 1999, S. 144.

Ergebnis („*result or outcome*“³⁵²) der Attraktivitätsbewertungen der einzelnen Dimensionen ist. Die Gesamtattraktivität würde sich als Aggregation verschiedener Teil-Attraktivitäten ergeben. Die Dimensionen wären demzufolge keine Manifestationen eines gemeinsamen Faktors, sondern unterschiedliche Komponenten, die gemeinsam die Gesamtattraktivität bestimmen. Die dieser Annahme entsprechende Messung würde über ein formatives Messmodell erfolgen, in dem die Dimensionen die übergeordnete Gesamtattraktivität bilden. Dieses Modell wird von *Law/Wong 1999* als „*composite view*“³⁵³ bezeichnet.

Für die vorliegende Untersuchung scheint der zweite Ansatz adäquat. Hierfür sprechen die Ausführungen der *SCCT* als theoretischer Basis. So legt schon die Definition der *outcome expectations* in der *SCCT* eine formative Spezifikation nahe. In der *SCCT* werden die *outcome expectations* – wie oben dargelegt – verstanden als:

„(...) *people's preferences for particular work conditions or reinforcers (...) together with personal beliefs about the extent to which particular occupations offer these conditions (...)*.“³⁵⁴

Diese Ausführungen zeigen, dass die einzelnen *outcomes* nicht gleichgewichtig sind, sondern die Gesamtbewertung der *outcome expectations* unterschiedlich stark beeinflussen, je nach ihrer Wichtigkeit („*preferences*“) und nach ihrer eingeschätzten Erreichbarkeit („*beliefs about the extent to which particular occupations offer these conditions*“). Darüber hinaus schlagen *Lent/Brown 2006* in ihrem Beitrag zur Konzeptualisierung und Operationalisierung der *SCCT* zur Erfassung der *outcome expectations* eine Aggregation einzelner, unterschiedlich gewichteter *outcomes* zu einem „*overall index of outcome expectations*“ vor.³⁵⁵ Eine solche Aggregation entspricht der Sichtweise formativer Konstrukte als „*aggregate*“³⁵⁶ der Indikatoren, die jeweils individuell zum Gesamtkonstrukt beitragen.

Aufgrund dieser theoretischen Ausführungen wird die Attraktivität des Controllerberufs als (mehrdimensionales) *formatives Konstrukt* spezifiziert, in dem die Dimensionen als formative Indikatoren das Gesamtkonstrukt bilden. In diesem Konstrukt verlaufen die Wirkungsbeziehungen von den Dimensionen zur Gesamtattraktivität. Jede Dimension trägt ein „*piece of information*“³⁵⁷ zur Gesamtattraktivität bei. Es wird außerdem die Annahme abgeleitet, dass

³⁵² Law/Wong 1999, S. 146.

³⁵³ Law/Wong 1999, S. 145.

³⁵⁴ Lent/Brown/Hackett 2002, S. 267.

³⁵⁵ Sie verweisen für diese Art der Erfassung auf die *Expectancy Theory* von Vroom 1995, in der *outcomes* jeweils mit ihrer *valence*, ihrer Wichtigkeit, und ihrer *instrumentality*, ihrer Erreichbarkeit im jeweiligen Beruf, gewichtet und zu einer gesamten *valence* oder *attractiveness* eines Berufs aggregiert werden. (Vgl. Lent/Brown 2006, S. 27 f. sowie Moser 2007, S. 423; Vroom 1995, S. 17-20; Brooks/Betz 1990, S. 57)

³⁵⁶ Law/Wong 1999, S. 146.

³⁵⁷ Singh 1975, S. 621.

die Dimensionen mit unterschiedlichem Gewicht in die Gesamtbewertung eingehen können. So könnte eine Nachwuchskraft annehmen, dass der Controllerberuf mit einem hohen Gehalt verbunden ist, die hier bestehenden Entwicklungsmöglichkeiten aber nur mäßig attraktiv sind. Gleichzeitig könnte die Wertschätzung der Nachwuchskraft für aussichtsreiche Entwicklungsmöglichkeiten größer sein als die Wertschätzung für ein hohes Gehalt. Die Bewertung des Controllerberufs würde demnach eher von den Entwicklungsmöglichkeiten als von den Gehaltsaussichten abhängen.³⁵⁸ Entsprechend dieser Sichtweise ergibt sich die Gesamtattraktivität als gewichteter Mittelwert der Attraktivitätsbewertungen der einzelnen, unterschiedlich bedeutenden Dimensionen.³⁵⁹

Diese Spezifikation des Attraktivitätskonstrukts erscheint auch mit Blick auf die Spezifikation der Mitarbeiterzufriedenheit als ähnlichem Konstrukt gerechtfertigt. Wie ausgeführt, wird die Attraktivität des Controllerberufs auch als antizipierte Zufriedenheit im Controllerberuf verstanden, woraus sich eine konzeptionelle Nähe zum Konstrukt der Mitarbeiterzufriedenheit ergibt.³⁶⁰ In der Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern von *Pfennig 2009* wird das Zufriedenheitskonstrukt ebenfalls mehrdimensional, formativ spezifiziert, das heißt, es werden Wirkungsbeziehungen von den einzelnen Zufriedenheitsdimensionen zur Gesamtzufriedenheit angenommen. Dabei wird ebenfalls von einer unterschiedlichen Bedeutung der Dimensionen für die Bildung der Gesamtzufriedenheit ausgegangen und die Gesamtzufriedenheit als gewichteter Mittelwert der einzelnen Dimensionen gebildet.³⁶¹ Dies stützt die hier vorgenommene Spezifikation des Attraktivitätskonstrukts.

3.2.2.3 Weitere Annahmen

Neben der Festlegung der Wirkungsbeziehungen zwischen Dimensionen und Attraktivität werden weitere Annahmen getroffen, ebenfalls in Anlehnung an die Festlegungen zum Konstrukt der Mitarbeiterzufriedenheit von *Pfennig 2009*. Zum einen wird angenommen, dass die Attraktivitätsbewertungen der einzelnen Dimensionen einen linearen Zusammenhang mit der Gesamtattraktivität aufweisen. Die Bewertungen der Dimensionen wirken sich also unabhängig von ihrem jeweiligen absoluten Attraktivitätsniveau auf die Gesamtattraktivität aus.³⁶²

³⁵⁸ Vgl. zu einem ähnlichen Beispiel Nerdinger 2006, S. 390 f.

³⁵⁹ Daneben wäre auch die Bildung der Gesamtattraktivität als ungewichteter Mittelwert aus den einzelnen Dimensionen möglich. Vgl. zu den Verfahren der gewichteten und ungewichteten Indexbildung überblicksartig Mayer 2008, S. 85 f.

³⁶⁰ Siehe dazu die Ausführungen zum Verständnis der Attraktivität in Abschnitt 2.1.1.

³⁶¹ Vgl. Pfennig 2009, S. 164-167 sowie dazu auch Law/Wong 1999, S. 148 f.

³⁶² Vgl. für das Konstrukt der Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern Pfennig 2009, S. 167. Auch Law/Wong 1999 weisen darauf hin, dass für nach dem „*composite view*“ aufgebaute multidimensionale Konstrukte in der Regel ein linearer Zusammenhang der Dimensionen mit der Gesamtbewertung angenommen wird. (Vgl. Law/Wong 1999, S. 148)

Außerdem wird ein kompensatorisches Verhältnis der einzelnen Dimensionen angenommen. Dies bedeutet, dass geringere Bewertungen einzelner Dimension durch höhere Bewertungen anderer Dimensionen kompensiert werden können.³⁶³

Es wird ferner angenommen, dass die Attraktivitätsbewertungen der einzelnen Dimensionen analog zum hier zugrunde gelegten Verständnis der Attraktivität erfolgen. Demnach wird je Dimension ein Abgleich der dem Controllerberuf zugeschriebenen Eigenschaften mit dem eigenen Anspruchsniveau sowie ein Vergleich mit anderen möglichen Berufen vorgenommen.³⁶⁴ Die Messung der einzelnen Dimensionen soll durch ein reflektives Konstrukt erfolgen, in dem das Verständnis der Attraktivität durch verschiedene reflektive Indikatoren erfasst wird. Die reflektive Messung der Dimensionen soll sicherstellen, dass etwaige Messfehler identifiziert werden können.³⁶⁵ Das Gesamtkonstrukt der Attraktivität des Controllerberufs wird somit als zweidimensionales, *reflective first-order, formative second-order*³⁶⁶-Konstrukt spezifiziert, in dem reflektiv gemessene Dimensionen formativ die Gesamtattraktivität bilden. Im nächsten Schritt werden die ausgewählten Dimensionen vorgestellt.³⁶⁷

3.2.3 Dimensionen der Attraktivität

Nach der Darstellung der grundlegenden Annahmen für den Aufbau des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs werden die betrachteten Dimensionen vorgestellt. Dabei wird zunächst der Begriff der Dimension geklärt und von dem in der *SCCT* verwendeten Begriff der *outcomes* abgegrenzt. Im zweiten Schritt wird die Auswahl der Dimensionen für die vorliegende Untersuchung erläutert.

3.2.3.1 Begriffsklärung

Das Konstrukt der Attraktivität basiert wie dargestellt auf dem Konstrukt der *outcomes* aus der *SCCT*. In der *SCCT* werden *outcomes* als bestimmte Ergebnisse einer Tätigkeit

³⁶³ Vgl. für eine analoge Annahme für das Konstrukt der Mitarbeiterzufriedenheit Pfennig 2009, S. 167. In der Literatur wird auch auf die Möglichkeit eines nicht-kompensatorischen Verhältnisses von beruflichen Eigenschaften verwiesen. Dies würde implizieren, dass Personen Mindest- oder Sonderanforderungen – Barber 1998 spricht von „*minimum or special requirements*“ (Barber 1998, S. 115) – bezüglich bestimmter Eigenschaften stellen, deren Nicht-Erfüllung auch nicht durch höhere Ausprägungen andere Eigenschaften kompensiert werden kann. Allerdings vermutet Barber 1998, dass nichtkompensatorische Modelle insbesondere bei der konkreten *Wahl* und weniger bei der *Bewertung* einer Berufstätigkeit zum Tragen kommen. Dies stützt die hier getroffene Annahme. (Vgl. Chapman/Uggerslev/Carroll et al. 2005, S. 933-936; Barber 1998, S. 114-116)

³⁶⁴ Siehe dazu auch die Definition des Begriffs der Attraktivität in Abschnitt 2.1.1.

³⁶⁵ Albers/Götz 2006 empfehlen ein solches Konstrukt explizit, wenn – wie im vorliegenden Fall – abstrakte Konstrukte untersucht werden sollen, die aus mehreren Dimensionen bestehen. (Vgl. Albers/Götz 2006, S. 673) Auch in dem Mitarbeiterzufriedenheitskonstrukt von Pfennig 2009 werden die Dimensionen auf der ersten Ebene durch reflektive Indikatoren erfasst. (Vgl. Pfennig 2009, S. 168)

³⁶⁶ Vgl. zu dieser Bezeichnung Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 205.

³⁶⁷ Vgl. zur Entwicklung eines analog aufgebauten Konstrukts aus dem Bereich der *organizational attractiveness* Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999.

verstanden, wie beispielsweise die Erzielung eines hohen Gehalts oder die Ausführung einer vielfältigen und abwechslungsreichen Arbeitstätigkeit.³⁶⁸ Dementsprechend werden in empirischen Studien Teilnehmer häufig nach ihrer Einschätzung gefragt, inwieweit sie durch eine Tätigkeit bestimmte Ergebnisse erreichen können.³⁶⁹ Teilweise wird dies ergänzt um die Frage nach der empfundenen Wichtigkeit dieser Ergebnisse.³⁷⁰ Diese Einschätzungen werden dann zu Gesamtwerten verdichtet. In der vorliegenden Studie wurde eine abweichende Vorgehensweise gewählt. Die Dimensionen stellen nicht konkrete Ergebnisse dar, sondern vielmehr neutrale Kategorien, anhand derer der Controllerberuf als attraktiv oder unattraktiv bewertet werden sollte. Beispielsweise wurde nicht die Einschätzung erhoben, inwieweit im Controllerberuf ein hohes Gehalt erzielt werden kann. Vielmehr wurde erhoben, wie attraktiv der Controllerberuf in Bezug auf die Bezahlung bewertet wird.³⁷¹

Diese Vorgehensweise wurde aus zwei Gründen gewählt, die sich auf die Qualität der erzielten Daten sowie auf die Auswertungsmöglichkeiten der Ergebnisse beziehen.

Zum einen sollten mit dieser Form der Erfassung mögliche Verzerrungen der Ergebnisse vermieden werden, die sich bei einer direkten Abfrage der Wichtigkeit bestimmter Eigenschaften ergeben können.³⁷² In der vorliegenden Studie wurde nur die Attraktivität der Dimensionen direkt abgefragt. Die Bedeutung der Dimensionen wurde dagegen auf indirektem Wege analytisch ermittelt, ausgehend von der Bewertung der Dimensionen und der Gesamtattraktivität.³⁷³ Diese „post hoc“-³⁷⁴Ermittlung schien besser geeignet, unverzerrte Ergebnisse zu erreichen und somit die wahren Präferenzen der Nachwuchskräfte zu erfassen.

Zum anderen entspricht diese Erfassung der Dimensionen der Vorgehensweise, die in der Studie von *Pfennig 2009* zur Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern gewählt wurde. Auch *Pfennig 2009* erfasst die Zufriedenheit anhand neutraler Kategorien.³⁷⁵ Da die Ergebnisse der vorliegenden Studie den Ergebnissen von *Pfennig 2009* gegenübergestellt werden sollten, um die Sichtweisen von Studenten und Praktikern zu vergleichen, scheint eine analoge Erfassung der Attraktivität sinnvoll.

³⁶⁸ Vgl. dazu Lent/Brown 2006, S. 17: „*Outcome expectations are beliefs about the consequences or outcomes of performing particular behaviors.*“

³⁶⁹ Vgl. exemplarisch Hayes/Credle 2008; Cunningham/Doherty/Gregg 2007; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Bieschke 2000; Lent/Lopez/Bieschke 1993.

³⁷⁰ Vgl. exemplarisch Segal/Borgia/Schoenfeld 2002 sowie für die konzeptionelle Begründung zu diesem Vorgehen Lent/Brown 2006, S. 27.

³⁷¹ Vgl. zu einer ähnlichen Form der Erhebung aus dem Bereich der *organizational attractiveness* Chapman/Webster 2006.

³⁷² Siehe dazu die geschilderte Kritik an der „*direct estimation*“-Technik bei der Darstellung des Forschungsstands in Abschnitt 2.2.4.2.

³⁷³ Die genaue Vorgehensweise wird bei der Darstellung der Untersuchungsmethodik genauer erläutert. (Siehe dazu Abschnitt 4.2.2.4)

³⁷⁴ Schwab/Rynes/Aldag 1987, S. 143.

³⁷⁵ Vgl. *Pfennig 2009* und hier insbesondere den im Anhang abgedruckten Fragebogen zur Untersuchung.

3.2.3.2 Auswahl der Dimensionen

Dieser Abschnitt stellt die Auswahl der betrachteten Dimensionen dar.

Aus der *SCCT* als theoretischer Basis der Untersuchung ließ sich kein einheitlicher und abschließender „Katalog“ relevanter Dimensionen ableiten. In den theoretischen Ausführungen zur *SCCT* werden die zu betrachtenden *outcomes* nicht genau spezifiziert und in empirischen Studien werden häufig sehr unterschiedliche *outcomes* herangezogen.³⁷⁶ Dies könnte auch darin begründet sein, dass die Messung der *outcome expectations* bisher in geringerem Ausmaß behandelt wurde als andere Konstrukte, trotz ihrer zentralen Rolle in der Theorie. So betont *Betz 2007*:

„Although the measurement of outcome expectations has received much less attention than has the measurement of self-efficacy per se (...), it remains important as it is part of Bandura’s social cognitive theory and is an integral part of SCCT.“³⁷⁷

Auch aus bisherigen Studien aus der Accounting-Literatur konnte kein einheitlicher und abschließender Katalog relevanter Dimensionen abgeleitet werden, wie bei der Diskussion des Forschungsstands festgestellt.³⁷⁸

Bei der Auswahl der Dimensionen wurde deshalb auf verschiedene Quellen zurückgegriffen, um relevante Dimensionen für die vorliegende Untersuchung zu identifizieren.³⁷⁹

Grundsätzlich stehen bei der Auswahl von Dimensionen zwei Wege zur Verfügung: eine deduktive und eine induktive Vorgehensweise.³⁸⁰ Bei der deduktiven Vorgehensweise werden Dimensionen auf der Basis theoretischer Überlegungen bzw. der bestehenden Forschung festgelegt. Eine induktive Vorgehensweise impliziert dagegen die Befragung von Teilnehmern der Grundgesamtheit und die Festlegung relevanter Dimensionen anhand der Ergebnisse dieser Befragung. Dieses Vorgehen wird insbesondere dann empfohlen, wenn nicht oder nur sehr begrenzt auf bestehende Forschung zurückgegriffen werden kann. Ein induktives Vorgehen

³⁷⁶ Vgl. exemplarisch die Studien von Heinze/Qing 2009; Segal/Schoenfeld/Borgia 2007; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Segal/Borgia/Schoenfeld 2002 und Van Vianen 1999.

³⁷⁷ *Betz 2007*, S. 406; zu einem ähnlichen Resultat kommen auch *Fouad/Guillen 2006*, S. 131 und *Diegelman/Subich 2001*, S. 395.

³⁷⁸ Siehe dazu die Darstellung bestehender Limitationen in der bisherigen Forschung in Abschnitt 2.2.4.2.

³⁷⁹ Dieses Vorgehen steht im Einklang mit den Hinweisen, die *Lent/Brown 2006* in ihrem Beitrag zur Konzeptualisierung der Variablen der *SCCT* geben. Die Autoren weisen explizit darauf hin, dass Forscher bei der Anwendung der *SCCT* oft neue, spezifisch auf den Kontext zugeschnittene Messinstrumente kreieren müssten: „*In essence, rather than being able to rely on all-purpose measures, SCCT researchers often have to design new measures, depending on the unique features of the behavioral domain of interest and the level of detail at which they wish to study it.*“ (*Lent/Brown 2006*, S. 13)

³⁸⁰ Vgl. *Berthon/Ewing/Hah 2005*, S. 156.

kann zudem sinnvoll sein, um sicherzustellen, dass alle für Nachwuchskräfte wichtigen Eigenschaften erfasst werden.³⁸¹

In der vorliegenden Untersuchung wurde eine kombinierte, deduktiv-induktive Ableitung der relevanten Dimensionen vorgenommen. In einem ersten Schritt wurde die bestehende relevante Literatur ausgewertet (deduktive Vorgehensweise). In einem zweiten Schritt wurde auf qualitative Vorstudien zurückgegriffen, um Erkenntnisse von Nachwuchskräften und Controllern über die Attraktivität des Berufs zu erhalten (induktive Vorgehensweise). Anschließend wurden die Ergebnisse konsolidiert und die final verwendeten Dimensionen abgeleitet. Die Nutzung qualitativer Vorerhebungen sollte eine Priorisierung der in der Literaturanalyse identifizierten Aspekte ermöglichen. Gleichzeitig sollte dies sicherstellen, dass alle wesentlichen Aspekte der Attraktivität des Controllerberufs abgedeckt sind.³⁸² Eine analoge Vorgehensweise wurde bereits in anderen Studien zur Attraktivität von Organisationen, Stellen oder Berufen³⁸³ sowie in Studien aus ähnlichen Kontexten³⁸⁴ durchgeführt. Spezifisch für die Operationalisierung der *SCCT* wird eine solche Vorgehensweise auch von *Lent/Brown 2006* empfohlen. Diese raten dazu, neben der Auswertung der relevanten Literatur auch auf qualitative Vorstudien zurückzugreifen:

„Any of several steps can be taken to develop scales that adequately sample the domain of interest. For example, it may be useful to study the relevant research and theoretical literatures; interview inhabitants of the domain (...) or ask them to complete an open-ended survey (...).“³⁸⁵

Eine deduktiv-induktive Erarbeitung der Dimensionen schien deshalb für die vorliegende Untersuchung sehr geeignet. Dabei wurde iterativ vorgegangen und während und nach der Auswertung der Vorstudien immer wieder die Literatur herangezogen. Im nächsten Schritt wird zunächst die Vorgehensweise zur Ermittlung der Dimensionen genauer dargestellt. Darauf aufbauend werden die abgeleiteten Dimensionen vorgestellt und definiert.

3.2.3.2.1 Ableitung von Dimensionen aus bestehender Forschung

Zur Identifikation relevanter Dimensionen wurden sowohl Artikel aus der Accounting-Literatur wie auch Artikel aus Zeitschriften der Themenbereiche Personal und Organisation

³⁸¹ Vgl. Barber 1998, S. 101.

³⁸² Vgl. zu möglichen Vorteilen qualitativer Vorstudien Auer-Srnka 2009; Srnka/Koeszegi 2007, S. 33 f.; Lilford/Braunholtz 2003; Creswell 2003, S. 208-227; Mayring 2001; Homburg 1995, S. 60 f.; de Ruyter/Scholl 1998, S. 8; Bagozzi 1994a, S. 39.

³⁸³ Vgl. exemplarisch Berthon/Ewing/Hah 2005; Nouri/Parker/Sumanta 2005; Lieb 2003; Thomas/Wise 1999.

³⁸⁴ Vgl. exemplarisch die Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit von Pfennig 2009.

³⁸⁵ Lent/Brown 2006, S. 24.

herangezogen.³⁸⁶ Die Zeitschriften wurden anhand einer vorab erstellten Stichwortliste auf relevante Artikel untersucht.³⁸⁷ Darüber hinaus wurden auch die Literaturverzeichnisse relevanter Artikel auf weitere mögliche Quellen durchsucht. Neben den Studien, die im Zuge dieser Literaturrecherche identifiziert wurden, fanden auch empirische Studien zur SCCT Eingang in die Prüfung.

Anzumerken ist, dass nicht alle der betrachteten Studien sich mit der Wahl von Berufen befassen. Einige Studien betrachten beispielsweise die Wahl konkreter Stellen, die Entscheidung für bestimmte Unternehmen oder die Wahl von Studienschwerpunkten.³⁸⁸ Auch diese Studien wurden auf relevante Aspekte untersucht, die bei der Entscheidung für einen Beruf eine Rolle spielen können. Anzuführen ist zudem, dass für Nachwuchskräfte relevante Eigenschaften in der Literatur häufig unterschiedlich behandelt und erhoben werden. Teilweise werden sie als konkrete Ergebnisse formuliert, im Sinne der oben dargestellten *outcomes*, teilweise als Dimensionen im Sinne der vorliegenden Untersuchung erfasst. Zur Vereinheitlichung und besseren Vergleichbarkeit wurden die in diesem Schritt gesammelten Aspekte bereits auf Dimensionen umformuliert.

3.2.3.2.2 Durchführung empirischer Vorstudien

Neben der Literaturanalyse wurden die Ergebnisse zweier Vorstudien genutzt, eine Befragung unter Hochschulstudenten sowie eine Befragung unter bereits berufstätigen Personen. Beide Befragungen waren qualitativ ausgerichtet. Im Folgenden soll das Vorgehen zur Durchführung und Auswertung dieser Vorstudien umrissen werden.

Die Umfrage unter Hochschulstudenten wurde im Frühjahr 2008 im Rahmen eines Forschungsprojekts des IMC als schriftliche Befragung durchgeführt.³⁸⁹ Insgesamt wurden 99 Studenten an drei Hochschulen in Deutschland befragt: der WHU – Otto Beisheim School of Management (63 Studenten), der ESB Reutlingen (18 Studenten) sowie der Fachhochschule Koblenz (18 Studenten). Die Teilnehmer dieser Vorstudie waren ausschließlich Studenten der Betriebswirtschaftslehre.

³⁸⁶ Die Recherche beschränkte sich auf Zeitschriften, die im Ranking des VHB als A+, A, B oder C eingestuft waren. Dabei wurde auf die Teilrankings „Rechnungswesen und Controlling“ sowie „Organisation und Personal“ zurückgegriffen. (Vgl. Hennig-Thurau/Walsh/Schrader 2003 und siehe auch Fußnote 61)

³⁸⁷ Die Stichwortliste wurde anhand der in den Datenbanken EBSCO und ABI/Inform verfügbaren Stichwortlisten, anhand von Begriffen aus bereits identifizierten relevanten Artikeln sowie aufgrund eigener Überlegungen ausgewählt. (Siehe dazu auch Fußnote 62)

³⁸⁸ Einige Studien befassen sich also nicht mit der *occupational attractiveness*, sondern mit der *job attractiveness* oder der *organizational attractiveness*. (Siehe dazu die Ausführungen zur Definition der Attraktivität in Abschnitt 2.1.1)

³⁸⁹ Die Befragung wurde im Rahmen mehrerer Lehrveranstaltungen durchgeführt. Zusätzlich wurde der Fragebogen an einige Teilnehmer eines Seminars der WHU verteilt, die ihn eigenständig ausfüllten.

Für die zweite Vorstudie wurden ehemalige Teilnehmer einer Schulungsveranstaltung des IMC angesprochen. Die Schulung richtet sich an Mitarbeiter deutscher Großunternehmen, die in Controllingbereichen arbeiten oder bei ihrer Tätigkeit in hohem Maße mit Controllingaufgaben zu tun haben. Die Teilnehmer dieser Schulung schienen deshalb für eine Erfassung der Einschätzung des Controllerberufs sehr geeignet. Die Befragung wurde als Internet-Befragung im Februar 2009 durchgeführt. Von den erreichbaren 187 Personen füllten 56 den Fragebogen vollständig aus, was einer Rücklaufquote von 29,9 % entspricht.

Bei beiden Vorstudien konnte also davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer gut zum Untersuchungsgegenstand Auskunft geben können, um somit ein umfassendes Bild der Wahrnehmung des Controllerberufs zu erhalten.³⁹⁰ In beiden Vorstudien wurden primär offene Fragen verwendet, die gerade bei der Erfassung eines Problemfelds und der Vorbereitung großzahliger Befragungen als geeignet gelten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmer die aus ihrer Sicht wichtigsten Aspekte nennen, ohne von vornherein in eine bestimmte Richtung gelenkt zu werden.³⁹¹ Beide Teilnehmergruppen wurden nach den wichtigsten positiven und negativen Eigenschaften des Controllerberufs gefragt. Aus den Antworten der Teilnehmer auf diese Fragen wurden die untersuchten Dimensionen der Attraktivität abgeleitet.³⁹² Die Fragebögen zu beiden Vorstudien finden sich in Anhang 2 und Anhang 3.

Zur Auswertung der Daten wurde ein inhaltsanalytischer Prozess verfolgt, der von *Srnka/Koeszegi 2007* empfohlen wird und dem aktuellen Stand der inhaltsanalytischen Forschung entspricht.³⁹³ Der genaue Ablauf wurde vor dem Beginn der Auswertung festgelegt und systematisch befolgt.³⁹⁴ Zur Qualitätssicherung wird empfohlen, dass mehr als eine Person an der Analyse der Daten beteiligt ist.³⁹⁵ Die Auswertung wurde deshalb vom Verfasser der Dissertationsschrift und einer Forscherkollegin durchgeführt. Die wichtigsten Schritte des Prozesses sollen nachfolgend überblicksartig dargestellt werden.³⁹⁶

³⁹⁰ Nach de Ruyter/Scholl 1998 sind in qualitativen Studien die Teilnehmer so auszuwählen, dass möglichst alle relevanten Ansichten und Meinungen abgebildet werden. So sollen die wesentlichen Aspekte des Untersuchungsgegenstandes erfasst werden: „*In qualitative research the issue is to cover the subject of study comprehensively.*“ (de Ruyter/Scholl 1998, S. 8, und vgl. dazu auch Creswell 2003, S. 185)

³⁹¹ Vgl. Atteslander 2006, S. 139; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 332.

³⁹² Die Teilnehmer wurden jeweils auch zu weiteren Aspekten befragt, die nicht alle für die vorliegende Untersuchung verwendet wurden.

³⁹³ Vgl. *Srnka/Koeszegi 2007*, S. 34-39 und zu Anwendungsbeispielen der Inhaltsanalyse aus der Controllingforschung Pfennig 2009; Hoffjan 2003.

³⁹⁴ Die Verfolgung eines systematischen Prozesses wird als wesentlich für die Vergleichbarkeit und Replizierbarkeit der Ergebnisse qualitativer Forschung angesehen. (Vgl. *Srnka/Koeszegi 2007*, S. 38; de Ruyter/Scholl 1998, S. 13)

³⁹⁵ Vgl. Auer-Srnka 2009, S. 15 und 17; *Srnka/Koeszegi 2007*, S. 38.

³⁹⁶ Vgl. *Srnka/Koeszegi 2007* für eine vertiefte Darstellung.

Im ersten Schritt – der „*unitization*“³⁹⁷ – wurden die zu analysierenden Texteinheiten festgelegt. Dazu wurden die stichpunktartigen Antworten der Respondenten durch beide Forscher unabhängig voneinander analysiert und geprüft, ob durch die Stichpunkte jeweils einer oder mehrere inhaltliche Aspekte ausgedrückt waren. Im Anschluss wurden die Ergebnisse konsolidiert und auf Übereinstimmung geprüft.³⁹⁸ Alle abweichenden Fälle wurden diskutiert und eine übereinstimmende Zuweisung sichergestellt.

Im nächsten Schritt – der *categorization*³⁹⁹ – wurden die Kategorien festgelegt, denen die identifizierten Analyseeinheiten zugeordnet werden sollten. Dieser Schritt war für die vorliegende Untersuchung von großer Bedeutung, da die Kategorien den späteren Dimensionen des Attraktivitätskonstrukts entsprachen. Für die Auswertung wurden auf der Basis der durchgeführten Literaturanalyse Kategorien abgeleitet, gleichzeitig aber die Möglichkeit für die Schaffung neuer Kategorien gelassen.⁴⁰⁰ Die Festlegung der Kategorien erfolgte dann in einem iterativen Prozess, in dem zunächst beide Forscher unabhängig Kategorien festlegten und die Daten den Kategorien zuwiesen. Die Ergebnisse wurden anschließend diskutiert und das Kategorienschema angepasst. Nach der finalen Festlegung der Kategorien wurden Definitionen erarbeitet, um ein einheitliches Verständnis der Forscher sicherzustellen.

Auf der Basis des so erarbeiteten Kategorienschemas wurde dann – als letzter Schritt des Auswertungsprozesses – das *coding*⁴⁰¹ vorgenommen, das heißt, das Datenmaterial den gebildeten Kategorien zugeordnet. Die Daten wurden zunächst unabhängig durch die Forscher kodiert und die Ergebnisse im Anschluss konsolidiert und verglichen.⁴⁰² Die festgestellten Abweichungen wurden in einem nächsten Schritt durch den Verfasser genau geprüft und ein einheitlicher Vorschlag ermittelt. In diesem Zusammenhang wurde auch das Kategorienschema nochmals angepasst. Das überarbeitete Kategorienschema und die vorgenommene Kodierung wurden schließlich von beiden Forschern noch einmal geprüft und mögliche Zweifelsfälle diskutiert. Am Ende des Prozesses ergab sich schließlich ein finales Kategorienschema, das die zu betrachtenden Dimensionen der Attraktivität umfasste. Diese werden im nächsten Abschnitt dargestellt.

³⁹⁷ Srnka/Koeszegi 2007, S. 35; vgl. zu diesem Schritt auch Holsti 1969, S. 116-119.

³⁹⁸ Abweichungen in der *unitization* wurden mit der empfohlenen Maßzahl *Guetzkow's U* und der Prüfung der *textual consistency* identifiziert. (Vgl. Srnka/Koeszegi 2007, S. 41 f.)

³⁹⁹ Srnka/Koeszegi 2007, S. 36; vgl. zu diesem Schritt auch Srnka/Koeszegi 2007, S. 36 f.

⁴⁰⁰ Ein solches Vorgehen wird in der Literatur empfohlen, um theoretisches Wissen zu nutzen und gleichzeitig den individuellen Eigenheiten des Untersuchungsphänomens gerecht zu werden. (Vgl. Srnka/Koeszegi 2007, S. 42; Weingart/Olekalns/Smith 2004, S. 446; Creswell 2003, S. 182 f.)

⁴⁰¹ Srnka/Koeszegi 2007, S. 37.

⁴⁰² Zum Vergleich der Kodierung wurden wie von Srnka/Koeszegi 2007 empfohlen die Maßzahl *Cohen's Kappa* berechnet und eine *intercoder consistency matrix* aufgestellt. Beide ermöglichen die Bewertung der Übereinstimmung und die Ermittlung von Abweichungen. (Vgl. dazu Srnka/Koeszegi 2007, S. 44 f.)

3.2.3.2.3 Konsolidierung der Ergebnisse

Auf der Basis der Literaturanalyse und der beiden empirischen Vorstudien wurden *acht Dimensionen* identifiziert, die für die Untersuchung der Attraktivität des Controllerberufs relevant erschienen. Diese acht Dimensionen wurden wie folgt definiert:

- Die *Dimension Arbeitsbelastung* bezieht sich auf die Bewertung des Controllerberufs hinsichtlich des erwarteten Arbeitsumfangs, der zeitlichen Inanspruchnahme und des Arbeitsdrucks. Entsprechende Nennungen aus Literatur und Vorstudien, die dieser Kategorie zugeordnet wurden, betrafen beispielsweise Erwartungen bezüglich des Ausmaßes an Überstunden, des Aufgabenpensums oder des Umfangs an Stress und Druck im Beruf.
- Die *Dimension Arbeitstätigkeit* betrifft die Bewertung des Controllerberufs hinsichtlich der erwarteten Art und des erwarteten Inhalts der durchzuführenden Aufgaben und Tätigkeiten. Nennungen aus Literatur und Vorstudien, die unter diese Kategorie subsumiert wurden, bezogen sich allgemein auf die Art der Aufgaben im Beruf oder auf spezifische Aspekte, wie die Vielfalt oder das Anspruchsniveau der Tätigkeiten.
- Die *Dimension berufliche Entwicklungsmöglichkeiten* umfasst die Bewertung des Controllerberufs hinsichtlich der wahrgenommenen Möglichkeiten zur Weiterbildung und persönlichen Weiterentwicklung (d. h. zum Erwerb neuer und zur Erweiterung bestehender Fähigkeiten und Kenntnisse) sowie zum beruflichen Aufstieg (d. h. zum Erreichen höherer Positionen) und zur beruflichen Veränderung (d. h. zum Wechsel in andere Funktionen). Entsprechende Nennungen aus Literatur und Vorstudien betrafen beispielsweise die wahrgenommenen Beförderungsmöglichkeiten.
- Unter der *Dimension Beschäftigungsaussichten* ist die Bewertung des Controllerberufs hinsichtlich der Sicherheit von Controllerstellen in Unternehmen zu verstehen. Darüber hinaus umfasst dieses Konstrukt die wahrgenommene Möglichkeit, im Falle des Verlassens eines Unternehmens in einem anderen Unternehmen eine Anstellung als Controller zu finden. Nennungen, die hierunter gefasst wurden, bezogen sich etwa auf die Arbeitsplatzsicherheit oder die Arbeitsmarktperspektiven eines Berufs.

- Die *Dimension Bezahlung* bezieht sich auf die Bewertung der erwarteten monetären Entlohnung im Controllerberuf. Hierunter wurden sämtliche Nennungen aus Literatur und Vorstudien subsumiert, die Aspekte der Verdienstmöglichkeiten im Beruf beinhalteten.
- Die *Dimension Einflussmöglichkeiten* umfasst die Bewertung des Controllerberufs hinsichtlich des Einflusses, den Controller auf den Erfolg von Unternehmen ausüben können. Dieser Einfluss kann sowohl durch die Wichtigkeit der von Controllern erbrachten Leistungen (z. B. Mitwirkung bei der strategischen Planung) als auch durch ihre organisatorische Stellung (z. B. Nähe zu Entscheidungsträgern) entstehen. Als relevante Beispiele aus bestehender Literatur und Vorstudien lassen sich etwa der Zugang zum Top-Management oder die Bedeutung der Tätigkeit nennen.
- Unter der *Dimension Image* wird die Bewertung des Controllerberufs hinsichtlich seiner Reputation verstanden. Hierunter wurden alle Nennungen aus Literatur und Vorstudien gefasst, die sich auf die Aspekte Status, Image oder Prestige eines Berufs bezogen.
- Die *Dimension Kollegen* beinhaltet die Bewertung des Controllerberufs hinsichtlich der potenziellen Kollegen. Gemeint sind die Erwartungen der Nachwuchskräfte in Bezug auf die Art und Persönlichkeiten der Menschen, mit denen Controller in einer Abteilung zusammenarbeiten. Basis dieser Dimensionen waren Nennungen aus Literatur und Vorstudien, die die Art und die Zusammenarbeit mit zukünftigen Kollegen in einem Beruf betrafen.

Tabelle 4 zeigt die in der vorliegenden Untersuchung betrachteten Dimensionen sowie beispielhafte empirische Studien, in denen diese Dimensionen – in teilweise unterschiedlicher Formulierung – verwendet werden.⁴⁰³

⁴⁰³ Einige Dimensionen werden in anderen Studien detaillierter betrachtet. Dies gilt insbesondere für die Arbeitstätigkeit, die oftmals anhand von spezifischen Aspekten – wie der Vielfalt oder des Anspruchsniveaus der Aufgaben – betrachtet wird. (Vgl. etwa Felton/Dimnik/Northey 1995; Nouri/Parker/Sumanta 2005; Blau/Ferber 1991)

| Dimension | Accounting-spezifische Studien (exemplarisch) | Nicht Accounting-spezifische Studien (exemplarisch) |
|--------------------------------------|--|---|
| Arbeitsbelastung | Chen/Jones/McIntyre 2005; Nouri/Parker/Sumanta 2005; Chan/Ho 2000; Ahmed/Alam/Alam 1997; Chang/Strawser 1997; Dennis/Engle 1996; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Felton/Buhr/Northey 1994; Tandy/Moores 1992; Blank/Siegel/Rigsby 1991; Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991; Ferguson/Hatherly 1991; Reed/Kratchman 1989 | Nikolaou/Tomprou/Vakola 2007; Dæhlen 2005; Boswell/Roehling/LePine et al. 2003; Lieb 2003; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000 ⁴⁰⁴ ; Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999; Turban/Eyring/Campion 1993; Blau/Ferber 1991; Brooks/Betz 1990; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Jurgensen 1978 |
| Arbeitstätigkeit | Chia/Koh/Pragasam 2008; Nelson/Vendrzyk/Quirin et al. 2008; Tan/Laswad 2006; Chen/Jones/McIntyre 2005; Marriott/Marriott 2003; Nelson/Vendrzyk/Quirin et al. 2002; Chan/Ho 2000; Ahmed/Alam/Alam 1997; Chang/Strawser 1997; Dezoort/Lord/Cargle 1997; Lowe/Simons 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Adams/Pryor/Adams 1994; Cohen/Hanno 1993; Bundy/Norris 1992 | Lent/Lopez Jr./Lopez et al. 2008; Nikolaou/Tomprou/Vakola 2007; Dæhlen 2005; Boswell/Roehling/LePine et al. 2003; Kim/Markham/Cangelosi 2002; Lieb 2003; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000; Chew/Teo 1993; Turban/Eyring/Campion 1993; Brooks/Betz 1990; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Bartol/Manhardt 1979; Jurgensen 1978; Bartol 1976; Mitchell/Knudsen 1973 |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | Tan/Laswad 2006; Chen/Jones/McIntyre 2005; Malgwi/Howe/Burnaby 2005; Nouri/Parker/Sumanta 2005; Chan/Ho 2000; Ahmed/Alam/Alam 1997; Chang/Strawser 1997; Lowe/Simons 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Felton/Buhr/Northey 1994; Cohen/Hanno 1993; Bundy/Norris 1992; Blank/Siegel/Rigsby 1991; Reed/Kratchman 1989; Lawler III/Kuleck/Rhode et al. 1975 | Duffy/Sedlacek 2007; Dæhlen 2005; Boswell/Roehling/LePine et al. 2003; Lieb 2003; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000; Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999; Van Vianen 1999; Chew/Teo 1993; Turban/Eyring/Campion 1993; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Bartol/Manhardt 1979; Jurgensen 1978; Bartol 1976; Mitchell/Knudsen 1973 |
| Beschäftigungsaussichten | Chia/Koh/Pragasam 2008; Jackling/Calero 2006; Chen/Jones/McIntyre 2005; Nouri/Parker/Sumanta 2005; Chan/Ho 2000; Ahmed/Alam/Alam 1997; Chang/Strawser 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Adams/Pryor/Adams 1994; Felton/Buhr/Northey 1994; Bundy/Norris 1992; Lawler III/Kuleck/Rhode et al. 1975 | Nikolaou/Tomprou/Vakola 2007; Dæhlen 2005; Boswell/Roehling/LePine et al. 2003; Lieb 2003; Kim/Markham/Cangelosi 2002; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000; Chew/Teo 1993; Turban/Eyring/Campion 1993; Brooks/Betz 1990; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Bartol/Manhardt 1979; Bartol 1976; Jurgensen 1978; Mitchell/Knudsen 1973 |

⁴⁰⁴ Bei der Studie von Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000 handelt es sich um eine Meta-Analyse über 242 Studien.

| Dimension | Accounting-spezifische Studien (exemplarisch) | Nicht Accounting-spezifische Studien (exemplarisch) |
|-----------------------|--|---|
| Bezahlung | Chia/Koh/Pragasam 2008; Hayes/Credle 2008; Nelson/Vendrzyk/Quirin et al. 2008; Jackling/Calero 2006; Tan/Laswad 2006; Chen/Jones/McIntyre 2005; Malgwi/Howe/Burnaby 2005; Nouri/Parker/Sumanta 2005; Chan/Ho 2000; Ahmed/Alam/Alam 1997; Chang/Strawser 1997; Lowe/Simons 1997; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Nelson/Deines 1995; Adams/Pryor/Adams 1994; Felton/Buhr/Northey 1994; Cohen/Hanno 1993; Tandy/Moores 1992; Reed/Kratchman 1989; Paolillo/Estes 1982 | Lent/Lopez Jr./Lopez et al. 2008; Nikolaou/Tomprou/Vakola 2007; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Dæhlen 2005; Boswell/Roehling/LePine et al. 2003; Lieb 2003; Kim/Markham/Cangelosi 2002; Segal/Borgia/Schoenfeld 2002; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000; Van Vianen 1999; Cable/Judge 1994; Chew/Teo 1993; Turban/Eyring/Campion 1993; Brooks/Betz 1990; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Bartol/Manhardt 1979; Jurgensen 1978; Bartol 1976; Mitchell/Knudsen 1973 |
| Einflussmöglichkeiten | Chia/Koh/Pragasam 2008; Hayes/Credle 2008; Chen/Jones/McIntyre 2005; Dezoort/Lord/Cargle 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Felton/Buhr/Northey 1994; Tandy/Moores 1992; Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991; Reed/Kratchman 1989; Lawler III/Kuleck/Rhode et al. 1975 | Duffy/Sedlacek 2007; Nikolaou/Tomprou/Vakola 2007; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Dæhlen 2005; Lieb 2003; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Bartol 1976; Mitchell/Knudsen 1973 |
| Image | Nelson/Vendrzyk/Quirin et al. 2008; Jackling/Calero 2006; Tan/Laswad 2006; Chen/Jones/McIntyre 2005; Ahmed/Alam/Alam 1997; Auyeung/Sands 1997; Chang/Strawser 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Adams/Pryor/Adams 1994; Felton/Buhr/Northey 1994; Cohen/Hanno 1993; Paolillo/Estes 1982 | Duffy/Sedlacek 2007; Boswell/Roehling/LePine et al. 2003; Lent/Brown/Nota et al. 2003; Lieb 2003; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000; Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999; Chew/Teo 1993; Brooks/Betz 1990; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Bartol 1976; Mitchell/Knudsen 1973 |
| Kollegen | Marriott/Marriott 2003; Chan/Ho 2000; Chang/Strawser 1997; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Bundy/Norris 1992; Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991; Ferguson/Hatherly 1991; Reed/Kratchman 1989; Stolle 1977; Lawler III/Kuleck/Rhode et al. 1975 | Boswell/Roehling/LePine et al. 2003; Lieb 2003; Konrad/Ritchie Jr./Lieb et al. 2000; Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999; Chew/Teo 1993; Turban/Eyring/Campion 1993; Blau/Ferber 1991; Beutell/Brenner 1986; Wheeler/Mahoney 1981; Bartol/Manhardt 1979; Jurgensen 1978 |

Tabelle 4: Attraktivitätsdimensionen und Beispiele aus bestehenden Studien

3.2.3.2.4 Abgleich mit den Dimensionen zur Controllerzufriedenheit

Die aus der Literatur und den empirischen Vorstudien abgeleiteten Dimensionen wurden zusätzlich mit den Dimensionen des Konstrukts der Controllerzufriedenheit von *Pfennig 2009* abgeglichen. Ziel war eine maximale Übereinstimmung der verwendeten Dimensionen, um eine möglichst gute Vergleichbarkeit der beiden Studien sicherzustellen. Sechs der bei *Pfennig 2009* verwendeten Dimensionen konnten übernommen werden. Die Dimensionen Zufriedenheit mit dem Manager und Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen der Untersuchung von *Pfennig 2009* wurden nicht übernommen, da vermutet wurde, dass diese vor der tatsächlichen Ausübung einer Tätigkeit nur schwer beurteilbar sind. Zudem beziehen sie sich weniger auf den Controllerberuf im Allgemeinen, sondern auf spezifische Arbeitssituationen. Aus denselben Gründen wurde auch die Dimension Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten nicht gesondert erfasst, sondern in die Dimension Kollegen integriert.

Tabelle 5 zeigt die bei *Pfennig 2009* verwendeten Dimensionen und ihre Entsprechung in der vorliegenden Studie.

| Dimensionen der Controllerzufriedenheit bei Pfennig 2009 | Umgang in der vorliegenden Studie |
|--|---|
| 1. Arbeitstätigkeit | ▪ Entspricht der Attraktivitätsdimension Arbeitstätigkeit |
| 2. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | ▪ Entspricht der Attraktivitätsdimension berufliche Entwicklungsmöglichkeiten |
| 3. Bezahlung | ▪ Entspricht der Attraktivitätsdimension Bezahlung |
| 4. Kollegen | ▪ In der Attraktivitätsdimension Kollegen zusammengefasst |
| 5. Vorgesetzter | |
| 6. Image des Controllerbereichs | ▪ Entspricht der Attraktivitätsdimension Image ⁴⁰⁵ |
| 7. Manager | ▪ Keine Übernahme in vorliegende Untersuchung |
| 8. Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen | ▪ Keine Übernahme in vorliegende Untersuchung |

Tabelle 5: Abgleich der Attraktivitätsdimensionen mit den Dimensionen der Mitarbeiterzufriedenheit

⁴⁰⁵ Die Dimension Image umfasst in der vorliegenden Untersuchung die allgemeine Reputation des Controllerberufs innerhalb und außerhalb von Unternehmen. In der Untersuchung von Pfennig 2009 bezog sie sich nur auf das Ansehen von Controllern innerhalb des Unternehmens. (Vgl. Pfennig 2009, S. 162. f.)

3.2.4 Zusammenfassende Darstellung des Konstrukts Attraktivität des Controllerberufs

Die Attraktivität des Controllerberufs wurde als zweidimensionales, *reflective first-order, formative second-order*-Konstrukt gebildet. Das Konstrukt besteht aus acht Dimensionen, die das Gesamtkonstrukt als formative Indikatoren bilden. Die Dimensionen selbst werden ihrerseits als reflektive Konstrukte gebildet. Abbildung 7 stellt das Konstrukt zusammenfassend graphisch dar.

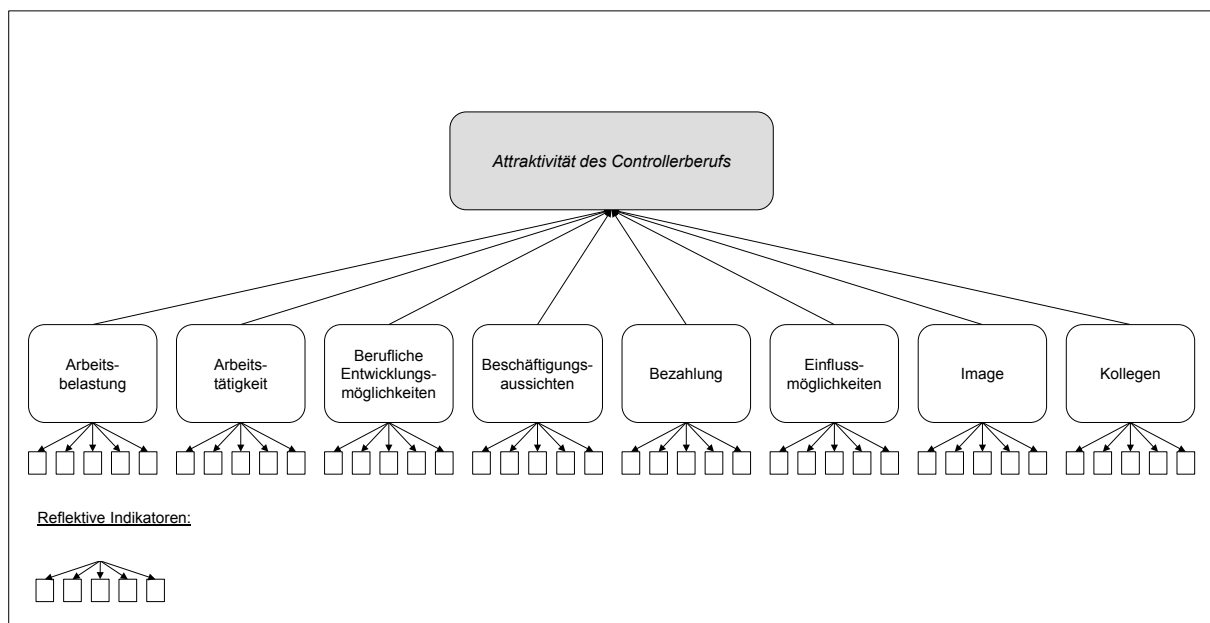


Abbildung 7: Aufbau des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs

Nach der Konzeptualisierung des im Zentrum der Untersuchung stehenden Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs sollen im weiteren Verlauf des Kapitels 3 die übrigen Variablen des Forschungsmodells konzeptualisiert werden.

3.3 Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung auf Interesse und Berufsziel

3.3.1 Controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung

In der *SCCT* wird die *self-efficacy* verstanden als „*people’s judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances*“⁴⁰⁶. Dieses Konstrukt drückt die Überzeugung einer Person aus, die Fähigkeiten zu besitzen, bestimmte Aktivitäten erfolgreich durchführen zu können.⁴⁰⁷

Die *self-efficacy* kann zwar von objektiv vorhandenen Fähigkeiten einer Person beeinflusst werden, ist aber *nicht* mit diesen gleichzusetzen. Die *self-efficacy* ist die *Überzeugung* einer Person, eine Aufgabe erfolgreich ausführen zu können, und ist damit konzeptionell unterschiedlich von objektiv vorhandenen Fähigkeiten. *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007* bringen dies wie folgt zum Ausdruck:

„*Unrelated to measurable, objective indices of ability or skills, self-efficacy relates to a series of self-beliefs about the capabilities one holds for a particular task.*“⁴⁰⁸

Es handelt sich bei der *self-efficacy* zudem nicht um eine generelle Einstellung, sondern sie bezieht sich immer spezifisch auf eine bestimmte Tätigkeit oder einen bestimmten Beruf.⁴⁰⁹

Dementsprechend wird auch in dieser Studie die *self-efficacy* spezifisch auf den Controllerberuf bezogen und als controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung bezeichnet.

In empirischen Studien zur *SCCT* wird die *self-efficacy* in der Regel als die Überzeugung konzeptualisiert, einen Beruf oder eine Tätigkeit in einem bestimmten Berufsfeld erfolgreich ausüben zu können.⁴¹⁰ Einige Studien verstehen unter der *self-efficacy* auch das Vertrauen, die notwendigen Fähigkeiten für den Beruf erwerben und eine Stelle in dem Beruf erlangen zu können.⁴¹¹ In anderen Studien umfasst die *self-efficacy* mehrere dieser Facetten.⁴¹² Eine ähnliche Konzeptualisierung findet sich zudem bei *Brooks/Betz 1990* für das dort verwendete

⁴⁰⁶ Bandura 1986, S. 391, und vgl. dazu auch Betz 2000, S. 205 f.

⁴⁰⁷ Lent/Brown/Sheu et al. 2005 sprechen von der *self-efficacy* als „*beliefs about personal capabilities*“ (Lent/Brown/Sheu et al. 2005, S. 84).

⁴⁰⁸ Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 81.

⁴⁰⁹ Vgl. Bandura 2006, S. 307 f.; Lent/Brown 2006, S. 19 f.; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 83.

⁴¹⁰ Vgl. exemplarisch Armstrong/Vogel 2009; Cunningham/Doherty/Gregg 2007; Schaub/Tokar 2005; Lent/Brown/Nota et al. 2003; Luzzo/Hasper/Albert et al. 1999; Tang/Fouad/Smith 1999; Matsui/Ikeda/Ohnishi 1989.

⁴¹¹ Vgl. exemplarisch Chin/Kameoka 2002; Segal/Borgia/Schoenfeld 2002; Gore/Leuwerke 2000.

⁴¹² Vgl. exemplarisch Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Van Vianen 1999; Lent/Brown/Larkin 1984; Betz/Hackett 1981.

Konstrukt der *expectancy*.⁴¹³ Brooks/Betz 1990 verstehen darunter die subjektiv wahrgenommene Erfolgswahrscheinlichkeit – „*expectancies of success*“⁴¹⁴ – in einem Beruf und weisen explizit auf die konzeptionelle Nähe der *expectancy* zur *self-efficacy* hin.⁴¹⁵ Sie konzeptualisieren die *expectancy* anhand mehrerer aufeinander folgender Erwartungen: der „*expectations of completing the education*“, der „*expectations of getting a job in the field*“, der „*expectations of being able to successfully do the job*“ sowie der „*expectations of advancing*“.⁴¹⁶

In Anlehnung an die hier genannten Konzeptualisierungen umfasst die Definition der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung folgende drei Facetten:

- Die Erwartung, eine Stelle als Controller erreichen zu können.
- Die Erwartung, eine Stelle als Controller erfolgreich ausüben zu können, das heißt, die gestellten Anforderungen erfüllen zu können.
- Die Erwartung, im Beruf aufgrund der eigenen Leistung aufsteigen zu können.

Im Unterschied zu Brooks/Betz 1990 wird die Facette des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung („*expectations of completing the education*“) aus zwei Gründen nicht mit aufgenommen. Zum einen fokussieren sich viele der empirischen Studien zur *SCCT* ebenfalls nur auf die Facette des erfolgreichen Ausführens einer beruflichen Tätigkeit und betrachten den Aspekt der Ausbildung nicht. Zum anderen wird angenommen, dass bei Hochschulstudenten die Erwartung, die Ausbildung – das laufende Hochschulstudium – abzuschließen, sehr ausgeprägt ist. Dementsprechend wird vermutet, dass der Abschluss der Ausbildung hier von geringerer Bedeutung ist als die Überzeugung, die Tätigkeiten als Controller erfolgreich durchführen zu können.

⁴¹³ Brooks/Betz 1990 greifen in ihrer Studie auf die *Expectancy Theory* Vrooms zurück, in der dieses Konstrukt eine zentrale Rolle spielt. (Vgl. Vroom 1995; Vroom 1964)

⁴¹⁴ Brooks/Betz 1990, S. 58.

⁴¹⁵ Vgl. Brooks/Betz 1990, S. 63: „(...) *the concept and measurement of expectancy is very similar to that of career-related self-efficacy expectations* (...).“

⁴¹⁶ Vgl. Brooks/Betz 1990, S. 58.

3.3.2 Interesse am Controllerberuf

Die Variable der *interests* wird in der *SCCT* definiert als „*patterns of likes, dislikes, and indifference regarding career-relevant activities and occupations*“⁴¹⁷. Darunter ist eine affektive Bewertung bestimmter Tätigkeiten oder Berufe zu verstehen.⁴¹⁸ Wie die *self-efficacy* sind auch die *interests* spezifisch auf die jeweils betrachtete Tätigkeit bzw. den jeweils betrachteten Beruf zu beziehen.⁴¹⁹

In empirischen Studien werden die *interests* in der Regel über Indikatoren, die die Neigung des Respondenten bezüglich bestimmter Tätigkeiten oder bestimmter Berufe ausdrücken, erfasst. Studien, die Ausbildungsentscheidungen untersuchen, erfassen die *interests* dabei oft sehr detailliert auf der Ebene einzelner Aktivitäten, Aufgaben oder Kurse.⁴²⁰ Studien, die sich auf Berufsentscheidungen beziehen, betrachten die *interests* in der Regel auf aggregierterer Ebene, das heißt, als Interesse an einem bestimmten Beruf insgesamt. Ein Beispiel hierfür ist etwa die Studie von *Hayes/Credle 2008*, die das Interesse an einer Tätigkeit im Public Accounting-Beruf untersucht.⁴²¹

In der vorliegenden Studie wird das Interesse ebenfalls kontextspezifisch definiert und als Interesse am Controllerberuf bezeichnet. Nach dem Verständnis der *SCCT* wird es als Interesse, im Controllerberuf tätig zu werden, und als Neigung, sich in einer beruflichen Tätigkeit mit Controllingthemen und Controllingaufgaben zu befassen, definiert.

3.3.3 Berufsziel Controller

Die *choice goals* werden in der *SCCT* verstanden als „*determination to engage in a particular action or series of action (e. g., to declare a major in physics or to become an engineer)*“.⁴²² Spezifisch für den Bereich der Berufswahl sprechen *Lent/Brown/Hackett 1994* auch von „*career goals*“⁴²³ oder „*occupational aspirations*“⁴²⁴.

In empirischen Studien zur *SCCT*, die sich mit der Wahl von Berufen befassen, werden die *goals* als Zielsetzung verstanden, einen bestimmten Beruf zu ergreifen und die notwendigen Schritte zu unternehmen, dieses Ziel zu erreichen. So definieren beispielsweise

⁴¹⁷ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 88.

⁴¹⁸ Lent/Brown 2006 bezeichnen die *interests* als eine „*affective affinity*“ (Lent/Brown 2006, S. 29).

⁴¹⁹ Vgl. Lent/Brown 2006, S. 29; Smith/Fouad 1999, S. 470.

⁴²⁰ Vgl. exemplarisch Lent/Lopez Jr./Lopez et al. 2008; Waller 2006; Lent/Brown/Sheu et al. 2005; Gainor/Lent 1998; Lent/Lopez/Bieschke 1991.

⁴²¹ Vgl. als weitere Beispiele Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005 für das Interesse an einer beruflichen Tätigkeit in der *Sports and Leisure Industry* sowie Segal/Schoenfeld/Borgia 2007 für das Interesse an einer Tätigkeit als *entrepreneur*.

⁴²² Lent/Brown/Hackett 1994, S. 94, und vgl. dazu auch Bandura 1986, S. 467-469.

⁴²³ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 85.

⁴²⁴ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 85.

Cunningham/Doherty/Gregg 2007 in ihrer Studie zur Absicht, eine Tätigkeit als *university head coach* auszuüben, die *goals* als „*the extent to which they [die Untersuchungsteilnehmer, Erg. d. Verf.] planned to, intended to, and would try to become a university head coach during their career.*“⁴²⁵ Eine zusätzliche Facette findet sich bei Van Vianen 1999, die in ihrer Studie die *goals* auch als Absicht definiert, ein mögliches Stellenangebot in einer bestimmten Tätigkeit anzunehmen.⁴²⁶

Aus der angeführten Definition der *choice goals* wird deutlich, dass auch dieses Konstrukt spezifisch auf den jeweiligen Untersuchungskontext zu beziehen ist.⁴²⁷

In der vorliegenden Studie werden die *goals* deshalb spezifisch auf den Controllerberuf bezogen und als Berufsziel Controller bezeichnet. In Anlehnung an die theoretischen Ausführungen und Konzeptualisierungen in bisherigen Studien wird darunter das Ziel verstanden, als Controller tätig zu werden und sich nach Abschluss des Studiums auf Controllerstellen zu bewerben. Zudem wird darunter – in Anlehnung an Van Vianen 1999 – die Absicht verstanden, eine Stelle als Controller anzunehmen, wenn ein entsprechendes Angebot vorliegt.

3.3.4 Forschungshypothesen

Zur Untersuchung des Einflusses der Attraktivität des Controllerberufs auf berufliche Interessen und Ziele wird auf Wirkungsbeziehungen zurückgegriffen, die in dem *choice model* der *SCCT* postuliert werden.⁴²⁸ Zur Ableitung der Hypothesen werden daher zunächst die in der *SCCT* genannten Zusammenhänge dargestellt. In einem zweiten Schritt werden diese dann jeweils auf die vorliegende Untersuchung und die hier verwendeten Konstrukte übertragen.

3.3.4.1 Wirkungen der Attraktivität auf Interesse und Berufsziel

Die *SCCT* vermutet einen Einfluss der *outcome expectations* auf die *interests*. Nach der Theorie bilden sich Interessen für Berufe heraus, von deren Ausübung sich Personen für sie positive Ergebnisse erwarten. So stellen Lent/Brown/Hackett 1994 fest:

„(...) *it is likely that people form enduring interests in activities in which (...) they anticipate positive outcomes.*“⁴²⁹

⁴²⁵ Cunningham/Doherty/Gregg 2007, S. 369; Hayes/Credle 2008, definieren die *goals* in ähnlicher Weise als „*intentions (...) to enter the public accounting profession*“ (Hayes/Credle 2008, S. 57) und „*intentions to select the public accounting field as a career goal*“ (Hayes/Credle 2008, S. 58). Segal/Borgia/Schoenfeld 2002 sprechen von „*goals to become entrepreneurs*“ (Segal/Borgia/Schoenfeld 2002, S. 50).

⁴²⁶ Vgl. Van Vianen 1999, S. 663.

⁴²⁷ Vgl. Lent/Brown 2006, S. 29.

⁴²⁸ Siehe dazu die Darstellung der *SCCT* in Abschnitt 2.3.2.5.

⁴²⁹ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 89.

Je positivere Ergebnisse eine Person mit einem bestimmten Beruf verbindet, desto höher ist auch ihr Interesse an diesem Beruf. Nach der *SCCT* beeinflussen die *outcome expectations* zudem die Herausbildung der *goals*. Je attraktivere *outcomes* mit einer beruflichen Tätigkeit verbunden werden, desto eher bildet sich das Ziel heraus, diese zu ergreifen. Dazu *Lent/Brown/Hackett 1994*:

„The more valued the perceived outcomes, the more likely that people will adopt particular career goals (...).“⁴³⁰

Aus diesen Annahmen der *SCCT* werden für die vorliegende Untersuchung folgende Forschungshypothesen abgeleitet:

- *H1: Die Attraktivität des Controllerberufs wirkt positiv auf das Interesse am Controllerberuf.*
- *H2: Die Attraktivität des Controllerberufs wirkt positiv auf das Berufsziel Controller.*

Neben der direkten Wirkung der *outcome expectations* auf die *goals* postuliert die *SCCT* auch eine indirekte Wirkung über die *interest*. Grundlage hierfür ist zunächst die Annahme eines direkten Einflusses der *interest* auf die *goals*. Nach der *SCCT* streben Personen in Berufe, die mit ihren Interessen kongruent sind:

„People will aspire to enter (i. e., develop choice goals for) occupations or academic fields that are consistent with their primary interest areas.“⁴³¹

Je größer das Interesse an einem Beruf ist, desto ausgeprägter ist auch die Absicht, diesen Beruf auszuüben. So postulieren *Lent/Brown/Hackett 1994*:

„There will be a positive relation between indices of (...) interest and choice goals (...).“⁴³²

Aus dieser Überlegung wird für die vorliegende Untersuchung folgende Hypothese abgeleitet:

- *H3: Das Interesse am Controllerberuf wirkt positiv auf das Berufsziel Controller.*

Auf der Basis der direkten Wirkung der *interests* auf *goals* vermutet die *SCCT* zudem eine indirekte Wirkung der *outcome expectations* auf die *goals*, die durch die *interests* mediiert wird. So meinen *Lent/Brown/Hackett 1994*:

„The correlation between occupationally relevant outcome expectations and choice goals will be reduced but not eliminated when the influence of vocational interests is controlled.“⁴³³

⁴³⁰ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 95.

⁴³¹ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 97.

⁴³² Lent/Brown/Hackett 1994, S. 97.

⁴³³ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 97.

Übertragen auf die vorliegende Untersuchung impliziert dies eine partielle mediiierende Wirkung des Interesses am Controllerberuf für den Einfluss der Attraktivität des Controllerberufs auf das Berufsziel Controller. Die Attraktivität des Controllerberufs beeinflusst das Interesse am Controllerberuf positiv, das seinerseits eine positive Wirkung auf das Berufsziel Controller ausübt. Dies wird in der folgenden Hypothese ausgedrückt:

- *H4: Die positive Wirkung der Attraktivität des Controllerberufs auf das Berufsziel Controller wird teilweise durch das Interesse am Controllerberuf mediiert.*

3.3.4.2 Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung auf Interesse und Berufsziel

Neben den Wirkungen der *outcome expectations* nimmt die *SCCT* auch Wirkungen der *self-efficacy* auf die *interests* und *goals* an.

Der Einfluss auf die *interests* wird durch die Annahme begründet, dass Personen für solche Tätigkeiten ausgeprägte Interessen entwickeln, in denen sie sich selbst als leistungsfähig ansehen und deren Bewältigung sie sich selbst zutrauen. Dazu *Lent/Brown/Hackett 1994*:

„(...) *it is likely that people form enduring interests in activities in which they view themselves to be efficacious (...)*.“⁴³⁴

Für die Tätigkeiten, deren Erfüllung sich Personen nicht oder nur in geringem Maße zutrauen, können sich dagegen nur geringe Interessen herausbilden.⁴³⁵

Neben der Wirkung auf die *interests* postuliert die *SCCT* auch eine Wirkung der *self-efficacy* auf die *goals*. Diese findet sowohl *direkt* als auch *indirekt* statt. Die *indirekte* Wirkung beruht auf den dargestellten Annahmen zur direkten Wirkung der *self-efficacy* auf die *interests* sowie zur direkten Wirkung der *interests* auf die *goals*. Dadurch ergibt sich ein durch die *interests* mediiertes Einfluss der *self-efficacy* auf die *goals*. Die vermutete *direkte* Wirkung ergibt sich aus der Annahme, dass Personen Ziele nicht nur auf der Basis ihrer Interessen, sondern auch anhand der Bewertung ihrer eigenen Fähigkeiten formulieren. Dieser Zusammenhang ist vor allem dann relevant, wenn Personen nicht sicher sein können, dass sie ihre Interessen auch realisieren können, beispielsweise aufgrund einer begrenzten Anzahl verfügbarer Stellen oder aufgrund ökonomischer Zwänge.⁴³⁶ In diesen Fällen orientieren sich Personen eher an ihren Stärken und Fähigkeiten als an bestehenden Interessen. Bandura bringt diesen direkten Einfluss der *self-efficacy* auf die *choice goals* prägnant zum Ausdruck:

⁴³⁴ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 89.

⁴³⁵ Vgl. dazu Lent/Brown/Hackett 1994: „*Indeed, it may be difficult for robust interests to blossom where self-efficacy is weak (...)*.“ (Lent/Brown/Hackett 1994, S. 89)

⁴³⁶ Vgl. Lent/Brown/Hackett 1994, S. 96 und 108.

„People often chose and pursue occupations because they believe they can do them and they want the money the jobs pay. People don't chose to labor on assembly lines, on coal mines ... [sic!] because they were driven by consuming interest in these occupations.“⁴³⁷

Auf Basis dieser Annahmen der *SCCT* werden für die vorliegende Untersuchung die folgenden drei Hypothesen für die Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung auf das Interesse am Controllerberuf und das Berufsziel Controller formuliert:

- *H5: Die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung wirkt positiv auf das Interesse am Controllerberuf.*
- *H6: Die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung wirkt positiv auf das Berufsziel Controller.*
- *H7: Die positive Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung auf das Berufsziel Controller wird teilweise durch das Interesse am Controllerberuf mediiert.*

3.3.4.3 Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Attraktivität

Neben der Wirkung der *self-efficacy* auf *interests* und *goals* postuliert die *SCCT* auch eine Wirkung der *self-efficacy* auf die *outcome expectations*:

„There will be positive relation between occupationally relevant positive outcome expectations and self-efficacy beliefs.“⁴³⁸

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die *self-efficacy* nicht nur die Überzeugung umfasst, eine bestimmte Tätigkeit erfolgreich ausführen zu können, sondern auch die Überzeugung, die mit einer Tätigkeit verbundenen positiven Ergebnisse zu erreichen. So erklärt Bandura 2006 die Bedeutung der *self-efficacy* für die *outcome expectations*:

„The outcomes people anticipate depend largely on their judgments of how they will be able to perform in given situations.“⁴³⁹

Die Wirkung der *self-efficacy* auf die *outcome expectations* kann demnach darauf zurückgeführt werden, dass Personen die *outcomes* in bestimmten Tätigkeiten umso positiver bewerten, je eher sie diese auch als für sich selbst realistisch erreichbar einschätzen.⁴⁴⁰

Übertragen auf den vorliegenden Untersuchungskontext bedeutet dies, dass der Controllerberuf umso attraktiver wahrgenommen wird, je eher sich eine Person die erfolgreiche Ausübung

⁴³⁷ Bandura zitiert bei Lent/Brown/Hackett 1994, S. 108. Dieses Zitat unterstreicht zusätzlich noch einmal den bereits angesprochenen direkten Einfluss der *outcome expectations* auf die *choice goals*.

⁴³⁸ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 104, und vgl. dazu auch Bandura 2000, S. 75.

⁴³⁹ Bandura 2006, S. 309.

⁴⁴⁰ Vgl. Segal/Borgia/Schoenfeld 2002, S. 49.

dieses Berufs und die Erreichung der mit dem Beruf verbundenen Vorteile zutraut – wie beispielsweise die Übernahme attraktiver, herausfordernder Aufgaben oder die Nutzung der möglichen Aufstiegschancen.

Dieser Zusammenhang wird in der folgenden Hypothese zum Ausdruck gebracht:

- *H8: Die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung wirkt positiv auf die Attraktivität des Controllerberufs.*

Da die Attraktivität ihrerseits einen direkten Einfluss auf das Interesse am Controllerberuf und auf das Berufsziel Controller ausübt, ist zudem von einem indirekten Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung auf das *Interesse* und das *Berufsziel* auszugehen. So beeinflusst die Selbstwirksamkeitserwartung das *Interesse am Controllerberuf* auch über ihre Wirkung auf die Attraktivität. Für diesen Effekt wird folgende Hypothese formuliert:

- *H9: Die positive Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung auf das Interesse am Controllerberuf wird teilweise durch die Attraktivität des Controllerberufs mediiert.*

Die indirekte Wirkung der Selbstwirksamkeitserwartung auf das *Berufsziel Controller* findet über zwei indirekte Effekte statt: einerseits über einen einstufigen Effekt über die Attraktivität des Controllerberufs, andererseits über einen zweistufigen Effekt über die Attraktivität und das Interesse am Controllerberuf. Daraus ergeben sich die folgenden Hypothesen:

- *H10: Die positive Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung auf das Berufsziel Controller wird teilweise durch die Attraktivität des Controllerberufs mediiert.*
- *H11: Die positive Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung auf das Berufsziel Controller wird teilweise durch die Attraktivität des Controllerberufs und durch das Interesse am Controllerberuf mediiert.*

3.4 Determinanten von Selbstwirksamkeitserwartung und Attraktivität

3.4.1 Theoretische Grundlagen

Nach der *SCCT* werden sowohl die *outcome expectations* als auch die *self-efficacy* durch *learning experiences*, Erfahrungen der Person in der Vergangenheit, beeinflusst.

Lent/Brown/Hackett 1994 nennen vier wesentliche Determinanten der *self-efficacy*:⁴⁴¹

Zum einen führen sie die *personal performance accomplishments* an, das heißt eigene erzielte Leistungen in der jeweiligen Tätigkeit. Zum anderen kann eine *vicarious experience*, also stellvertretende Erfahrungen anderer Personen, die *self-efficacy* beeinflussen. Das Beispiel anderer Personen, die eine Tätigkeit erfolgreich ausführen, kann sich demnach ebenfalls positiv auf die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten auswirken. Darüber hinaus kann die *social persuasion*, das heißt die verbale Überzeugung durch dritte Personen, die *self-efficacy* fördern. Als vierten Einflussfaktor sieht die *SCCT* schließlich die *physiological and affective states*, das heißt die physiologische oder emotionale Erregung, wie beispielsweise körperliches Unwohlsein, Erschöpfung oder Angst, die bei bisherigen Erfahrungen mit der relevanten Tätigkeit empfunden wurden.⁴⁴²

Die *outcome expectations* werden nach *Lent/Brown/Hackett 1994* durch ähnliche Erfahrungen beeinflusst.⁴⁴³ Dabei führen sie drei der Einflussfaktoren weiter aus:⁴⁴⁴ eigene Erfahrungen in dem relevanten Tätigkeitsfeld, Erfahrungen anderer Personen, sowie Erzählungen und Berichte Dritter. Allerdings konkretisieren *Lent/Brown/Hackett 1994* diese Einflussfaktoren nicht weiter. Auch in empirischen Studien zur *SCCT* wurden die Determinanten der *outcome expectations* bisher nur selten betrachtet, so dass sich daraus nur wenige Hinweise für ihre Konzeptualisierung ergeben.⁴⁴⁵

Einige Studien sehen die Einflussfaktoren der *outcome expectations* als identisch zu den Einflussfaktoren der *self-efficacy* an. Sie lassen demnach die Einflussfaktoren der *self-efficacy* auch auf die *outcome expectations* wirken. Die Ergebnisse dieser Studien sind sehr heterogen. Einige Studien können einen Einfluss der Faktoren sowohl auf die *self-efficacy* als auch auf die *outcome expectations* nachweisen.⁴⁴⁶ Andere Studien zeigen dagegen zwar einen Einfluss

⁴⁴¹ Vgl. *Lent/Brown/Hackett 1994*, S. 102-104 und dazu auch *Usher/Pajares 2009*, S. 89-91; *Lent/Brown 2006*, S. 16 f.; *Bandura 1997*, 79-115. Die deutschen Begriffe der *learning experiences* wurden in Anlehnung an *Vannotti 2005*, S. 37 gewählt.

⁴⁴² Vgl. *Bandura 1997*, S. 106-113; *Lent/Brown/Hackett 1994*, S. 102.

⁴⁴³ Vgl. *Lent/Brown/Hackett 1994*, S. 102.

⁴⁴⁴ Vgl. *Lent/Brown/Hackett 1994*, S. 102-104.

⁴⁴⁵ So konstatieren *Fouad/Guillen 2006*: „Whereas the sources of self-efficacy have been examined empirically (...) no similar studies have focused on the sources of outcome expectations.“ (*Fouad/Guillen 2006*, S. 135)

⁴⁴⁶ Vgl. exemplarisch *Williams/Subich 2006*; *Ferry/Fouad/Smith 2000*.

der Determinanten auf die *self-efficacy*, können aber keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die *outcome expectations* belegen.⁴⁴⁷ Navarro/Flores/Worthington 2007 führen dieses Ergebnis unter anderem auf eine noch unzureichende konzeptionelle Festlegung der Einflussfaktoren der *outcome expectations* zurück.⁴⁴⁸

Diese heterogenen Ergebnisse könnten dafür sprechen, dass die Determinanten der *outcome expectations* zwar den Determinanten der *self-efficacy* ähnlich sind, dass es sich aber dennoch um konzeptionell *unterschiedliche* Faktoren handelt. Dies erscheint inhaltlich naheliegend. Die Determinanten der *self-efficacy* bestimmen die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit und somit die *Selbsteinschätzung* einer Person. Die Determinanten der *outcome expectations* dagegen beeinflussen die *Einschätzung einer Tätigkeit* und der damit verbundenen Ergebnisse. Eine solche differenzierte Betrachtung der Einflussfaktoren von *self-efficacy* und *outcome expectations* wird durch Hinweise aus anderen Studien zur *SCCT* gestützt. So führen beispielsweise Usher/Pajares 2009 explizit aus, dass sie sich mit den Einflussfaktoren der *self-efficacy* und *nicht* der *outcome expectations* befassen.⁴⁴⁹ Auch Segal/Schoenfeld/Borgia 2007 differenzieren in ihrer Studie über Maßnahmen zur besseren Nachwuchsgewinnung für eine Tätigkeit als *entrepreneur* explizit zwischen Maßnahmen zur Steigerung der *self-efficacy* und Maßnahmen zur Steigerung der *outcome expectations*.⁴⁵⁰

Übertragen auf den vorliegenden Untersuchungskontext ergibt sich daraus, dass die Determinanten, die auf die Attraktivität des Controllerberufs wirken, sich konzeptionell von den Determinanten der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung unterscheiden. Nachfolgend werden deshalb zunächst die untersuchten Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung dargestellt. Im nächsten Schritt werden die untersuchten Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs betrachtet.

Allerdings werden nur drei der ursprünglich vier von Lent/Brown/Hackett 1994 genannten Einflussfaktoren berücksichtigt. Die *physiological and affective states* sind aus zwei Gründen nicht Bestandteil des Forschungsmodells: Zum einen zeigte sich während der Pretests, dass einige Tester große Schwierigkeiten hatten, die Indikatoren zu diesem Konstrukt zu bewerten

⁴⁴⁷ Vgl. exemplarisch Navarro/Flores/Worthington 2007; Schaub/Tokar 2005.

⁴⁴⁸ Vgl. Navarro/Flores/Worthington 2007, S. 331 f. Die Autoren sprechen von einer „*incomplete articulation of how learning experiences influence outcome expectations* (...)“. (Navarro/Flores/Worthington 2007, S. 331)

⁴⁴⁹ Usher/Pajares 2009 meinen wörtlich: „*In the present study, we are concerned with the sources of self-efficacy beliefs and not of outcome expectations.*“ (Usher/Pajares 2009, S. 89)

⁴⁵⁰ Darüber hinaus finden sich Studien, die in ihren Forschungsmodellen die Determinanten ausschließlich auf die *self-efficacy* wirken lassen und *nicht* auf die (ebenfalls untersuchten) *outcome expectations*. (Vgl. exemplarisch Smith 2002; Panagos/DuBois 1999; Van Vianen 1999) Auch dies spricht für eine konzeptionelle Trennung der Determinanten der beiden Variablen.

und diese eher Störgefühle hervorriefen.⁴⁵¹ Zum zweiten werden auch in anderen empirischen Studien zur *SCCT* nicht alle Determinanten betrachtet. Beispielsweise nehmen *Chin/Kameoka 2002* die *physiological and affective states* nicht auf und begründen dies mit der Annahme, dass diese eher bei zeitlich sehr nahestehenden Entscheidungen von Relevanz seien und nicht bei in weiterer Zukunft liegenden Entscheidungen, wie etwa einer Berufswahl.⁴⁵²

3.4.2 Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung und Forschungshypothesen

3.4.2.1 Leistungen in Controllingkursen

Als wichtigste Determinante der *self-efficacy* werden in der *SCCT* die *personal performance accomplishments* angesehen. So stellen *Lent/Brown 2006* fest:

„In general, personal accomplishments have the potential to exert the greatest influence on self-efficacy.“⁴⁵³

Diese werden konzeptualisiert als „*interpreted results of one's own previous attainments*“⁴⁵⁴, als Wahrnehmung eigener Leistungen oder Erfolge in relevanten Aufgabenfeldern. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit die Überzeugung stärkt, diese zu beherrschen, und somit zu einer erhöhten *self-efficacy* führt. Umgekehrt führen Misserfolge beim Ausüben einer Tätigkeit zu dem Bewusstsein, nicht für die Tätigkeit geeignet zu sein, und somit zu einer Reduktion der *self-efficacy*.⁴⁵⁵

Übertragen auf den vorliegenden Kontext werden unter den *personal performance accomplishments* die Leistungen in der Controllingausbildung, das heißt in controllingrelevanten Lehrveranstaltungen im Rahmen des Hochschulstudiums, verstanden. Es wurde angenommen, dass gute Leistungen in diesen Lehrveranstaltungen die Überzeugung, erfolgreich im Controllerberuf tätig sein zu können, positiv beeinflussen.⁴⁵⁶ Dementsprechend wird folgende Hypothese formuliert:

- *H12: Gute Leistungen in controllingrelevanten Lehrveranstaltungen beeinflussen die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung positiv.*

⁴⁵¹ Siehe dazu die Darstellungen der durchgeführten Pretests in Abschnitt 4.1.2.2.

⁴⁵² Vgl. *Chin/Kameoka 2002*, S. 451.

⁴⁵³ *Lent/Brown 2006*, S. 16.

⁴⁵⁴ *Usher/Pajares 2009*, S. 89.

⁴⁵⁵ Vgl. *Lent/Brown 2006*: „*Success experiences tend to raise (and failure experiences, to lower) self-efficacy in relation to a given task.*“ (*Lent/Brown 2006*, S. 16)

⁴⁵⁶ Vgl. speziell für die Selbstwirksamkeitserwartung im akademischen Bereich *Usher/Pajares 2009*: „*(...) once students complete an academic task they interpret and evaluate the results obtained, and judgments of competence are created or revised according to those interpretations.*“ (*Usher/Pajares 2009*, S. 89)

Unter controllingrelevanten Lehrveranstaltungen werden Lehrveranstaltungen gefasst, die sich spezifisch auf das Controlling beziehen (z. B. Veranstaltungen zu Grundlagen des Controllings oder zu bestimmten Controllinginstrumenten). Zusätzlich werden hierunter Veranstaltungen gefasst, die im weiteren Sinne dem Fachgebiet Controlling zurechenbar sind, da sie controllingrelevante Kenntnisse vermitteln, auch wenn sie in ihrer Bezeichnung nicht den Begriff „Controlling“ beinhalten. Dies umfasst beispielsweise Veranstaltungen zum internen Rechnungswesen oder zur Kosten- und Leistungsrechnung.⁴⁵⁷

Die Bedeutung der Leistungen in erbrachten Lehrveranstaltungen für die weiteren Ausbildungs- und Berufsentscheidungen wird auch in einigen Studien aus der Accounting-Literatur thematisiert. So stellen beispielsweise *Cohen/Hanno 1993* fest, dass der Erfolg in *introductory accounting courses* starken Einfluss auf die Wahl eines Studienschwerpunkts im Accounting hat.⁴⁵⁸ Dies unterstützt die aufgestellte Wirkungshypothese.

3.4.2.2 Umfang praktischer Controllingerfahrungen

Neben Leistungen in Controllingkursen werden unter *personal performance accomplishments* in der vorliegenden Studie auch Erfahrungen in der *Controllingpraxis* verstanden. Einige Studien zur *SCCT* weisen darauf hin, dass gerade praktische Erfahrungen von hoher Bedeutung für die Herausbildung der *self-efficacy* sind. Beispielsweise nennen *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007* in ihrer Studie zur Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung von Studenten für eine Tätigkeit als *entrepreneur* „*real-world experience*“⁴⁵⁹ als wichtigen Einflussfaktor. Darunter fassen sie beispielsweise Erfahrungen im Rahmen von Praktika oder Projekten.⁴⁶⁰

Aufbauend auf diesen Studien werden deshalb als weitere Determinante der Selbstwirksamkeitserwartung praktische Erfahrungen betrachtet. Im Unterschied zu den Ausbildungserfahrungen wird hier allerdings nicht die *Leistung*, sondern der *Umfang* der Erfahrung als wesentlich angesehen. Dies entspricht auch dem Verständnis der Studie von *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007*. Die Autoren betonen die Bedeutung des praktischen Erfahrungsgewinns *an sich*, unabhängig von einer qualitativen Beurteilung der Leistung. Dieses Verständnis steht zudem im Einklang mit anderen Studien, die sich mit der Wirkung

⁴⁵⁷ In diesem Verständnis *nicht* enthalten sind Veranstaltungen aus benachbarten Bereichen des Controllings, wie etwa externes Rechnungswesen, Buchführung/Bilanzierung, Finanzierung oder Steuern.

⁴⁵⁸ Vgl. *Cohen/Hanno 1993*, S. 232 f. sowie zu weiteren Accounting-spezifischen Beispielen *Tan/Laswad 2006*; *Geiger/Ogilby 2000*.

⁴⁵⁹ *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007*, S. 95.

⁴⁶⁰ So wird beispielsweise „*internships*“, „*starting a business as part of a class*“ oder „*consulting projects*“ große Bedeutung beigemessen. (Vgl. *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007*, S. 92-94) Zu weiteren Beispielen mit Bezug zu praktischen Erfahrungen vgl. *Schaub/Tokar 2005*; *Panagos/DuBois 1999*; *Van Vianen 1999*.

praktischer Erfahrungen auf Nachwuchskräfte befassen. So können Addison/LaSurre-Bryant/Norman et al. 2004 einen positiven Einfluss der Länge von Praktika und des Umfangs relevanter Arbeitserfahrung auf die *self-efficacy* von Studenten feststellen und kommen zu dem Schluss:

„(...) *past experience and actual involvement in related tasks help individuals to develop more confidence in accomplishing a task.*“⁴⁶¹

Auch andere Studien stellen fest, dass Praxiserfahrungen *per se* – unabhängig von der Leistung – von Studenten als wertvolle Erfahrung für eine spätere Berufstätigkeit gesehen werden.⁴⁶² Praxiserfahrungen werden dabei unterschiedliche Vorteile zugeschrieben. Einerseits wird angeführt, dass Nachwuchskräfte den jeweiligen Beruf in der Praxis kennen lernen und theoretisch erworbene Kenntnisse praktisch anwenden können.⁴⁶³ Praktische Erfahrungen könnten so „abstrakte Lehrinhalte des Studiums konkretisieren“⁴⁶⁴. Darüber hinaus wird die Möglichkeit genannt, dass Studenten ihr Wissen erweitern, indem sie eigene Aufgaben praktisch ausführen müssen.⁴⁶⁵ Zusätzlich wird als Vorteil gesehen, dass Studenten Personen aus dem Beruf kennen lernen, Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit potenziellen späteren Kollegen sammeln und mögliche Kontakte in die Berufswelt knüpfen.⁴⁶⁶

Aufgrund dieser genannten Vorteile erscheint eine positive Wirkung praktischer Erfahrungen im Controlling auf die Selbstwirksamkeitserwartung von Studenten plausibel. Als zweite Determinante der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung wird deshalb der Umfang praktischer Erfahrungen im Controlling betrachtet und die folgende Hypothese aufgestellt:

- *H13: Der Umfang praktischer Controllingenerfahrungen beeinflusst die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung positiv.*

3.4.2.3 Umfang stellvertretender Controllingenerfahrungen

Als weitere Determinanten der *self-efficacy* nennt die SCCT die *vicarious experience*, die als „*observing similar others succeed or fail at a particular activity*“⁴⁶⁷ verstanden wird. Es wird angenommen, dass Personen von der Leistung anderer Personen Rückschlüsse auf die eigene

⁴⁶¹ Addison/LaSurre-Bryant/Norman et al. 2004, S. 77.

⁴⁶² Vgl. exemplarisch Ross/Elechi 2002; Pedro 1984; Beinstein 1976 sowie speziell für Accounting-Studenten Beck/Halim 2008; Martin/Wilkerson Jr. 2006.

⁴⁶³ Vgl. exemplarisch Paulins 2008, S. 106; Ross/Elechi 2002, S. 298 f.; Wossidlo 1991, S. 3 und speziell für den Accounting-Beruf Beck/Halim 2008, S. 152; Beard 2007, S. 208; Myring/Bloom/Shortridge 2005, S. 170; English/Koeppen 1993, S. 293; Knechel/Snowball 1987, S. 800.

⁴⁶⁴ Höft/Hell 2007, S. 6.

⁴⁶⁵ Vgl. Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 84 f.; Ross/Elechi 2002, S. 298 f.; Wossidlo 1991, S. 3 f.; Ginn Jr. 1979, S. 66 und speziell für den Accounting-Beruf English/Koeppen 1993, S. 293; Schmutte 1986, S. 228.

⁴⁶⁶ Vgl. Paulins 2008, S. 106; Wossidlo 1991, S. 4 und speziell für den Accounting-Beruf Beard 2007, S. 212.

⁴⁶⁷ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 102.

Leistungsfähigkeit in einer bestimmten Tätigkeit ziehen.⁴⁶⁸ Der *vicarious experience* wird vor allem dann ein großer Einfluss zugesprochen, wenn Personen selbst über keine oder nur geringe eigene Erfahrung verfügen, auf deren Basis sie Einschätzungen über ihre eigene Kompetenz treffen können.⁴⁶⁹

Der Begriff der „*similar others*“ wird dabei breit aufgefasst. Dazu zählen Personen mit ähnlichen Fähigkeiten („*similar in ability*“⁴⁷⁰), aber auch Personen, die aufgrund persönlicher Merkmale eine Ähnlichkeit zum Respondenten aufweisen („*similar attributes*“⁴⁷¹), wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungsniveau oder sozioökonomischer Hintergrund.⁴⁷² Als Beispiele nennt Bandura 1997 „*classmates, work associates, competitors, or people in other settings engaged in similar endeavors*“⁴⁷³. In empirischen Studien zur SCCT wird die *vicarious experience* in der Regel auf verschiedene Personengruppen bezogen.⁴⁷⁴ Beispiele sind Kollegen und Vorgesetzte⁴⁷⁵, Mitschüler, Kommilitonen oder Absolventen der gleichen Hochschule⁴⁷⁶, Freunde⁴⁷⁷, Lehrer⁴⁷⁸, Eltern und andere Familienangehörige⁴⁷⁹ oder allgemein Personen aus dem eigenen Umfeld.⁴⁸⁰ Als entscheidend für den Einfluss stellvertretender Erfahrungen wird die Anzahl relevanter Personen gesehen. Je mehr Personen eine bestimmte Tätigkeit ausführen, umso stärker wirkt sich dies auf die *self-efficacy* aus.⁴⁸¹

In Anlehnung an diese Ausführungen wird das Konstrukt *vicarious experience* durch die Determinante Umfang stellvertretender Erfahrungen im Controlling ausgedrückt. Diese wird definiert als die Anzahl von Personen aus dem Verwandten-, Freundes- und Bekanntenkreis des Respondenten, die erfolgreich im Controllerberuf tätig sind. Die Gruppe der relevanten

⁴⁶⁸ Vgl. Bandura 1997, S. 87.

⁴⁶⁹ So meint Bandura 1986: „*Perceived self-efficacy can be readily changed by relevant modeling influences when people have had little prior experience on which to base evaluations of their personal competence.*“ (Bandura 1986, S. 399 f., und vgl. dazu auch Usher/Pajares 2008, S. 753; Bandura 1997, S. 87; Lent/Brown/Hackett 1994, S. 102; Lent/Lopez/Bieschke 1991, S. 428)

⁴⁷⁰ Usher/Pajares 2008, S. 753.

⁴⁷¹ Usher/Pajares 2008, S. 753.

⁴⁷² Vgl. Bandura 1997, S. 98 f. und dazu auch Hackett/Byars 1996, S. 330-333; Karunanayake/Nauta 2004, S. 226 f.

⁴⁷³ Bandura 1997, S. 87.

⁴⁷⁴ So meinen Usher/Pajares 2008 mit Blick auf die bestehende Forschung: „*Items typically refer to how students perceive the academic skills of career role models, close friends in class, parents, teachers, or older students.*“ (Usher/Pajares 2008, S. 757)

⁴⁷⁵ Vgl. exemplarisch Van Vianen 1999.

⁴⁷⁶ Vgl. exemplarisch Usher/Pajares 2009; Luzzo/Hasper/Albert et al. 1999; Matsui/Matsui/Ohnishi 1990.

⁴⁷⁷ Vgl. exemplarisch Stevens/Wang/Olivárez et al. 2007; Klassen 2004; Anderson/Betz 2001; Lopez/Lent/Brown et al. 1997; Matsui/Matsui/Ohnishi 1990.

⁴⁷⁸ Vgl. exemplarisch Anderson/Betz 2001; Gainor/Lent 1998; Lopez/Lent/Brown et al. 1997; Lent/Lopez/Bieschke 1991.

⁴⁷⁹ Vgl. exemplarisch Chin/Kameoka 2002; Anderson/Betz 2001; Lopez/Lent/Brown et al. 1997.

⁴⁸⁰ Vgl. exemplarisch Usher/Pajares 2009; Anderson/Betz 2001.

⁴⁸¹ Bandura 1997 formuliert diesen Zusammenhang wie folgt: „*The successes and failures of a particular individual are easily discountable as an atypical case. But similar attainments by many individuals carry persuasive force.*“ (Bandura 1997, S. 99)

dritten Personen wird also bewusst breit gefasst. Dem Umfang stellvertretender Controllingenerfahrungen wird ein positiver Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung zugeschrieben und folgende Hypothese formuliert:

- *H14: Der Umfang stellvertretender Controllingenerfahrungen beeinflusst die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung positiv.*

3.4.2.4 Bestärkung durch Dritte

Als weitere Quelle der *self-efficacy* wird in der *SCCT* die *social persuasion* betrachtet, das heißt die Ermunterung durch andere Personen, eine bestimmte Tätigkeit ausführen zu können. *Lent/Brown 2006* sprechen diesbezüglich auch von „*supportive messages*“⁴⁸². Diese können ebenfalls die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit stärken.⁴⁸³ Bei den anderen Personen sollte es sich nach der Theorie um „*significant others*“⁴⁸⁴ handeln. In Studien zur *SCCT* wird diese Gruppe oft weit gefasst und als Personen aus dem persönlichen Umfeld (z. B. Eltern, Freunde) oder andere wichtige Referenzpersonen (wie z. B. Lehrer) verstanden.⁴⁸⁵

Die *social persuasion* wird in der vorliegenden Untersuchung durch das Konstrukt Bestärkung durch Dritte erfasst. Entsprechend dem Verständnis in der *SCCT* wird dieses Konstrukt definiert als die wahrgenommenen Äußerungen und Ansichten anderer Personen in Bezug auf die Eignung des Respondenten für den Controllerberuf und die Fähigkeit, diesen erfolgreich ausüben zu können. In Anlehnung an bestehende Studien zur *SCCT* wird die Personengruppe dabei weit gefasst und beinhaltet Personen, mit denen sich die Teilnehmer über Berufsmöglichkeiten austauschen. Beispiele sind Familienangehörige, Freunde, Kommilitonen, Professoren oder bekannte Personen aus Unternehmen. Entsprechend den Annahmen der *SCCT* wird der Bestärkung durch Dritte ein positiver Einfluss auf die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung zugeschrieben und folgende Hypothese aufgestellt:

- *H15: Die Bestärkung durch Dritte beeinflusst die controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung positiv.*

⁴⁸² Lent/Brown 2006, S. 16. Usher/Pajares 2009 definieren die *social persuasion in ähnlicher Weise* als „*encouragement*“ und „*supportive messages*“ (Usher/Pajares 2009, S. 89). Matsui/Matsui/Ohnishi 1990 sprechen von „*encouragement and support from others*“ (Matsui/Matsui/Ohnishi 1990, S. 226).

⁴⁸³ So führt Bandura 1997 aus: „*Social persuasion serves as a further means of strengthening people's beliefs that they possess the capabilities to achieve what they seek.*“ (Bandura 1997, S. 101)

⁴⁸⁴ Bandura 1997, S. 101.

⁴⁸⁵ Vgl. Usher/Pajares 2009, S. 90. Beispielsweise erfassen Matsui/Matsui/Ohnishi 1990 die „*social persuasion*“ für die mathematikbezogene Selbstwirksamkeitserwartung von Studenten durch fünf Indikatoren, die Aussagen oder Ansichten unterschiedlicher Personen aus dem persönlichen Umfeld ausdrücken – z. B.: „*My teacher often encouraged me by praising my math ability.*“, „*My friends often admired me for my math ability.*“, „*People around me often spoke well of my math ability.*“ (Vgl. Matsui/Matsui/Ohnishi 1990, S. 231; zu weiteren Beispielen vgl. Usher/Pajares 2009; Klassen 2004)

Ein Einfluss dritter Personen – wie Freunde, Eltern, Lehrer oder Dozenten – wird auch in Studien zur Wahl eines Studienschwerpunkts oder eines Berufseinstiegs im Accounting thematisiert. Dabei zeigen sich allerdings unterschiedliche Ergebnisse.⁴⁸⁶ Einige Studien weisen einen Einfluss dritter Personen auf die Entscheidungen von Nachwuchskräften nach.⁴⁸⁷ Andere Studien können dagegen keinen oder nur einen geringen Einfluss dritter Personen belegen.⁴⁸⁸ Auch vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, den möglichen Einfluss anderer Personen im Rahmen einer Entscheidung für oder gegen den Controllerberuf näher zu betrachten.

3.4.3 Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs und Forschungshypothesen

Nach der Darstellung der Determinanten der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung sollen im folgenden Abschnitt die Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs konzeptualisiert und die Hypothesen ihrer jeweiligen Wirkungen auf die Attraktivität dargestellt werden. Aus den oben angesprochenen Ausführungen zu den Einflussfaktoren der *outcome expectations* von *Lent/Brown/Hackett 1994* lassen sich drei Determinanten der Attraktivität ableiten:

1. Eigene Erfahrungen
2. Stellvertretende Erfahrungen (Erfahrungen anderer Personen)
3. Berichte dritter Personen

Das genaue Verständnis dieser drei Faktoren soll jeweils einzeln dargestellt werden. Dabei ist zu betonen, dass keine empirische Studie zur *SCCT* identifiziert werden konnte, die spezifisch die Determinanten der *outcome expectations* untersucht. Einzig *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007* analysieren in ihrer Studie mögliche konkrete Maßnahmen zur Steigerung der *outcome expectations*, ohne die Wirkung dieser Maßnahmen allerdings in einem Kausalmodell zu analysieren. Da also nur in geringem Maße auf Vorarbeiten aus der *SCCT* zurückgegriffen werden konnte, wurden auch Hinweise aus anderen Studien aufgenommen.

3.4.3.1 Zufriedenheit mit praktischen Controllingenerfahrungen

In der *SCCT* werden eigene Erfahrungen in der jeweiligen Tätigkeit als wesentlicher Einflussfaktor auf die Einschätzung der *outcome expectations* genannt. *Lent/Brown/Hackett 1994*

⁴⁸⁶ Tan/Laswad 2006 stellen hierzu fest: „*In making career choices, students may be influenced by their accounting instructors, parents, relatives, friends, or high school teachers. (...) However, empirical evidence shows mixed results.*“ (Tan/Laswad 2006, S. 171)

⁴⁸⁷ Vgl. Mauldin/Crain/Mounce 2000; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Inman/Wenzler/Wickert 1989; Paolillo/Estes 1982.

⁴⁸⁸ Vgl. Kim/Markham/Cangelosi 2002; Lowe/Simons 1997; Gul/Andrew/Leong et al. 1989.

sprechen von „*recalling the extrinsic and intrinsic (...) outcomes that attended (...) relevant past actions.*“⁴⁸⁹

Für die vorliegende Untersuchung wird deshalb ein Einfluss von Erfahrungen im Controlling auf die Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs angenommen. Darunter werden zum einen *praktische Erfahrungen im Controllerberuf* verstanden. In der Literatur finden sich zahlreiche Belege für die Wirkung solcher Erfahrungen. In der Studie von *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007* wird gerade praktischen Erfahrungen – beispielsweise im Rahmen von Praktika – große Wirkung auf die Wahrnehmung eines bestimmten Berufs zugeschrieben.⁴⁹⁰ Auch *Pedro 1984* zeigt in einer Studie unter Wirtschaftsstudenten mit dem Studienschwerpunkt *retailing*, dass sich Erfahrungen in einem Praktikum im Bereich *retailing* positiv auf die Zufriedenheit mit diesem Schwerpunkt auswirken. Ähnlich weisen *Feldman/Weitz 1990* – ebenfalls für den Bereich *retailing* – nach, dass positive Praktikumserfahrungen die Einstellung gegenüber dem Berufsfeld positiv beeinflussen. Die Wirkung von Praktikumserfahrungen auf die Wahrnehmung von Berufen können auch *Cunningham/Sagas/Dixon et al. 2005* aufzeigen. Sie belegen einen negativen Effekt von Praktikumserfahrungen, was sie unter anderem darauf zurückführen, dass Praktika häufig mangelhaft ausgestaltet sind und somit ein primär negatives Bild des späteren Berufs vermitteln.⁴⁹¹ Speziell für den Accounting-Beruf zeigen *Blank/Siegel/Rigsby 1991* in ihrer Studie unter Accounting-Studenten einen Einfluss von Praktikumserfahrungen auf Berufsziele auf und bezeichnen Praktika deshalb als „*strong socialising forces*“⁴⁹².

Aus den angeführten Überlegungen wird die Hypothese abgeleitet, dass positive praktische Erfahrungen im Controllerberuf, beispielsweise im Rahmen von Praktika, sich positiv auf die Wahrnehmung der Attraktivität dieses Berufs auswirken. Je zufriedener Studenten mit ihren praktischen Erfahrungen im Controlling sind, umso attraktiver nehmen sie den Beruf insgesamt wahr. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

- *H16: Die Zufriedenheit mit praktischen Controlling-Erfahrungen beeinflusst die Attraktivität des Controllerberufs positiv.*

⁴⁸⁹ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 102.

⁴⁹⁰ Vgl. Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 91-95.

⁴⁹¹ Vgl. Cunningham/Sagas/Dixon et al. 2005, S. 53.

⁴⁹² Blank/Siegel/Rigsby 1991, S. 293. Zu weiteren Belegen für die Wirkung praktischer Erfahrungen auf berufliche Ziele vgl. Höft/Hell 2007; Neapolitan 1992. Brooks/Cornelius/Greenfield et al. 1995 können zwar *keinen* Einfluss von Praktikumserfahrungen auf die Berufswünsche von Nachwuchskräften feststellen. Allerdings führen sie dies auf eine Überlagerung *positiver und negativer* Effekte zurück, die durch zufriedenstellende bzw. nicht zufriedenstellende Erfahrungen entstehen.

3.4.3.2 Erfahrungen in Controllingkursen

Da Studenten nicht nur in praktischen Tätigkeiten, sondern auch im Rahmen der wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulausbildung mit dem Controlling in Berührung kommen, wurden als weitere Determinante Erfahrungen in den Controllingkursen betrachtet.

In der Literatur finden sich einige Belege für die Wirkung von Ausbildungserfahrungen auf die Wahrnehmung von Berufen. So schreiben *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007* der Ausgestaltung von Hochschulkursen einen Einfluss auf die Wahrnehmung einer Tätigkeit als *entrepreneur* zu. Beispielsweise könnten durch die Einbindung von „*entrepreneur guest speakers*“⁴⁹³ den Studenten die Vorteile einer *entrepreneur*-Tätigkeit verdeutlicht werden.⁴⁹⁴ Wie bei der Darstellung des Forschungsstands beschrieben, wird auch in der Accounting-Literatur den Erfahrungen in der Ausbildung ein großer Einfluss auf die Wahrnehmung des Accounting-Berufs zugesprochen.⁴⁹⁵ Einige der Studien untersuchen detailliert, wie Accounting-Kurse ausgestaltet sein sollten, um die Wahrnehmung des Berufs durch Studenten zu verbessern. Dazu zählen insbesondere die bereits dargestellten Studien von *Mladenovic 2000*, *Saudagaran 1996* und *Friedlan 1995*.⁴⁹⁶ Diese drei Studien weisen zudem einige Ähnlichkeiten auf, was die Empfehlungen für eine geeignete Ausgestaltung der Accounting-Kurse betrifft. Drei wesentliche Empfehlungen können aus den Studien abgeleitet werden.

1. Ein starker Praxisbezug

Alle drei Autoren fordern in ihren Beiträgen, die Accounting-Kurse sehr praxisnah zu gestalten und eine „*real world perspective on accounting*“⁴⁹⁷ zu ermöglichen. Den Studenten soll ein Verständnis über die Rolle und die Aufgabenvielfalt des Accountings vermittelt und die Bedeutung des Accountings für die Unternehmensführung verdeutlicht werden. So nennt *Friedlan 1995* als eine wesentliche Zielsetzung des in seiner Studie betrachteten Kurses: „*To understand the purposes of accounting information in the economy.*“⁴⁹⁸ Der starke Praxisbezug soll unter anderem dazu beitragen, dass negative stereotype Vorstellungen über den Accountant zerstreut werden und der Beruf attraktiver wahrgenommen wird.⁴⁹⁹

⁴⁹³ Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 94.

⁴⁹⁴ Vgl. Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 91-95.

⁴⁹⁵ Siehe hierzu die Ausführungen zum Forschungsstand in Abschnitt 2.2 und insbesondere Abschnitt 2.2.2.2.

⁴⁹⁶ Siehe zu diesen Studien Abschnitt 2.2.2.2.

⁴⁹⁷ Saudagaran 1996, S. 87.

⁴⁹⁸ Friedlan 1995, S. 52. Ähnlich dazu nennt Mladenovic 2000 ein Ziel des von ihr geschilderten Kurses: „*understanding the social context and specific uses of accounting.*“ (Mladenovic 2000, S. 144)

⁴⁹⁹ Vgl. Friedlan 1995, S. 61. Ein weiterer Hinweis auf die Relevanz des Praxisbezugs der Controllingkurse findet sich in der Studie von Kösters/Maier/Riesenhuber et al. 2003: Das am häufigsten durch die befragten Studenten genannte Defizit der Controllingkurse ist der fehlende Praxisbezug. (Vgl. Kösters/Maier/Riesenhuber et al. 2003, S. 157)

2. Eine ausgeprägte inhaltliche Breite

Als weitere Empfehlung zur Ausgestaltung der Ausbildung lässt sich eine ausgeprägte inhaltliche Breite ableiten. Die Autoren fordern, dass die Kurse einen breiten Umfang an Inhalten und Theorien vermitteln und dabei auch gegensätzliche Sichtweisen behandeln. *Saudagaran 1996* bezeichnet in diesem Sinne das primäre Ziel des Accounting-Kurses als die Vermittlung einer „*broad-based introduction to accounting rather than narrow bookkeeping perspective*.“⁵⁰⁰ Auf diese Weise soll die Vielfalt der Aufgaben und Inhalte vermittelt, das Bild des Accounting-Berufs als ausschließlich zahlenbasierte, stark repetitive Tätigkeit korrigiert und somit seine Wahrnehmung insgesamt verbessert werden.

3. Ein hohes Anforderungsniveau

Zusätzlich lässt sich aus den Studien auch die Forderung nach einem ausgeprägten Anforderungsniveau und einer hohen Vielfalt der zu bearbeitenden Aufgaben ableiten. So fordern die Autoren beispielsweise die Verwendung unstrukturierter Fallstudien, die ausgeprägte Problemlösungsfähigkeiten und kritisches Nachdenken erfordern. Neben rein rechnerischen Aufgaben sollen dabei auch konzeptionelle Aufgaben behandelt werden.⁵⁰¹ Auf diese Weise sollen „*critical-thinking and problem-solving skills*“⁵⁰² der Studenten gefördert werden. Zusätzlich soll ein hohes Anforderungsniveau auch die Wahrnehmung des Accounting-Berufs verbessern. *Mladenovic 2000* etwa sieht ein Ziel des Accounting-Kurses darin, den Studenten zu vermitteln, dass der Accounting-Beruf mehr als ein bloßes schematisches Anwenden von Regeln und festgelegten Verfahrensweisen umfasst. Die Studenten sollen sich vielmehr darüber klar werden, „*that accounting required judgment, interpretation and analysis (...)*.“⁵⁰³

Um eine mögliche Auswirkung von Ausbildungserfahrungen auf die Wahrnehmung des Controllerberufs zu untersuchen, wurden auch die empirischen Vorstudien genutzt. Die Teilnehmer der qualitativen Vorstudie unter berufstätigen Personen wurden gezielt nach positiven oder negativen Erfahrungen im Rahmen ihrer Controllingausbildung gefragt, die ihre Wahrnehmung des Controllerberufs beeinflusst hatten. In den Ergebnissen ließen sich zahlreiche Nennungen identifizieren, die den genannten drei Faktoren zugeordnet werden konnten.

⁵⁰⁰ Saudagaran 1996, S. 86.

⁵⁰¹ So nennt *Mladenovic 2000* die Verwendung von „*non-numerical exercise[s]*“ (*Mladenovic 2000*, S. 144) sowie von „*cases on controversial issues requiring subjective judgments, and critical evaluations of topical issues*“ (*Mladenovic 2000*, S. 144 f.) als wesentliche Bestandteile des von ihr geschilderten Accounting-Kurses. Auch *Saudagaran 1996* empfiehlt die Verwendung unstrukturierter Fallstudien mit dem Ziel „*(...) to demonstrate the need to exercise the judgment in accounting, to consider alternate possibilities and to include non-quantifiable variables in decision making*.“ (*Saudagaran 1996*, S. 91)

⁵⁰² *Friedlan 1995*, S. 52.

⁵⁰³ *Mladenovic 2000*, S. 149.

Beispielsweise wurde häufig die Anwendung realer Fallbeispiele, die Einbindung von Praktikern oder eine engere Kooperation mit Unternehmen gefordert. Dies macht die Relevanz des *Praxisbezugs* der Ausbildung deutlich. Zudem fanden sich Forderungen nach einem breiten Inhaltsspektrum und nach einer fachübergreifenden Ausbildung. Diese Nennungen konnten dem Faktor *inhaltliche Breite* zugeordnet werden. Schließlich wurden zu vereinfachte Aufgabenstellungen zugunsten anspruchsvoller Aufgaben abgelehnt. Dies illustriert die Bedeutung des Faktors *Anforderungsniveau*. Die Ergebnisse der qualitativen Vorstudie weisen also darauf hin, dass die drei aus der Literatur abgeleiteten Einflussfaktoren für die Wahrnehmung des Controllerberufs von Relevanz sind. Sie wurden deshalb für die vorliegende Untersuchung übernommen und in Anlehnung an die Literatur wie folgt definiert:

1. Praxisbezug der Controllingkurse

Unter „Praxisbezug“ wird das Ausmaß verstanden, in dem die Inhalte der Controllingkurse zur Controllingpraxis in Unternehmen in Bezug gesetzt wurden, beispielsweise durch die Nutzung von Beispielen aus der Unternehmenswirklichkeit oder durch die Bearbeitung realer oder realitätsnaher Fallstudien.

2. Inhaltliche Breite der Controllingkurse

Unter „inhaltlicher Breite“ wird der Umfang an Inhalten, Konzeptionen und Theorien sowie an unterschiedlichen Sichtweisen verstanden, die im Unterricht behandelt wurden. Eine ausgeprägte Breite der Kurse beinhaltet etwa die Behandlung und Auseinandersetzung mit verschiedenen Controllingkonzeptionen oder die Behandlung von Vor- und Nachteilen verschiedener Controllinginstrumente.

3. Anforderungsniveau der Controllingkurse

Unter „Anforderungsniveau“ werden der Anspruch und die Vielfalt der Aufgabenstellungen und der von den Studenten geforderten Kompetenzen verstanden. Ein geringes Anforderungsniveau ist etwa durch eine Beschränkung auf die Wiedergabe erlernter Sachverhalte und die Anwendung fester Regeln und Verfahrensweisen gekennzeichnet. Ein hohes Anforderungsniveau charakterisiert sich dagegen durch eine stärkere Notwendigkeit von Transferleistungen und die Anwendung von kritischem, kreativem Denken und Problemlösungsfähigkeiten.

Aus diesen Überlegungen werden für die vorliegende Untersuchung die folgenden Hypothesen abgeleitet:

- *H17: Der Praxisbezug der Controllingkurse beeinflusst die Attraktivität des Controllerberufs positiv.*

- *H18: Die inhaltliche Breite der Controllingkurse beeinflusst die Attraktivität des Controllerberufs positiv.*
- *H19: Das Anforderungsniveau der Controllingkurse beeinflusst die Attraktivität des Controllerberufs positiv.*

Analog zum Verständnis der Determinante der Leistungen in Controllingkursen wurden unter Controllingkursen sowohl Lehrveranstaltungen gefasst, die sich spezifisch auf das Controlling beziehen, als auch Veranstaltungen, die im weiteren Sinne dem Fachgebiet Controlling zurechenbar sind, wie etwa Kurse zum internen Rechnungswesen.⁵⁰⁴

Allerdings ist anzumerken, dass die Controllingausbildung im Gegensatz zu praktischen Erfahrungen keine direkte Erfahrung im Controllerberuf darstellt. Während Nachwuchskräfte im Rahmen praktischer Tätigkeiten die Eigenschaften des Controllerberufs direkt erleben, wie beispielsweise die Arbeitstätigkeiten oder potenzielle Kollegen, bieten Lehrveranstaltungen nur eine theoretische Erfahrung. Insofern wurde der theoretische Rahmen der *SCCT* an dieser Stelle erweitert. Daher wird in der vorliegenden Untersuchung zunächst nur der Einfluss praktischer Erfahrungen auf die Wahrnehmung der Attraktivität analysiert. In einer Zusatzanalyse wird das Forschungsmodell erweitert und zusätzlich der Einfluss der Erfahrungen in der Ausbildung betrachtet.

3.4.3.3 Qualität stellvertretender Controllingenerfahrungen

Die *SCCT* nimmt an, dass neben eigenen Erfahrungen auch Erfahrungen anderer Personen die *outcome expectations* beeinflussen können. *Lent/Brown/Hackett 1994* sprechen von „*observing the consequences experienced by similar others*“⁵⁰⁵, beziehen sich also auf positive oder negative Erfahrungen anderer Personen.

Für den möglichen Einfluss der Erfahrungen anderer Personen finden sich in der Literatur einige Beispiele. So meinen *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007*, dass durch den Kontakt mit praktizierenden *entrepreneurs* die Wahrnehmung einer *entrepreneur*-Karriere durch Studenten verbessert werden kann. Vertreter aus der Praxis können nach Ansicht der Autoren die positiven Eigenschaften der *entrepreneurship* glaubwürdig darstellen und den Nachwuchskräften authentische Erfahrungen vermitteln.⁵⁰⁶

⁵⁰⁴ Siehe dazu die Ausführungen zur Konzeptualisierung der Leistungen in Controllingkursen in Abschnitt 3.4.2.1.

⁵⁰⁵ *Lent/Brown/Hackett 1994*, S. 103.

⁵⁰⁶ Vgl. *Segal/Schoenfeld/Borgia 2007*, S. 88 f. und 94 f. Die Autoren sprechen von „*visible demonstrations on the positive aspects of entrepreneurship*“ (*Segal/Schoenfeld/Borgia 2007*, S. 88).

Auch in der Accounting-Literatur wird die Bedeutung von Vertretern aus der Accounting-Praxis für die Wahrnehmung des Berufs durch Nachwuchskräfte thematisiert.⁵⁰⁷ So machen *Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995* deutlich:

„*We believe that practitioners can be extremely effective in speaking to student groups and trying to change any incorrect perceptions (stereotypes) of accounting.*“⁵⁰⁸

In Anlehnung daran wird auch in der vorliegenden Studie ein Einfluss der Qualität der Erfahrungen anderer Personen auf die Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs hypothetisiert. Es wird angenommen, dass Personen von der Qualität der Erfahrungen Dritter im Controllerberuf Rückschlüsse auf die Attraktivität dieses Berufs ziehen. Je positiver diese Erfahrungen sind, desto attraktiver wird der Controllerberuf eingeschätzt. Demzufolge wird folgende Hypothese aufgestellt:

- *H20: Positive stellvertretende Erfahrungen im Controlling beeinflussen die Attraktivität des Controllerberufs positiv.*

Analog zu der Festlegung des relevanten Personenkreises beim Umfang stellvertretender Controllingenerfahrungen werden in den relevanten Personenkreis Personen aus dem Verwandten-, Freundes- und Bekanntenkreis eingeschlossen.⁵⁰⁹

3.4.3.4 Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte

Wie die *self-efficacy* können auch die *outcome expectations* durch Äußerungen und Ansichten dritter Personen beeinflusst werden. Wie dargestellt, nimmt die *SCCT* an, dass die *self-efficacy* durch Ermutigungen dritter Personen gesteigert werden kann. Die Ausführungen zur Steigerung der *outcome expectations* sind jedoch weniger eindeutig. *Lent/Brown/Hackett 1994* sprechen hier nur von „*attending to third-person (...) accounts of reinforcement contingencies*“⁵¹⁰, also von Berichten und Aussagen anderer Personen über die Ergebnisse einer bestimmten Tätigkeit. In Übertragung auf die vorliegende Untersuchung wird dies als Empfehlung des Controllerberufs durch Dritte verstanden, das heißt, als Aussagen Dritter über die Vor- und Nachteile des Controllerberufs. Dieses Verständnis weist eine große Ähnlichkeit mit dem in der Forschung etablierten Konstrukt des *word-of-mouth* auf. Dieses Konstrukt wurde zunächst in der Marketingforschung entwickelt, von einigen Autoren aber auch

⁵⁰⁷ Vgl. exemplarisch Nelson/Vendrzyk/Quirin et al. 2008; Hunt/Falgiani/Intrieri 2004; Nelson/Vendrzyk/Quirin et al. 2002; Dezoort/Lord/Cargle 1997; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Cory 1992.

⁵⁰⁸ Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995, S. 30.

⁵⁰⁹ Siehe dazu die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Umfangs stellvertretender Controllingenerfahrungen in Abschnitt 3.4.2.3.

⁵¹⁰ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 103.

auf den Bereich des Recruitings übertragen.⁵¹¹ Van Hoyer/Lievens 2007 definieren *word-of-mouth* in diesem Kontext wie folgt:

„(...) *an interpersonal communication, independent of the organization's recruitment activities, about an organization as an employer or about specific jobs.*“⁵¹²

Die Autoren beschreiben das *word-of-mouth* darüber hinaus als „*a particular type of informational social influence*“⁵¹³, verstehen darunter also Informationen und Berichte anderer Personen.⁵¹⁴ Diese Charakterisierung als „*informational*“ ist kongruent mit den Ausführungen von Lent/Brown/Hackett 1994, die von „*third-person (...) accounts*“⁵¹⁵, also Berichten anderer Personen, sprechen. Eine Nutzung des Konstrukts des *word-of-mouth* in der vorliegenden Untersuchung erscheint damit gerechtfertigt.

Einige Studien können einen Einfluss des *word-of-mouth* auf die Wahrnehmung von Organisationen, Stellen oder Berufen zeigen. So weisen beispielsweise Van Hoyer/Lievens 2007 eine signifikante Wirkung des *word-of-mouth* auf die Wahrnehmung der Attraktivität eines bestimmten Arbeitgebers durch potenzielle Bewerber nach. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch Collins/Stevens 2002, die einen Einfluss des *word-of-mouth* auf das *employer brand image* von Unternehmen zeigen können.⁵¹⁶ In Anlehnung an diese Studien zum *word-of-mouth* wird die Annahme abgeleitet, dass Empfehlungen des Controllerberufs als berufliche Tätigkeit die Wahrnehmung dieses Berufs durch Nachwuchskräfte positiv beeinflussen können. Dementsprechend wird folgende Hypothese aufgestellt:

- *H21: Empfehlungen des Controllerberufs durch andere Personen beeinflussen die Attraktivität des Controllerberufs positiv.*

Wie dargestellt, wird der Einfluss Dritter auch in Studien aus der Accounting-Literatur öfter thematisiert.⁵¹⁷ Auch vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, den Einfluss von Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte näher zu untersuchen.

⁵¹¹ Vgl. zur theoretischen Fundierung exemplarisch Dichter 1966 und zu Beispielen aus der Marketingforschung Trusov/Bucklin/Pauwels 2009; Allsop/Bassett/Hoskins 2007; Romaniuk 2007; Lacznik/DeCarlo/Ramaswami 2001; Bansal/Voyer 2000; Buttle 1998; Bone 1995; Smith/Vogt 1995; Herr/Kardes/Kim 1991.

⁵¹² Van Hoyer/Lievens 2007, S. 2027.

⁵¹³ Van Hoyer/Lievens 2007, S. 2025.

⁵¹⁴ Sie grenzen das *word-of-mouth* damit von *normative influences* ab, die sich auf geäußerte Wünsche und ausgeübten Druck anderer Personen beziehen, ein bestimmtes Verhalten auszuüben, beispielsweise ein bestimmtes Jobangebot anzunehmen. (Vgl. Van Hoyer/Lievens 2007, S. 2026 f.)

⁵¹⁵ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 103.

⁵¹⁶ Vgl. Collins/Stevens 2002 und zu weiteren Beispielen Van Hoyer/Lievens 2009; Seonghee/Woods/Sciarini 2006; Van Hoyer/Lievens 2005; Shinnar/Young/Meana 2004; Cable/Aiman-Smith/Mulvey et al. 2000; Sciarini/Woods 1997.

⁵¹⁷ Siehe dazu die Ausführungen zur Determinante Bestärkung durch Dritte in Abschnitt 3.4.2.4.

Word-of-mouth kann durch eine Vielzahl von Quellen erfolgen. *Van Hoyer/Lievens 2007* nennen als Beispiele „*conversation with friends*“⁵¹⁸ und „*advice from college professors*“⁵¹⁹. Auch *Van Hoyer/Lievens 2009* betonen, dass Wirkungen des *word-of-mouth* grundsätzlich durch unterschiedliche Personengruppen erfolgen können.⁵²⁰ Sie führen weiter an, dass vor allem nahestehende Personen und Personen, denen eine gewisse Kompetenz zugeschrieben wird – beispielsweise da sie selbst in dem Beruf oder der Organisation tätig sind – Einfluss haben.⁵²¹ In Anlehnung daran wurde der Personenkreis der Einfluss nehmenden Personen weit gefasst und auf Personen bezogen, mit denen sich Nachwuchskräfte über Berufsmöglichkeiten austauschen. Unter Berücksichtigung der Hinweise von *Van Hoyer/Lievens 2009* wurden im Erhebungsfragebogen als Beispiele Familienangehörige, Freunde, Kommilitonen, Professoren oder bereits berufstätige Personen genannt. Dieses Verständnis entspricht damit der Festlegung des relevanten Personenkreises beim Konstrukt Bestärkung durch Dritte.⁵²²

⁵¹⁸ Van Hoyer/Lievens 2007, S. 2027.

⁵¹⁹ Van Hoyer/Lievens 2007, S. 2027.

⁵²⁰ Van Hoyer/Lievens 2009 heben hervor: „(...) *all social actors can provide word-of-mouth information, including friends, family, acquaintances, and even complete strangers.*“ (Van Hoyer/Lievens 2009, S. 342)

⁵²¹ Vgl. Van Hoyer/Lievens 2009, S. 342 f.

⁵²² Siehe dazu die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Konstrukts Bestärkung durch Dritte in Abschnitt 3.4.2.4.

3.5 Zusammenfassung des Forschungsmodells

Abbildung 8 zeigt das untersuchte Forschungsmodell. Wie bereits erwähnt, werden die drei Determinanten der Attraktivität, die auf die Erfahrung in den Controllingkursen Bezug nehmen, erst in einem zweiten Schritt, im Rahmen eines erweiterten Forschungsmodells, betrachtet. Zunächst wird das Forschungsmodell jedoch ohne diese zusätzlichen Determinanten bewertet. Die Methodik zur Untersuchung des dargestellten Forschungsmodells ist Bestandteil des nachfolgenden Kapitels 4.

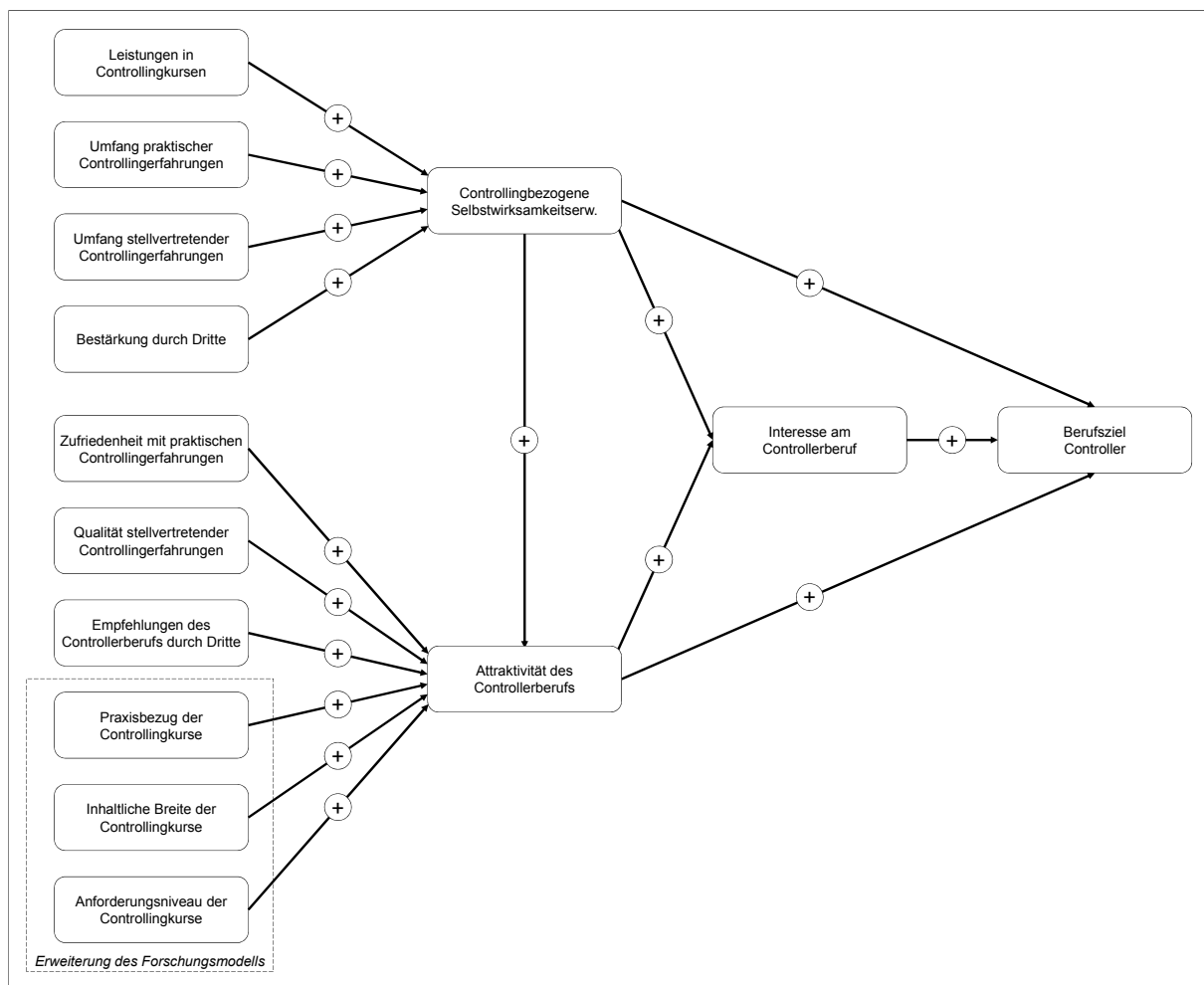


Abbildung 8: Zusammenfassung des Forschungsmodells

4 Methodik und Durchführung der Untersuchung

Nach der Darstellung des Forschungsmodells wird im nächsten Schritt die Methode zur Untersuchung des Modells vorgestellt. Dazu wird zunächst das grundsätzliche Forschungsdesign erläutert, bevor im zweiten Schritt die genaue Analysemethodik dargelegt wird.

4.1 Darstellung des Forschungsdesigns und der empirischen Erhebung

4.1.1 Methodische Vorüberlegungen

4.1.1.1 Wahl der grundsätzlichen Forschungsmethode

Der Fokus der Studie liegt auf der Untersuchung von Erfahrungen, Meinungen und Absichten potenzieller Nachwuchskräfte im Controllerberuf. Ziel der Untersuchung ist es, „Aussagen über die Realität zu prüfen“⁵²³. Deshalb scheint eine empirische Untersuchung geeigneter als eine sachlich-analytische oder formal-analytische Herangehensweise.⁵²⁴

In der empirischen Forschung kann zwischen einer kleinzahligen qualitativen und einer großzahligen quantitativen Forschung differenziert werden.⁵²⁵ Qualitative Forschung will ein vertieftes Verständnis für noch wenig erforschte Gebiete schaffen und darauf aufbauend die Ableitung von Hypothesen zur weiteren Überprüfung ermöglichen. Quantitative Forschung dagegen zielt primär auf die Prüfung von Hypothesen und die Bewertung ihrer Generalisierbarkeit und Gültigkeit ab.⁵²⁶ Auch in der vorliegenden Untersuchung sollen aus theoretischen Überlegungen abgeleitete Hypothesen zu Wirkungsbeziehungen geprüft und generalisierbare Aussagen – z. B. zur Wirkung der Attraktivität auf die Berufsziele – formuliert werden. Daher erscheint ein quantitativer Ansatz angebracht.⁵²⁷

4.1.1.1 Wahl der Methode zur Datenerhebung

Wesentliches Kennzeichen quantitativer Forschung ist der Rückgriff auf große Stichproben.⁵²⁸ Dabei ist zu entscheiden, ob Primär- oder Sekundärdaten genutzt werden. Sekundärdaten werden nicht speziell für die jeweilige Untersuchung erhoben, wohingegen Primärdaten

⁵²³ Grochla 1978, S. 78.

⁵²⁴ Vgl. ähnlich Veit 2009, S. 119; Mahlendorf 2008, S. 45.

⁵²⁵ Vgl. Riesenhuber 2007, S. 6-8.

⁵²⁶ Vgl. Mayer 2008, S. 26.

⁵²⁷ Vgl. Riesenhuber 2007, S. 6 f. und ähnlich Veit 2009, S. 119.

⁵²⁸ Vgl. Riesenhuber 2007, S. 7.

spezifisch im Zuge der Untersuchung erfasst werden.⁵²⁹ Für die vorliegende Untersuchung konnte nicht auf für das Forschungsmodell passende Sekundärdaten zurückgegriffen werden.⁵³⁰ Deshalb musste eine geeignete Strategie zur Gewinnung der Primärdaten festgelegt werden.⁵³¹ Hierfür können sowohl experimentelle wie auch nicht-experimentelle Verfahren zum Einsatz kommen.⁵³²

▪ Experimentelles Design vs. Nicht-experimentelles Design

Experimente werden zwar als zuverlässigste Methode zur Prüfung von Kausalitätsbeziehungen angesehen.⁵³³ Allerdings sprachen mehrere Aspekte gegen ihre Nutzung.⁵³⁴ Bei Labor-Experimenten wird oft die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf reale Kontexte – die externe Validität – angezweifelt.⁵³⁵ Feldexperimente unter realen Bedingungen haben zwar eine höhere externe Validität, verursachen allerdings auch einen deutlich höheren Aufwand. Zudem ist die interne Validität oft begrenzt, da kaum auf den Einfluss nicht erfasster Sachverhalte kontrolliert werden kann.⁵³⁶ Außerdem können mit Experimenten nur wenige Einflussfaktoren untersucht werden.⁵³⁷ Im Fokus dieser Untersuchung stehen jedoch gerade komplexe Wirkungsbeziehungen zahlreicher Einflussfaktoren. Vor diesem Hintergrund kamen für die vorliegende Untersuchung ausschließlich *nicht-experimentelle Methoden* in Betracht. Dabei erschien eine *Befragung* zur Erhebung der Daten am besten geeignet.⁵³⁸

▪ Gewählte Form der Befragung

Als Formen der Befragung lassen sich die *schriftliche*, die *mündliche* (persönliche oder telefonische) und die *Internet-Befragung* unterscheiden.⁵³⁹

Eine *mündliche Befragung* erschien aus mehreren Gründen nicht sinnvoll. Zum einen wurde eine große und räumlich gestreute Stichprobe angestrebt, da Studenten unterschiedlicher Hochschulen befragt werden sollten. Gerade in diesen Fällen ist von einem deutlich höheren

⁵²⁹ Vgl. Riesenhuber 2007, S. 12; Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 167.

⁵³⁰ Diese „*problems of fit*“ (Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 169) stellen eine der wesentlichen Schwierigkeiten bei der Nutzung von Sekundärdaten dar. (Vgl. dazu auch Kaya 2007, S. 50)

⁵³¹ Riesenhuber 2007 weist darauf hin, dass insbesondere für die Untersuchung psychologischer Eigenschaften, Einstellungen und Meinungen, die auch in der vorliegenden Untersuchung im Zentrum stehen, typischerweise auf Primärdaten zurückgegriffen wird. (Vgl. Riesenhuber 2007, S. 12)

⁵³² Vgl. Kaya 2007, S. 50.

⁵³³ Vgl. Kaya 2007, S. 57.

⁵³⁴ Vgl. zu Vor- und Nachteilen von Experimenten Homburg/Krohmer 2009, S. 269.

⁵³⁵ Vgl. Mahlendorf 2008, S. 45 f.; Kaya 2007, S. 59.

⁵³⁶ Vgl. Kaya 2007, S. 59. Zur externen und internen Validität von Experimenten vgl. Himme 2007, S. 381.

⁵³⁷ Vgl. Mahlendorf 2008, S. 3.

⁵³⁸ Als weitere nicht-experimentelle Methode sind auch Beobachtungen denkbar. Diese kamen für die vorliegende Untersuchung allerdings nicht in Frage. Mit Beobachtungen lässt sich nur tatsächliches Verhalten von Personen, nicht aber die hinter dem Verhalten stehenden Motive oder Einstellungen erfassen. (Vgl. Kaya 2007, S. 57) Gerade diese stehen jedoch im Zentrum des Erkenntnisinteresses dieser Arbeit.

⁵³⁹ Vgl. Kaya 2007, S. 50; Homburg/Krohmer 2009, S. 254.

Zeit- und Kostenaufwand der mündlichen Befragung im Vergleich zur schriftlichen und Internetbefragung auszugehen.⁵⁴⁰ Zum anderen ist bei mündlichen Befragungen die Gefahr eines Interviewer-Bias zu beachten.⁵⁴¹ Es gibt zudem Hinweise, dass Teilnehmer in schriftlichen Befragungen ein ehrlicheres Antwortverhalten zeigen als in mündlichen Befragungen.⁵⁴² Eine *Internet-Befragung* erschien aus Gründen eines möglicherweise starken *Nonresponse-Bias* nicht geeignet. Ein *Nonresponse-Bias* kann auftreten, wenn Personen aus der Stichprobe nicht erreichbar sind oder die Teilnahme an der Befragung ablehnen. Problematisch ist dies vor allem dann, wenn die teilnehmenden Personen sich systematisch von den nichtteilnehmenden Personen unterscheiden.⁵⁴³ *Homburg/Krohmer 2009* sprechen von der „Gefahr der Verzerrung durch Selbstselektion der Teilnehmer“⁵⁴⁴. Diese Gefahr bestand auch in der vorliegenden Umfrage, da das Thema möglicherweise gerade für Nachwuchskräfte interessant ist, die eine Tätigkeit als Controller anstreben, und diese somit eher an einer Internet-Befragung teilnehmen als Nachwuchskräfte mit anderen beruflichen Präferenzen.⁵⁴⁵ Deshalb wurde beschlossen, die Erhebung als schriftliche Befragung im Rahmen von Lehrveranstaltungen an Hochschulen durchzuführen, in denen der Fragebogen von allen anwesenden Studenten ausgefüllt werden sollte. Da die Befragung damit de facto Teil der Lehrveranstaltung war, wurde davon ausgegangen, dass auch Studenten mit eher geringem Interesse am Controllerberuf daran teilnehmen würden. Diese Form der Befragung wird in der Literatur auch als *Gruppeninterview* bezeichnet.⁵⁴⁶ Diese Erhebungsart führte zwar zu einem erhöhten Zeit- und Kostenaufwand, allerdings konnten neben der Vermeidung eines *Nonresponse-Bias* weitere Vorteile genutzt werden: Durch die Anwesenheit des Verfassers der Dissertationschrift während der Befragung bestand die Möglichkeit für Rückfragen, was sich positiv auf die Datengenauigkeit auswirken kann.⁵⁴⁷ Außerdem konnte ein Einfluss dritter Personen auf die Beantwortung des Fragebogens ausgeschlossen werden.⁵⁴⁸

⁵⁴⁰ Vgl. Diekmann 2007, S. 514; Kaya 2007, S. 52; Atteslander 2006, S. 147; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 358.

⁵⁴¹ Vgl. Diekmann 2007, S. 514; Kaya 2007, S. 52; Dillman 1991, S. 243.

⁵⁴² Vgl. Mahlendorf 2008, S. 47; Mayer 2008, S. 100; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 359.

⁵⁴³ Vgl. Diekmann 2007, S. 420-422; Van der Stede/Young/Chen 2007, S. 467; Bortz/Döring 2006, S. 256; Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 382; Van der Stede/Young/Chen 2005, S. 669 und 673; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 310-314; Bosnjak 2001, S. 64; Diamond 2000, S. 245; Stier 1999, S. 198; Armstrong/Overton 1977, S. 396.

⁵⁴⁴ Homburg/Krohmer 2009, S. 260.

⁵⁴⁵ Vgl. dazu Churchill Jr./Iacobucci 2005: „(...) predictably those who respond are most interested in the topic.“ (Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 384, und vgl. dazu auch Bortz/Döring 2006, S. 256 f.; Armstrong/Overton 1977, S. 397)

⁵⁴⁶ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 242 und zu dieser Methode auch Schnell/Hill/Esser 2005, S. 358. Bortz/Döring 2006 weisen darauf hin, dass diese Form der Datenerhebung trotz der Bezeichnung als „Interview“ eher eine schriftliche Befragung darstellt. Atteslander 2006 spricht dagegen von einer Gruppenbefragung (Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 242; Atteslander 2006, S. 131)

⁵⁴⁷ Vgl. Kaya 2007, S. 52.

⁵⁴⁸ Vgl. zu dieser Problematik bei schriftlichen Befragungen Mayer 2008, S. 100; Kaya 2007, S. 53.

Allerdings weist auch diese Erhebungsart einige Nachteile auf.

Durch die Anwesenheit des Verfassers war eine positive *Verzerrung* der Bewertung des Controllerberufs möglich, da den Studenten der Controllinghintergrund des Verfassers bewusst war.⁵⁴⁹ Allerdings wurden Vorkehrungen getroffen, um diese Verzerrung zu minimieren: Die Vorstellung des Verfassers und des Forschungsvorhabens wurde bewusst kurz und neutral gehalten. Außerdem wurde auf die Bedeutung ehrlicher Antworten hingewiesen. Die durchaus heterogenen Bewertungen des Controllerberufs sprechen gegen eine substantielle Beeinflussung durch die Anwesenheit des Verfassers.⁵⁵⁰

Hinzuweisen ist außerdem auf die *festgelegte Zeitspanne* in der Lehrveranstaltung, die die Teilnehmer für das Ausfüllen des Fragebogens zur Verfügung hatten. Ein Vorteil schriftlicher Befragungen gegenüber mündlichen – die Möglichkeit präziser und überlegter Antworten⁵⁵¹ – war daher nur eingeschränkt gegeben. Um negative Einflüsse auf die Datenqualität zu identifizieren, wurden die Fragebögen deshalb einer umfangreichen Prüfung unterzogen.⁵⁵²

Als weiterer Nachteil schriftlicher Befragungen ist zudem die Gefahr von *Fehlern bei der elektronischen Datenerfassung* zu nennen.⁵⁵³ Daher wurden stichprobenartige Kontrollen der Datenübertragung vorgenommen.⁵⁵⁴

Zusammenfassend ist jedoch festzuhalten, dass die Vorteile des Gruppeninterviews als gewählter Form der Datenerhebung die Nachteile überwiegen. Diese Form der Datenerhebung wird auch sehr häufig in Studien gewählt, die sich mit Berufs- und Karrierewünschen von Nachwuchskräften befassen. Gerade Untersuchungen zur *SCCT* nutzen oft Befragungen von Studenten oder Schülern im Rahmen von Lehrveranstaltungen.⁵⁵⁵ Auch viele der im Forschungsüberblick genannten Studien zur Wahrnehmung des Accountings basieren auf Studentenbefragungen im Rahmen von Lehrveranstaltungen.⁵⁵⁶ Allerdings konnte an einigen der teilnehmenden Hochschulen keine Befragung in Lehrveranstaltungen durchgeführt werden.⁵⁵⁷ An diesen Hochschulen wurden die Daten stattdessen mittels einer Internet-Befragung erhoben, was allerdings nur die Minderheit der Teilnehmer betraf.

⁵⁴⁹ Nach Kaya 2007 kann verzerrtes Antwortverhalten auch dadurch entstehen, dass Respondenten sich ein Bild von den Erwartungen des Forschers machen. (Vgl. Kaya 2007, S. 52)

⁵⁵⁰ Hierauf wird bei der Darstellung der empirischen Ergebnisse eingegangen. Siehe dazu Kapitel 5.

⁵⁵¹ Vgl. Homburg/Krohmer 2009, S. 260; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 359.

⁵⁵² Siehe dazu die Ausführungen zur Aufbereitung der Daten in Abschnitt 5.1.

⁵⁵³ Vgl. Homburg/Krohmer 2009, S. 259; Kaya 2007, S. 53; Zerr 2003, S. 13.

⁵⁵⁴ Siehe dazu Abschnitt 4.1.2.3.

⁵⁵⁵ Vgl. exemplarisch Heinze/Qing 2009; Segal/Borgia/Schoenfeld 2002; Lent/Brown/Schmidt et al. 2003.

⁵⁵⁶ Vgl. exemplarisch Mladenovic 2000; Saemann/Crooker 1999; Bebbington/Thomson/Wall 1997; Lowe/Simons 1997; Ahmed/Alam/Alam 1997; Cohen/Hanno 1993.

⁵⁵⁷ An einigen Hochschulen stand nicht genügend Zeit in den Veranstaltungen zur Verfügung. An anderen Hochschulen war die Vorlesungszeit bereits beendet.

4.1.1.2 Teilnehmerkreis

Die Auswahl eines geeigneten Teilnehmerkreises ist von großer Bedeutung für die Aussagekraft von Untersuchungsergebnissen.⁵⁵⁸ Daneben ist die genaue Schilderung des Auswahlverfahrens wichtig, um eine Beurteilung der Ergebnisse zu ermöglichen.⁵⁵⁹

Zunächst ist die Grundgesamtheit der Untersuchung darzustellen. Ein Einstieg in den Controllerberuf setzt nicht zwangsläufig einen Hochschulabschluss voraus. In vielen Stellenanzeigen findet sich jedoch die Forderung nach einem solchen Abschluss.⁵⁶⁰ Deshalb wurde eine Fokussierung auf Hochschulstudenten vorgenommen.⁵⁶¹ Die Betriebswirtschaftslehre und andere wirtschaftswissenschaftliche Fächer sind dabei die relevantesten Ausbildungsrichtungen.⁵⁶²

Die Grundgesamtheit der vorliegenden Untersuchung umfasste daher alle zum Befragungszeitpunkt an Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz eingeschriebenen Studenten der Betriebswirtschaftslehre oder eines anderen wirtschaftswissenschaftlichen Fachs.

Aufgrund dieser sehr großen Grundgesamtheit musste eine Stichprobe für die Befragung ausgewählt werden.⁵⁶³ Für die Stichprobenauswahl sind *zufällige* und *nichtzufällige Verfahren* zu unterscheiden.⁵⁶⁴ Bei *zufälligen Auswahlverfahren* werden die Erhebungseinheiten nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Jede Erhebungseinheit hat die gleiche Wahrscheinlichkeit, Teil der Stichprobe zu werden.⁵⁶⁵ Bei *nichtzufälligen Auswahlverfahren* liegt der Stichprobenauswahl kein statistisches Modell zugrunde. Zu unterscheiden sind hier Verfahren mit einer bewussten Auswahl nach bestimmten Kriterien⁵⁶⁶ und Verfahren mit einer willkürlichen Auswahl⁵⁶⁷, bei denen die Stichprobenauswahl nicht kontrolliert wird.⁵⁶⁸

Bei der *zufälligen Stichprobenbildung* gibt es unterschiedliche Verfahren. Ein Verfahren ist die *einfache Zufallsauswahl*, nach der aus der vollständigen Grundgesamtheit eine zufällige Stichprobe gezogen wird. Dieses Verfahren konnte in der vorliegenden Untersuchung nicht

⁵⁵⁸ Vgl. Stier 1999, S. 113.

⁵⁵⁹ Vgl. Diekmann 2007, S. 398 und 430 f.

⁵⁶⁰ Vgl. die Stellenanzeigenanalysen von Weber/Schäffer 1998, S. 230-232; Weber/Kosmider 1991, S. 30. Zur Bedeutung eines akademischen Abschlusses vgl. außerdem Weber 2008a, S. 11; Weber/David/Prenzler 2001, S. 43 f. sowie speziell für die oberen Hierarchieebenen Weber 2008b, S. 24 f.

⁵⁶¹ In den Stellenanzeigenanalysen zeigte sich, dass neben Universitäts- auch Fachhochschulabschlüsse gefordert werden. (Vgl. Weber/Schäffer 1998, S. 230 f.; Weber/Kosmider 1991, S. 30) Daher wurde keine Beschränkung auf einen Hochschultyp vorgenommen.

⁵⁶² Vgl. Ahrens/Chapman 2000, S. 482 und 485 sowie, wiederum exemplarisch für die oberen Hierarchieebenen, Weber 2008b, S. 25.

⁵⁶³ Nach Angaben des Statistischen Bundesamts hatten im Wintersemester 2008/2009 insgesamt 165.909 Studenten das Fach Betriebswirtschaftslehre belegt. Insgesamt 305.302 Studenten waren in einem wirtschaftswissenschaftlichen Fach eingeschrieben (ohne Wirtschaftsingenieurwesen). (Vgl. Bundesamt 2009, S. 46 und 50)

⁵⁶⁴ Vgl. Kaya/Himme 2007, S. 80; Stier 1999, S. 116.

⁵⁶⁵ Vgl. Diekmann 2007, S. 380; Kaya/Himme 2007, S. 80. Die Stichprobe bei der Zufallsauswahl wird auch als „*Random Sample*“ oder „*Probability sample*“ bezeichnet. (Vgl. Diekmann 2007, S. 378)

⁵⁶⁶ Dies wird auch als „*Judgement sample*“ (Diekmann 2007, S. 378) bezeichnet.

⁵⁶⁷ Dies wird auch als „*Convenience sample*“ (Diekmann 2007, S. 378) bezeichnet.

⁵⁶⁸ Vgl. Diekmann 2007, S. 378; Kaya/Himme 2007, S. 80; Stier 1999, S. 117 f.

angewendet werden, da nach Kenntnis des Verfassers kein umfassendes und aktuelles Verzeichnis aller wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulstudenten in den drei Zielländern existiert, auf dessen Basis eine solche „Ziehung“ möglich gewesen wäre.⁵⁶⁹ Alternativ wäre eine *mehrstufige Zufallsauswahl* denkbar.⁵⁷⁰ Diese hätte eine zufällige Auswahl von Hochschulen und eine anschließende Befragung der dortigen Studenten impliziert. Von diesem Vorgehen wurde aus erhebungstechnischen Gründen abgesehen. Wie erläutert, sollte die Datenerhebung durch eine Befragung in Vorlesungen erfolgen. Dieses Vorgehen stellte allerdings große Anforderungen an die Professoren, da diese entsprechende Zeiträume in den Veranstaltungen zur Verfügung stellen mussten. Bei einer zufallsbasierten Auswahl von Hochschulen konnte deshalb nicht sichergestellt werden, dass sich eine ausreichende Zahl von Professoren zur Verfügung stellen würde. Darüber hinaus wäre die Kontaktaufnahme und Überzeugung der Professoren mit großem zeitlichem Aufwand verbunden gewesen.⁵⁷¹

Stattdessen wurde ein *nichtzufälliges Verfahren* mit einer *bewussten Auswahl* angewendet, das in mehreren Schritten umgesetzt wurde. Im ersten Schritt wurden für die Untersuchung in Frage kommende Hochschulen ausgewählt. Hierzu wurde auf eine Liste mit 17 Hochschulprofessoren aus dem Fachgebiet Controlling zurückgegriffen, zu denen Kontakte über das Institut für Management und Controlling der WHU bestehen. Diese Liste wurde auf ihre Eignung für die Untersuchung geprüft. Kriterium war dabei, dass die Hochschulen eine ausreichende Heterogenität hinsichtlich verschiedener Merkmale aufwiesen.

Folgende Merkmale wurden dabei zugrunde gelegt:

1. Unterschiedliche Hochschularten (Universitäten, Fachhochschulen)
2. Unterschiedliche Länder (Deutschland, Österreich, Schweiz)
3. Unterschiedliche Größe
4. Innerhalb Deutschlands unterschiedliche regionale Verteilung

Da bei allen Merkmalen eine ausreichende Heterogenität gegeben war, schienen die Hochschulen geeignet.⁵⁷² Im nächsten Schritt wurden die Professoren kontaktiert, mit der Bitte, eine Befragung unter Studenten mit folgenden Merkmalen durchführen zu können:

⁵⁶⁹ Vgl. zu diesem Verfahren und dem Problem der fehlenden Auswahlbasis auch Diekmann 2007, S. 381; Kaya/Himme 2007, S. 83; Stier 1999, S. 125-133.

⁵⁷⁰ Vgl. Diekmann 2007, S. 385-390; Stier 1999, S. 145-150.

⁵⁷¹ Auch andere zufällige Auswahlverfahren schieden aus, da sie die entsprechenden Probleme der geschilderten Verfahren aufweisen. (Vgl. zu zufälligen Auswahlverfahren Diekmann 2007, S. 380-390; Kaya/Himme 2007, S. 83-85; Stier 1999, S. 125-150)

⁵⁷² Einige Studien aus der Accounting-Forschung wenden ähnliche Auswahlverfahren an. Vgl. etwa Byrne/Willis 2005; Cohen/Hanno 1993; Cory 1992. Auch in diesen Studien werden gezielt bestimmte Studentengruppen und (Hoch-)Schulen im Hinblick auf festgelegte Merkmalsunterschiede (z. B. regionale Verteilung) ausgewählt.

1. Studenten der Betriebswirtschaftslehre oder der Wirtschaftswissenschaften
2. Studenten im fortgeschrittenen Studium
3. Studenten mit unterschiedlichen Studienschwerpunkten

Die Fokussierung auf Studenten im fortgeschrittenen Studium sollte sicherstellen, dass die Teilnehmer über ausreichende Erfahrung verfügen, um Aussagen zu den verschiedenen Variablen des Forschungsmodells zu treffen. Die Befragung von Studenten verschiedener Schwerpunkte sollte unterschiedliche Wahrnehmungen des Controllerberufs berücksichtigen. Bei allen Professoren, die sich bereit erklärten, wurde eine Befragung durchgeführt.⁵⁷³

Bei der vorliegenden Stichprobenauswahl handelt es sich also nicht um eine Zufallsauswahl. Dies impliziert Einschränkungen der Repräsentativität der Ergebnisse. Diese ist bei nichtzufälligen Auswahlverfahren immer geringer als bei einer reinen Zufallsauswahl.⁵⁷⁴ Allerdings sind zwei Aspekte zu bedenken: Zum einen wurde eine sehr heterogene Gruppe von Hochschulen und Studenten für die Befragung gewonnen. Gewisse Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erscheinen deshalb legitim.⁵⁷⁵ Zum anderen ist die Repräsentativität vor allem für Rückschlüsse auf *Verteilungen* in der Grundgesamtheit von Bedeutung. Für die Überprüfung *kausaler Zusammenhänge* zwischen Variablen ist keine Zufallsauswahl erforderlich.⁵⁷⁶ Diese stehen aber, wie im Forschungsmodell dargestellt – im Fokus der Untersuchung. Daher erscheint die Stichprobe für die vorliegende Untersuchung sehr geeignet.⁵⁷⁷

4.1.1.3 Analysemethodik

Die Untersuchung zielt auf die Untersuchung kausaler Abhängigkeiten zwischen verschiedenen Variablen, die im Forschungsmodell dargestellt wurden. Zur Analyse solcher „Abhängigkeitsstrukturen“⁵⁷⁸ stehen regressionsanalytische Verfahren sowie Verfahren der Kausalanalyse zur Verfügung. Dabei weist die Kausalanalyse gegenüber der Regressionsanalyse einige Vorteile auf, die auch für die vorliegende Untersuchung von Bedeutung sind.

⁵⁷³ Die Kontaktaufnahme und Durchführung der Befragung sowie die Zusammensetzung der Stichprobe wird noch genauer beschrieben. (Siehe dazu die Abschnitte 4.1.2.3 sowie 5.1.5)

⁵⁷⁴ Vgl. Diekmann 2007, S. 380; Kaya/Himme 2007, S. 80.

⁵⁷⁵ Vgl. ähnlich Cory 1992, S. 12, die ebenfalls aus einer nichtzufällig gezogenen Stichprobe von Studenten Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zieht.

⁵⁷⁶ Vgl. Diekmann 2007, S. 378-380.

⁵⁷⁷ In Studien zur *SCCT* und in den untersuchten Studien aus der Accounting-Literatur finden sich häufig ebenfalls nichtzufällige Auswahlverfahren. Vgl. exemplarisch Hayes/Credle 2008; Byrne/Willis 2005; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Lent/Brown/Schmidt et al. 2003; Lent/Brown/Brenner et al. 2001; Ferry/Fouad/Smith 2000; Saemann/Crooker 1999; Gainor/Lent 1998; Ahmed/Alam/Alam 1997; Bebbington/Thomson/Wall 1997; Felton/Dimnik/Northey 1995; Adams/Pryor/Adams 1994; Felton/Buhr/Northey 1994; Oswick/Barber/Speed 1994; Cohen/Hanno 1993.

⁵⁷⁸ Homburg 1992, S. 499.

1. Berücksichtigung von Messfehlern

Die Regressionsanalyse geht von der Annahme aus, dass alle Untersuchungsvariablen fehlerfrei gemessen werden können. In der Realität treten jedoch oftmals Messfehler auf, die die Ergebnisse stark beeinträchtigen können.⁵⁷⁹ Im Unterschied zur Regressionsanalyse berücksichtigt die Kausalanalyse auch Messfehler bei der Erfassung der Untersuchungsvariablen. Die Variablen werden über Indikatoren gemessen, die als „fehlerbehaftete Messungen der latenten Variable“⁵⁸⁰ verstanden werden.⁵⁸¹ Dieser Vorteil der Kausalanalyse ist auch für die vorliegende Untersuchung relevant. Die Untersuchungsvariablen, wie etwa die Attraktivität, sind nicht direkt beobachtbar, sondern müssen über verschiedene Indikatoren messbar gemacht werden, wobei von möglichen Messfehlern auszugehen ist.⁵⁸²

2. Analyse komplexer Wirkungsbeziehungen

Die Kausalanalyse eignet sich darüber hinaus besser als die Regressionsanalyse für die Untersuchung komplexer Wirkungsbeziehungen, wie z. B. gestufter Wirkungen in einer „Variablenkette“.⁵⁸³ Auch dieser Vorteil der Kausalanalyse ist für das Untersuchungsvorhaben von Bedeutung, da nicht nur einfache Ursache-Wirkungs-Beziehungen analysiert werden, sondern ein umfassendes Forschungsmodell, das auch gestufte Abhängigkeiten enthält.⁵⁸⁴

3. Annahme der vollständigen Unabhängigkeit der exogenen Variablen

Die Regressionsanalyse basiert zudem auf der restriktiven Annahme der Unabhängigkeit der untersuchten exogenen Variablen.⁵⁸⁵ Treten bei empirischen Daten starke Abhängigkeiten auf – was als Problem der Multikollinearität bezeichnet wird –, kann es zu Schätzproblemen kommen.⁵⁸⁶ Auch diese Annahme erscheint für die vorliegende Untersuchung zu restriktiv. So können bei einigen exogenen Variablen gegenseitige Abhängigkeiten nicht a priori ausgeschlossen werden, beispielsweise bei der Bewertung der Ausbildungserfahrungen.⁵⁸⁷

⁵⁷⁹ Vgl. Homburg 1992, S. 499.

⁵⁸⁰ Homburg 1992, S. 500.

⁵⁸¹ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 19; Fassott 2005, S. 20; Chin/Newsted 1999, S. 308; Homburg 1992, S. 500.

⁵⁸² Siehe hierzu die Darstellung der Operationalisierung des Forschungsmodells in Kapitel 5.

⁵⁸³ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 18; Fassott 2005, S. 20; Chin/Newsted 1999, S. 308; Hildebrandt/Homburg 1998b, S. 26 f.; Homburg 1992, S. 499 f.

⁵⁸⁴ Ein Beispiel für eine gestufte Abhängigkeit ist der Einfluss der Attraktivität des Controllerberufs auf das Berufsziel, der nicht nur direkt stattfindet, sondern auch indirekt über das Interesse am Controllerberuf. (Siehe dazu Abschnitt 3.3.4.1) Vgl. allgemein zu gestuften Abhängigkeiten Homburg 1992, S. 500 f.

⁵⁸⁵ Als „exogen“ werden Variablen bezeichnet, die andere, nachgelagerte Variablen beeinflussen. Siehe dazu die Ausführungen zu Strukturgleichungsmodellen in Abschnitt 4.2.1.1.

⁵⁸⁶ Vgl. Homburg 1992, S. 499 und zum Multikollinearitätsbegriff Pallant 2007, S. 149; Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006, S. 89-92.

⁵⁸⁷ Allerdings können sehr starke Abhängigkeiten auch bei der Kausalanalyse zu Problemen führen. Auf diesen Aspekt wird bei der Darstellung der Analysemethodik noch vertieft eingegangen. Siehe dazu Abschnitt 4.2.2.1.3.

Die Kausalanalyse wird deshalb insgesamt als das leistungsfähigere Verfahren bezeichnet und hat sich als „Quasistandard“⁵⁸⁸ zur Analyse komplexer Wirkungszusammenhänge durchgesetzt.⁵⁸⁹ Auch viele Studien zur *SCCT* wenden kausalanalytische Verfahren an⁵⁹⁰ oder fordern die Anwendung solcher Verfahren⁵⁹¹. Kausalanalytische Verfahren gewinnen auch in der internationalen Accounting-Forschung zunehmend an Verbreitung und werden von einigen Wissenschaftlern explizit als Analysemethode empfohlen.⁵⁹² Auch viele neuere Arbeiten der deutschsprachigen Controllingforschung greifen auf kausalanalytische Methoden zurück.⁵⁹³ Aufgrund der Vorteile der Kausalanalyse und der breiten Nutzung in verwandten Kontexten wendet auch diese Arbeit kausalanalytische Methoden an. Statt des Begriffs der Kausalanalyse werden auch häufig die Begriffe der Strukturgleichungsanalyse und der Strukturgleichungsmodelle genutzt.⁵⁹⁴ Nachfolgend werden diese Begriffe synonym verwendet.

4.1.2 Vorgehen bei der empirischen Erhebung

Nach der grundsätzlichen Darstellung von Forschungsstrategie und -methodik soll im nächsten Schritt der Ablauf der empirischen Untersuchung erläutert werden.

Hierbei wurde in vier Schritten vorgegangen. Der erste Schritt umfasste die Ausgestaltung des Forschungsmodells. Hierzu wurden die relevante Literatur ausgewertet sowie zwei Vorstudien durchgeführt, wie bereits bei der Konzeptualisierung des Forschungsmodells dargelegt. Die weiteren Untersuchungsschritte umfassten die Operationalisierung des Forschungsmodells und die Erstellung des Fragebogens, die Durchführung von Pretests zur Prüfung und Verbesserung des Fragebogens sowie die Durchführung der Hauptuntersuchung. Auf diese Schritte soll nachfolgend vertiefter eingegangen werden.

⁵⁸⁸ Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 683.

⁵⁸⁹ Vgl. Bliemel/Eggert/Fassott et al. 2005a, S. 10; Homburg/Pflessler 2000, S. 635; Hildebrandt/Homburg 1998a, S. 25 f.; Baumgartner/Homburg 1996, S. 140 f.

⁵⁹⁰ Vgl. exemplarisch Lent/Brown/Nota et al. 2003; Lent/Brown/Schmidt et al. 2003; Ferry/Fouad/Smith 2000; Tang/Fouad/Smith 1999; Van Vianen 1999; Gainor/Lent 1998.

⁵⁹¹ Vgl. exemplarisch Hayes/Credle 2008, die sich auf die Analyse von Korrelationen beschränken, aber eine vertiefte Untersuchung mittels Kausalanalysen fordern. (Vgl. Hayes/Credle 2008, S. 61) Smith 2002 wendet eine Regressionsanalyse an, spricht sich aber auch für ein kausalanalytisches Verfahren aus. (Vgl. Smith 2002, S. 7)

⁵⁹² Vgl. die Empfehlung bei Smith/Langfield-Smith 2004, S. 59 und ähnlich Hall/Smith/Langfield-Smith 2005, S. 107; Shields/Shields 1998, S. 67; Shields 1997, S. 13.

⁵⁹³ Vgl. etwa die am IMC entstandenen Arbeiten von Pfennig 2009; Schlüter 2009; Veit 2009; Mahlendorf 2008; Sieber 2008; Spatz 2008; Birl 2007; Sorg 2007; Knollmann 2006; Spillecke 2006; Sandt 2004.

⁵⁹⁴ Vgl. exemplarisch Weiber/Mühlhaus 2010, S. 19.

4.1.2.1 Erstellung des Fragebogens

4.1.2.1.1 Entwicklung der Messmodelle

Für die Untersuchung theoretisch abgeleiteter Abhängigkeitsbeziehungen zwischen Variablen ist ihre verlässliche Messung notwendig.⁵⁹⁵ So meinen *Lent/Brown 2006*:

„*Adequate tests of any psychological theory are predicated on the availability of reliable and valid measures of the theory's key constructs.*“⁵⁹⁶

Deshalb wird empfohlen, möglichst bestehende und etablierte Messmodelle zu nutzen. Neue Messmodelle sollten nur dann entwickelt werden, wenn keine geeigneten Modelle identifiziert werden können.⁵⁹⁷ Für die Erstellung des Fragebogens zur Untersuchung des vorgestellten Forschungsmodells wurden deshalb im ersten Schritt verschiedene Quellen bezüglich geeigneter, etablierter Messmodelle konsultiert.⁵⁹⁸ Die naheliegendste Quelle waren andere Studien, die die *SCCT* als theoretische Basis nutzen. Neben den Artikeln selbst wurden auch dort zitierte Quellen durchsucht. Darüber hinaus wurden weitere Studien zur Ausbildungs- und Berufswahl, die im Rahmen der Literaturanalyse identifiziert worden waren, analysiert. Auch hier wurden neben den eigentlichen Artikeln zitierte Quellen geprüft. Neben einzelnen Beiträgen bieten sich außerdem Konstruktensammlungen als Quelle möglicher Messmodelle an. Deshalb wurden die vier Bände des *Marketing Scales Handbook*⁵⁹⁹, das *Handbook of Marketing Scales*⁶⁰⁰, das *Management Accounting & Control Scales Handbook*⁶⁰¹, das Handbuch von *Fields 2002*⁶⁰² sowie die Konstruktensammlung von *Kwok/Sharp 1998*⁶⁰³ herangezogen. Speziell für die Messung der Erfahrungen in den Controllingkursen wurde zudem eine Wissenschaftlerin aus dem Bereich Wirtschaftspädagogik zu geeigneten Messinstrumenten befragt.⁶⁰⁴ Außerdem wurden Literatur-Datenbanken mittels Stichwörtern nach Artikeln mit geeigneten Skalen untersucht.

⁵⁹⁵ Vgl. Van der Stede/Young/Chen 2007, S. 464 f.; Kwok/Sharp 1998, S. 137; Korman 1974, S. 194.

⁵⁹⁶ Lent/Brown 2006, S. 13.

⁵⁹⁷ Vgl. Diekmann 2007, S. 302; Bortz/Döring 2006, S. 213; DeVellis 2003, S. 154 f.; Homburg/Klarmann 2003, S. 77; Kwok/Sharp 1998, S. 162.

⁵⁹⁸ Auch in der Literatur wird empfohlen, auf verschiedene Quellen zur Recherche geeigneter Skalen zurückzugreifen. (Vgl. DeVellis 2003, S. 154 f.; Mummendey 1999, S. 58-62 und zu einem ähnlichen Vorgehen Mahlendorf 2008, S. 51 f.)

⁵⁹⁹ Vgl. Bruner II/Hensel/James 2005; Bruner II/James/Hensel 2001; Bruner II/Hensel 1996; Bruner II/Hensel 1992.

⁶⁰⁰ Vgl. Bearden/Netemeyer/Mobley 1993.

⁶⁰¹ Vgl. Schäffer 2007.

⁶⁰² Vgl. Fields 2002.

⁶⁰³ Vgl. Kwok/Sharp 1998.

⁶⁰⁴ Hierzu wurde ein telefonisches Gespräch mit einer Mitarbeiterin des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik (Professor Ebner) der Universität Mannheim geführt.

Anhand dieser Quellen konnten für einige der untersuchten Konstrukte geeignete Messinstrumente identifiziert werden. Allerdings mussten dabei teilweise umfangreiche Anpassungen für den spezifischen Kontext und die Zielgruppe der Untersuchung vorgenommen werden.⁶⁰⁵ Sofern es sich um englischsprachige Quellen handelte, mussten die Messinstrumente zudem ins Deutsche übersetzt werden. Die übernommenen und angepassten Messmodelle für die untersuchten Konstrukte werden bei der Darstellung der empirischen Ergebnisse in Abschnitt 5.2 vorgestellt.

Nicht für alle untersuchten Konstrukte konnten jedoch geeignete Messinstrumente identifiziert werden. Dies betraf insbesondere die Erfahrungen in der Controllingausbildung, für die weitestgehend neue Messinstrumente entwickelt werden mussten. Auch auf die Entwicklung neuer Messmodelle geht Abschnitt 5.2 genauer ein.

4.1.2.1.2 Ausgestaltung des Fragebogens

Nach der Entwicklung der Messmodelle für die Untersuchungsvariablen wurde der Fragebogen für die Datenerhebung erstellt. Drei Aufgaben standen dabei im Vordergrund:

1. Die Gestaltung der äußeren Form des Fragebogens
2. Die Festlegung des Fragebogaufbaus
3. Die Formulierung der Fragebogenindikatoren

Bezüglich aller drei Aufgaben wurden Hinweise aus der Literatur und Beispiele bestehender empirischer Untersuchungen beachtet.

1. Gestaltung der äußeren Form des Fragebogens

Der Fragebogen bestand aus einem Deckblatt, einer Ausfüllanleitung sowie dem Hauptteil mit den Fragen. Schon die äußere Form des Fragebogens kann die Bearbeitung durch die Respondenten beeinflussen.⁶⁰⁶ Es wurde deshalb große Sorgfalt auf das Layout des Fragebogens, des Deckblatts und der Ausfüllanleitung gelegt. Deckblatt und Ausfüllanleitung enthielten zudem wesentliche in der Literatur empfohlene Elemente:⁶⁰⁷

- Titel und Inhalt des Forschungsprojekts

⁶⁰⁵ Auch in der Literatur zur *SCCT* wird auf die oftmals bestehende Notwendigkeit der spezifischen Anpassung der Messinstrumente hingewiesen. Siehe dazu Fußnote 379.

⁶⁰⁶ Churchill Jr./Iacobucci 2005 weisen darauf hin, dass eine unprofessionelle Erscheinungsform des Fragebogens die Kooperationsbereitschaft der Respondenten beeinträchtigen und damit z. B. zu weniger genauen Antworten führen kann. (Vgl. Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 252 und dazu auch Schnell/Hill/Esser 2005, S. 361 f.; Stier 1999, S. 183; Sudmann/Bradburn 1983, S. 229-231; Dillmann 1978, S. 119 f.)

⁶⁰⁷ Vgl. Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 252 f.; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 361 f.; Hague 1993, S. 106-108; Kalton 1983, S. 65; Dillmann 1978, S. 150-153.

- Name und Anschrift des Instituts und des verantwortlichen Ansprechpartners⁶⁰⁸
- Ungefähre Ausfülldauer
- Zusicherung von Vertraulichkeit und Anonymität
- Angebot, einen Bericht der Untersuchungsergebnisse zu erhalten
- Dank für die Unterstützung

Für die Studenten, die über das Internet befragt wurden, wurde ein E-Mail-Anschreiben verfasst, das den Link zur Online-Version des Fragebogens enthielt. Bei der Gestaltung dieses Anschreibens wurden verschiedene Aspekte berücksichtigt, die insbesondere auf eine Erhöhung der Rücklaufquote abzielten. Hierauf wird in Abschnitt 4.1.2.1.4 näher eingegangen.

2. Festlegung des Fragebogaufbaus

Der Fragebogen bestand aus sechs Abschnitten. Im ersten Abschnitt wurden Informationen zum Studienhintergrund der Respondenten erhoben.⁶⁰⁹ Der zweite Abschnitt betraf die beruflichen Ziele der Respondenten. Der dritte und insgesamt längste Abschnitt umfasste die Erhebung der Attraktivität des Controllerberufs, der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung sowie eines Teils der Determinanten von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung. Im vierten Abschnitt wurden Informationen zu weiteren Determinanten erhoben. Der fünfte Abschnitt zielte auf die Erfassung der beruflichen Interessen, während im sechsten Abschnitt einige demographische Angaben und Kontrollangaben erhoben wurden. Die Abschnitte waren durch Zwischentitel abgegrenzt, um die Orientierung zu erleichtern. Vor den Blöcken mit den Indikatoren zur Messung der Konstrukte befanden sich meist Hinweise zur Bearbeitung sowie teilweise Definitionen wichtiger Begriffe und erläuternde Beispiele. Diese sollten die Verständlichkeit erhöhen und als thematische Überleitung den Übergang zwischen den Frageblöcken erleichtern.⁶¹⁰ Wichtige Begriffe wurden durch Fettdruck und Unterstreichen hervorgehoben.⁶¹¹

Dieser Aufbau des Fragebogens orientiert sich an den Empfehlungen in der Literatur.

An den Anfang des Fragebogens wurden einfach zu beantwortende und unkritische Fragen (etwa nach dem Studiengang) gestellt, um zu verhindern, dass Teilnehmer sich bedroht fühlen

⁶⁰⁸ Die Teilnehmer wurden vor der Befragung darauf aufmerksam gemacht, dass sie die Möglichkeit hatten, das Deckblatt zu behalten, um sich im Nachgang mit möglichen Fragen an den Verfasser der Dissertationsschrift zu wenden.

⁶⁰⁹ Dieser Teil wurde jeweils spezifisch für jede Hochschule angepasst, beispielsweise umfassten die Auswahlmöglichkeiten für die Angabe des Studienfachs die jeweils an der Hochschule angebotenen Fächer.

⁶¹⁰ Vgl. Mayer 2008, S. 95; Diekmann 2007, S. 484; Lent/Brown 2006, S. 23; Bühner 2004, S. 66 f.; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 888; Porst 2000, S. 1; Stier 1999, S. 183; Bagozzi 1994a, S. 41.

⁶¹¹ Vgl. Bühner 2004, S. 66.

und möglicherweise die Beantwortung abbrechen. Eher kritische Fragen (etwa nach den Leistungen in Controllingkursen) befanden sich dagegen weiter hinten im Fragebogen.⁶¹²

Fragen, die sich auf das Zentralkonstrukt der Attraktivität des Controllerberufs bezogen, wurden früh im Fragebogen platziert, um die Wahrscheinlichkeit der Beantwortung zu erhöhen.⁶¹³

Speziell in Gruppeninterviews ist es möglich, dass zu Beginn der Befragung noch Unruhe unter den Teilnehmern herrscht, die die Sorgfalt der Bearbeitung beeinträchtigt. Auch gegen Ende kann die Sorgfalt abnehmen, da manche Teilnehmer den Fragebogen nicht später als andere Teilnehmer abgeben möchten. Deshalb wurden, wie empfohlen, an den Anfang und das Ende des Fragebogens keine für die Untersuchung zentralen Fragen gestellt.⁶¹⁴

Es wurde zudem auf eine Vermischung der Indikatoren unterschiedlicher Konstrukte verzichtet und die zu einem Konstrukt gehörenden Indikatoren jeweils in Blöcken abgefragt, um durch einen logischen und strukturierten Aufbau die Beantwortung zu erleichtern.⁶¹⁵

3. Formulierung der Fragebogenindikatoren

Da für die vorliegende Untersuchung einige Messmodelle neu entwickelt oder stark angepasst übernommen wurden, musste besondere Sorgfalt auf die Formulierung der Fragebogenindikatoren gelegt werden. Für die Formulierung wurden, mit wenigen Ausnahmen, geschlossene Fragen gewählt, die gerade bei schriftlichen Befragungen Vorteile gegenüber offenen Fragen aufweisen.⁶¹⁶ Dabei wurden die einzelnen Indikatoren als Behauptungen formuliert. Diese Form wird insbesondere für die Erhebung von Einstellungen und Meinungen als geeigneter angesehen als die Frageform.⁶¹⁷ Für die Formulierung der Indikatoren finden sich in der Literatur zahlreiche Empfehlungen, zum Teil in Form von „Checklisten“.⁶¹⁸ Diese wurden auch

⁶¹² Vgl. Mayer 2008, S. 95; Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 250-252; Stier 1999, S. 182 f.; Hague 1993, S. 45 f. und 106 f.; Kalton 1983, S. 65.

⁶¹³ Vgl. Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 251.

⁶¹⁴ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 243.

⁶¹⁵ Vgl. Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 251; Hague 1993, S. 45 und 88-90. Zur Darstellung der Vor- und Nachteile einer Gruppierung von Indikatoren in Blöcken bzw. einer zufälligen Vermischung aller Indikatoren vgl. Mahlendorf 2008, S. 74; Hensley 1999, S. 350.

⁶¹⁶ Diekmann 2007 nennt als Vorteile „Vergleichbarkeit der Antworten“, „höhere Durchführungs- und Auswertungsobjektivität“, „geringerer Zeitaufwand für den Befragten“, „leichtere Beantwortbarkeit“ sowie „geringerer Aufwand bei der Auswertung“. Insbesondere der geringere Zeitaufwand ist bei schriftlichen Befragungen von großer Bedeutung. (Vgl. Diekmann 2007, S. 477 und ähnlich Homburg/Krohmer 2009, S. 259 f.)

⁶¹⁷ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 254. Laut den Autoren lassen sich mit Behauptungen die Sachverhalte pointierter und differenzierter darstellen als mit Fragen. Zudem sind Behauptungen besser geeignet, klare Stellungnahmen von den Respondenten zu erhalten. Kreutz/Titscher 1974 weisen allerdings darauf hin, dass bei Behauptungen Respondenten möglicherweise stärker zu zustimmendem Antwortverhalten neigen als bei Fragen. (Vgl. Kreutz/Titscher 1974, S. 52)

⁶¹⁸ Vgl. exemplarisch Bortz/Döring 2006, S. 244 f.; Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 247-250; Bühner 2004, S. 62-68; DeVellis 2003, S. 67-69; Dillman 2000, S. 34-40; Porst 2000; Kinneary/Taylor 1996, S. 365-370; Hague 1993, S. 64-71; Luck/Rubin 1987, S. 191-194; Dillmann 1978, S. 95-118; Edwards 1957, S. 13 f.

bei der Formulierung der Indikatoren des Untersuchungsfragebogens beachtet. In Tabelle 63 in Anhang 4 sind die wichtigsten der in der Literatur genannten Empfehlungen dargestellt. Neben der Formulierung der Fragen ist auch die Ausgestaltung der Antwortmöglichkeiten festzulegen. Deskriptive Informationen (z. B. Angaben zum Studiengang) wurden mittels Freitextfeldern oder Listen mit vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten erhoben. Zur Bewertung der Indikatoren der Konstrukte wurde eine Ratingskala gewählt, die insbesondere zur Messung von Einstellungen angewendet wird.⁶¹⁹ Bei der Ausgestaltung einer Ratingskala sind unterschiedliche Gesichtspunkte zu beachten.⁶²⁰

Dies betrifft insbesondere die *geeignete Anzahl an Skalenpunkten*, die in der Literatur intensiv diskutiert wird.⁶²¹ Generell ist mit einer höheren Anzahl von Skalenpunkten eine stärkere Differenzierung möglich. Allerdings besteht bei sehr vielen Skalenpunkten die Gefahr, dass Respondenten kaum noch zwischen den einzelnen Skalenpunkten unterscheiden können.⁶²² Einige Autoren halten Skalen mit bis zu fünf Skalenpunkten für sinnvoll⁶²³, andere Autoren fordern eine höhere Anzahl.⁶²⁴ Die Wahl einer 7-stufigen Skala schien eine ausreichende Differenzierung der Antworten zu erlauben, ohne gleichzeitig die Übersichtlichkeit der Antwortoptionen zu beeinträchtigen.⁶²⁵ Um die Richtung der Bewertung nicht zu beeinflussen, wurde eine balancierte Skala mit einer identischen Anzahl positiver und negativer Kategorien verwendet.⁶²⁶ Die 7-stufige Skala implizierte auch die Aufnahme einer neutralen Kategorie als Skalenmittelpunkt. Diese ermöglicht eine genauere Differenzierung und kann Fehlinterpretationen vermeiden, da neutrale Respondenten nicht zu einem positiven oder negativen Urteil „gezwungen“ werden.⁶²⁷ Eine Ausweichkategorie wurde nicht eingebaut, da für die Bearbeitung des Fragebogens kein Vorwissen und keine Erfahrung im Controllerberuf notwendig waren.⁶²⁸ Die Indikatoren wurden deshalb als für alle Respondenten bewertbar erachtet.⁶²⁹

⁶¹⁹ Vgl. Diekmann 2007, S. 471 f.; Hammann/Erichson 2000, S. 341.

⁶²⁰ Vgl. Diekmann 2007, S. 472 f.; Greving 2007, S. 69-73; Bortz/Döring 2006, S. 176-181; Stier 1999, S. 65.

⁶²¹ Vgl. Stier 1999, S. 66-68.

⁶²² Vgl. Greving 2007, S. 70; Bortz/Döring 2006, S. 180 f.

⁶²³ Vgl. exemplarisch Devlin/Dong/Brown 2003, S. 14; Rohrmann 1978.

⁶²⁴ Vgl. exemplarisch Ping 2004, S. 134; Bagozzi 1994a, S. 41; Andrews 1984, S. 430. Churchill Jr./Peter 1984 zeigen in einer Meta-Analyse, dass sich mehr Skalenpunkte positiv auf die Reliabilität der Messung auswirken. (Vgl. Churchill Jr./Peter 1984, S. 365 f. und dazu Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 282 f.)

⁶²⁵ Vgl. Mayer 2008, S. 83; Berekoven/Eckert/Ellenrieder 2006, S. 77. Eine 7-stufige Ratingskala wird auch in neueren Studien aus der Controllingforschung genutzt. (Vgl. etwa Rambusch i. V.; Pfennig 2009; Veit 2009)

⁶²⁶ Vgl. Stier 1999, S. 69 f.; Dillman 2000, S. 57 f.

⁶²⁷ Vgl. Diekmann 2007, S. 472; Devlin/Dong/Brown 2003, S. 13.

⁶²⁸ Bei der Bewertung der Qualität stellvertretender Erfahrungen im Controllerberuf sowie der eigenen praktischen Erfahrungen wurden Ausweichkategorien vorgesehen, da diese Konstrukte nicht durch alle Teilnehmer bewertbar waren. Teilnehmer ohne Controller im persönlichen Umfeld bzw. ohne praktische Erfahrung im Controlling konnten die Kategorien „Keine Controller bekannt“ bzw. „Noch keine praktische Erfahrung“ wählen.

⁶²⁹ Vgl. ähnlich Veit 2009, S. 125 und dazu auch Jankisz/Moosbrugger 2007, S. 54. Ein Verzicht auf eine Ausweichkategorie hat zudem den Vorteil, dass „Lücken“ in den Daten vermieden werden. (Vgl. Stier 1999, S. 69)

Als *Art der Skala* wurde eine Bewertungsskala gewählt, die den Grad an Zustimmung zu den als Behauptungen formulierten Indikatoren ausdrückte.⁶³⁰ Zur Unterstützung des Verständnisses der Respondenten bestanden die Skalenkategorien nicht nur aus Zahlen, sondern wurden beschriftet.⁶³¹ Dabei wurden Beschriftungen gewählt („Trifft gar nicht zu“ bzw. „Trifft voll zu“), die „äquidistante Ausprägungen“⁶³² der Zustimmung ausdrücken sollten.⁶³³ Die Skalenmitte wurde als „neutral“ gekennzeichnet, um die Respondenten bei der Beantwortung zu unterstützen.⁶³⁴ Ein abweichendes Skalenformat wurde bei der Variablen Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte gewählt. Diese wurde mittels eines semantischen Differentials abgefragt.⁶³⁵

Neben den dargestellten allgemeinen Maßnahmen bei der Fragebogengestaltung wurden zudem spezielle Maßnahmen getroffen, um Verzerrungen im Antwortverhalten der Befragten („*biases*“) zu vermeiden. Für die vorliegende Untersuchung waren insbesondere der *Common-Method-Bias* sowie der *Nonresponse-Bias* von Relevanz.

4.1.2.1.3 Maßnahmen gegen einen *Common-Method-Bias*

Verzerrungen in den Ergebnissen können zum einen aufgrund eines *Common-Method-Bias* entstehen. Darunter wird die Problematik verstanden, dass empirisch nachgewiesene Wirkungsbeziehungen teilweise durch die gleiche Messung der Variablen verursacht werden.⁶³⁶ Diese „Verzerrung der Korrelationen zwischen den Konstrukten“⁶³⁷ kann die empirisch ermittelten Ergebnisse verfälschen. Die Meinungen zur Bedeutung des *Common-Method-Bias* sind gespalten. Einige Autoren stufen seinen Einfluss als gering bis moderat ein.⁶³⁸ Andere Autoren sehen in ihm dagegen eine bedeutende Ursache für Messfehler, die die Ergebnisse von Hypothesenprüfungen in hohem Maße beeinflussen können.⁶³⁹

⁶³⁰ Dieser Skalentyp wird nach Bortz/Döring 2006 häufig bei der Messung von Einstellungen eingesetzt. (Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 177)

⁶³¹ Vgl. Diekmann 2007, S. 473; Greving 2007, S. 69; Stier 1999, S. 70 f.; Dillman 2000, S. 37.

⁶³² Bortz/Döring 2006, S. 177.

⁶³³ Die gewählten Beschriftungen der Skalenenden hat sich in neueren Studien aus der Controllingforschung bereits bewährt. (Vgl. exemplarisch Pfennig 2009; Veit 2009; Spatz 2008)

⁶³⁴ Vgl. Greving 2007, S. 71; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 888.

⁶³⁵ Vgl. zu diesem Skalentyp Bortz/Döring 2006, S. 185-187; Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 276-278; Schnell/Hill/Esner 2005, S. 175-177; Stier 1999, S. 97-100.

⁶³⁶ Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 124; Söhnchen 2007, S. 137; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 879.

⁶³⁷ Temme/Paulssen 2009, S. 124.

⁶³⁸ Vgl. Spector 2006, S. 221 sowie exemplarisch Doty/Glick 1998, S. 399-401; Crampton/Wagner 1994, S. 72; Spector 1987, S. 442.

⁶³⁹ Vgl. exemplarisch Ernst 2003, S. 1250; Williams/Brown 1994, S. 185; Williams/Ronald Buckley/Cote 1989, S. 462. So stellen auch Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003 fest: „*Most researchers agree that common method variance (...) is a potential problem in behavioral research*“ (Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 879).

Ein *Common-Method-Bias* kann durch unterschiedliche Faktoren verursacht werden, die auf das Design der Erhebung oder die verwendeten Messinstrumente zurückgeführt werden können.⁶⁴⁰ Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003 unterscheiden vier Hauptgruppen.

- *Common Rater Effects*: Diese Effekte können auftreten, wenn abhängige und unabhängige Variablen durch denselben Respondenten beantwortet werden.⁶⁴¹
- *Item Characteristics Effects*: Diese Effekte können durch die Formulierung der Indikatoren ausgelöst werden, beispielsweise durch unklar oder sehr komplex formulierte Indikatoren, die Wahl gleicher Skalen und Skalenanker oder die Verwendung gleich gerichteter (beispielsweise ausschließlich positiver) Formulierungen.⁶⁴²
- *Item Context Effects*: Diese Effekte können durch die Zusammenstellung der Indikatoren ausgelöst werden, etwa durch ihre Reihenfolge.⁶⁴³
- *Measurement Context Effects*: Diese Effekte können durch den Kontext der Befragung ausgelöst werden. So kann ein möglicher Bias durch die Erhebung von abhängigen und unabhängigen Variablen zum selben Zeitpunkt, am selben Ort und durch dasselbe Befragungsinstrument verursacht werden.⁶⁴⁴

Auch für die vorliegende Untersuchung konnte ein *Common-Method-Bias* nicht ausgeschlossen werden, da die Daten für die Untersuchungsvariablen jeweils von *einem* Respondenten im Zuge *einer* Befragung gewonnen wurden. Dies geschah bewusst, da die abgefragten Sachverhalte – Einstellungen, Wahrnehmungen und geplante Handlungen – nur durch die jeweilige Person verlässlich beurteilbar schienen.⁶⁴⁵

Daraus ergab sich allerdings die Gefahr von *Common Rater* bzw. *Measurement Context Effects*.⁶⁴⁶ Darüber hinaus werden gerade solche abstrakten Konstrukte als besonders anfällig für Messfehler angesehen.⁶⁴⁷ Vor diesem Hintergrund erschien es angebracht, Maßnahmen zu

⁶⁴⁰ Vgl. Söhnchen 2007, S. 138 f.; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 881.

⁶⁴¹ Diese Effekte können aus unterschiedlichen Gründen auftreten, wie etwa dem Streben der Teilnehmer nach konsistent erscheinenden oder sozial erwünschten Antworten. (Vgl. hierzu und zu weiteren Ursachen Temme/Paulssen 2009, S. 125; Homburg/Klarmann 2003, S. 79 f.; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 881-883)

⁶⁴² Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 125; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 883 f.

⁶⁴³ Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 125 f.; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 884 f.

⁶⁴⁴ Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 126; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 885. Werden alle Variablen am selben Ort und zur selben Zeit gemessen, ist es möglich, dass der Zusammenhang zwischen unabhängiger und abhängiger Variable künstlich erhöht wird, da die Respondenten die Bewertung der jeweils anderen Variablen noch im Kurzzeitgedächtnis gespeichert haben.

⁶⁴⁵ Söhnchen 2007 weist ebenfalls darauf hin, dass bei derartigen Untersuchungsinhalten die „Anwendung eines Single-Source-Designs“ (Söhnchen 2007, S. 141) sinnvoll ist.

⁶⁴⁶ In empirischen Studien zur *SCCT* werden die Daten in der Regel ebenfalls von nur einem Respondenten bezogen. (Vgl. etwa Hayes/Credle 2008; Cunningham/Doherty/Gregg 2007; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005) Lent/Brown 2006 weisen deshalb explizit auf die Gefahr eines *Common-Method-Bias* hin. (Vgl. Lent/Brown 2006, S. 23 und ähnlich Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005, S. 135)

⁶⁴⁷ Vgl. die Ergebnisse der Meta-Studie von Cote/Buckley 1987 und dazu auch Söhnchen 2007, S. 137 f.

treffen, um dem Einfluss eines *Common-Method-Bias* vorzubeugen.⁶⁴⁸ In der Literatur werden zwei Arten von Maßnahmen vorgeschlagen, die auch in dieser Studie zur Anwendung kamen:⁶⁴⁹

- Maßnahmen zur *Vermeidung* eines *Common-Method-Bias*
- Maßnahmen zur nachträglichen *Diagnose* eines *Common-Method-Bias*

1. Maßnahmen zur Vermeidung eines *Common-Method-Bias*

Zur möglichst weitgehenden Vermeidung eines *Common-Method-Bias* wurde auf mehrere in der Literatur genannte Maßnahmen zurückgegriffen.⁶⁵⁰

Erstens wurden Vorkehrungen in den Erläuterungen zum Fragebogen getroffen. Den Teilnehmern wurde mehrfach zugesichert, dass die Angaben anonym ausgewertet, streng vertraulich behandelt und nur in aggregierter Form veröffentlicht würden. Außerdem wurde in den Bearbeitungshinweisen hervorgehoben, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gäbe, und um ehrliche Antworten gebeten. Schließlich wurde auch die rein wissenschaftliche Zielsetzung der Untersuchung hervorgehoben.⁶⁵¹ Diese Maßnahmen können dazu beitragen, dass Teilnehmer ihre tatsächlichen Einschätzungen wiedergeben, und das Risiko sozial erwünschter, konsistent erscheinender oder durchgehend gleichgerichteter Bewertungen verringern.⁶⁵²

Zweitens wurden einige Maßnahmen beim Aufbau des Fragebogens getroffen. Zum einen wurde die Reihenfolge abhängiger und unabhängiger Variablen im Fragebogen „umgedreht“.⁶⁵³ So befand sich der Indikatorblock der abhängigen Variablen Berufsziel Controller am Anfang des Fragebogens, während die Indikatorblöcke der die Variable beeinflussenden Variablen Interesse am Controllerberuf, Selbstwirksamkeitserwartung und Attraktivität an späterer Stelle folgten.⁶⁵⁴ Auch die Determinanten der Attraktivität und der Selbstwirksamkeitserwartung wurden den Indikatorblöcken dieser Variablen überwiegend nachgestellt. Dadurch sollte verhindert werden, dass die Respondenten die im Forschungsmodell angenommenen Wirkungsbeziehungen erkennen und „konsistent“ antworten.⁶⁵⁵ Außerdem wurden die

⁶⁴⁸ Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 130.

⁶⁴⁹ Vgl. Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 887.

⁶⁵⁰ Vgl. dazu Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 887 f. sowie spezifisch für Untersuchungen zur *SCCT* Lent/Brown 2006, S. 23 und 31.

⁶⁵¹ Bei Teilnehmern, die über E-Mail kontaktiert wurden und den Link zu einem elektronischen Fragebogen zugesandt bekamen, wurden einige der Hinweise zusätzlich in das E-Mail-Anschreiben aufgenommen. (Siehe das exemplarische Anschreiben für die Internetbefragung in Anhang 6)

⁶⁵² Vgl. Söhnchen 2007, S. 141; Lent/Brown 2006, S. 31; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 888; Fisher/Katz 2000, S. 117 und zu einem ähnlichen Vorgehen Schlüter 2009, S. 71; Veit 2009, S. 125.

⁶⁵³ Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003 bezeichnen dies als „*counterbalancing question order*“ (Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 888)

⁶⁵⁴ Die der Variable Berufsziel direkt vorgelagerte Variable Interesse am Controllerberuf wurde zudem bewusst ans Ende des Fragebogens gestellt, um eine maximale „Trennung“ dieser Variablen sicherzustellen.

⁶⁵⁵ Vgl. Söhnchen 2007, S. 141 f.; Lent/Brown 2006, S. 23; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 888.

ähnlich formulierten Indikatorblöcke der Attraktivitätsdimensionen nicht nacheinander sondern getrennt in zwei Gruppen abgefragt. Dadurch sollte verhindert werden, dass die Motivation der Respondenten durch eine Bearbeitung vieler ähnlich formulierter Indikatoren sinkt.⁶⁵⁶ *Drittens* wurden bei der Formulierung der Indikatoren Empfehlungen zur Verringerung eines *Common-Method-Bias* beachtet. Es wird darauf hingewiesen, dass durch eine sorgfältige und klare Formulierung der Indikatoren ein *Common-Method-Bias* reduziert werden kann.⁶⁵⁷ Die entsprechenden Maßnahmen wurden bereits in Abschnitt 4.1.2.1.2 dargestellt. Als weitere Maßnahmen wurden einige Indikatoren revers kodiert, so dass sie eine Ablehnung des Konstrukts ausdrückten, während die übrigen Indikatoren zustimmend formuliert wurden. Dieser Maßnahme werden in der Literatur mehrere mögliche Vorteile zugeschrieben. Zum einen kann dadurch die Gefahr eines durchweg gleichgerichteten Antwortverhaltens verringert werden.⁶⁵⁸ Zum anderen kann die Abwechslung der Frage-, „Richtung“ die Aufmerksamkeit der Respondenten erhöhen.⁶⁵⁹ Darüber hinaus können revers kodierte Indikatoren für die Qualitätsprüfung der Daten hilfreich sein, da ihre inkonsistente Beantwortung auf ein flüchtiges Ausfüllen hindeuten kann.⁶⁶⁰

Als weitere Maßnahme wurde – wie dargestellt – bei der Variablen Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte ein anderes Antwortformat als bei den übrigen Variablen gewählt⁶⁶¹, was ebenfalls zur Verringerung eines *Common-Method-Bias* empfohlen wird.⁶⁶²

2. Maßnahmen zur Kontrolle auf einen *Common-Method-Bias*

Neben Maßnahmen zur Vermeidung eines *Common-Method-Bias* bei der Gestaltung des Fragebogens stehen auch Möglichkeiten zur Verfügung, die Ergebnisse ex post auf das Vorliegen eines Bias zu überprüfen. Zwei Maßnahmen werden hierbei oft angewendet: der Harman-Single-Factor-Test sowie der von Lindell und Whitney vorgeschlagene Test über eine Marker-Variable.

▪ Harman-Single-Factor-Test

Der *Harman-Single-Factor-Test* ist ein sehr häufig eingesetztes Verfahren zur Identifikation eines *Common-Method-Bias*. Der Test sieht vor, dass alle erhobenen Fragebogenindikatoren

⁶⁵⁶ Vgl. ähnlich Pfennig 2009, S. 104.

⁶⁵⁷ Vgl. Söhnchen 2007, S. 142; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 888.

⁶⁵⁸ Vgl. Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005, S. 135; Lindell/Whitney 2001, S. 117; Bagozzi 1994a, S. 29. Solche Antworttendenzen können ebenfalls zu künstlich erhöhten Korrelationen zwischen Variablen führen. (Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 125; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 882 f.)

⁶⁵⁹ Vgl. Hensley 1999, S. 350.

⁶⁶⁰ Siehe dazu die Ausführungen zum Ausschluss von Respondenten in Abschnitt 5.1.2. Zu möglichen Nachteilen revers kodierter Indikatoren vgl. Mahlendorf 2008, S. 75; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 884; Hensley 1999, S. 350; Hinkin 1995, S. 972.

⁶⁶¹ Siehe dazu Abschnitt 4.1.2.1.2.

⁶⁶² Vgl. Söhnchen 2007, S. 141 f.; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 888.

einer Faktorenanalyse unterzogen werden. Von einem substanziellen *Common-Method-Bias* ist auszugehen, wenn aus der Faktorenanalyse entweder nur *ein Faktor* extrahiert wird oder ein Faktor extrahiert wird, durch den die *Mehrheit der Varianz* der Indikatoren erklärt wird (ein sogenannter „Generalfaktor“).⁶⁶³ Kritisiert wird allerdings, dass der Harman-Single-Factor-Test nicht sehr sensitiv ist und nur starke Formen eines *Common-Method-Bias* aufdecken kann.⁶⁶⁴ Es erscheint daher sinnvoll, zusätzliche Verfahren einzusetzen.

▪ **Marker-Variablen-Test nach Lindell und Whitney**

Ein weiteres gängiges Verfahren ist der Marker-Variablen-Test nach *Lindell/Whitney 2001*.⁶⁶⁵ Dieser gilt als sehr gut geeignet.⁶⁶⁶ Er sieht die Aufnahme einer zusätzlichen Variablen in die Untersuchung vor, die theoretisch mit mindestens einer der anderen Variablen unkorreliert ist. Diese Variable wird auch als „Marker-Variable“ bezeichnet.⁶⁶⁷ Das Vorliegen eines *Common-Method-Bias* kann durch die Untersuchung der Korrelation zwischen der Marker-Variablen und den theoretisch unkorrelierten Variablen geprüft werden. Substanzielle Korrelationen weisen demzufolge auf das Vorliegen eines *Common-Method-Bias* hin. Für die aufzunehmende Marker-Variable finden sich in der Literatur einige Empfehlungen.⁶⁶⁸

- Es sollte sich um ein aus mehreren Indikatoren bestehendes Konstrukt handeln.
- Die Reliabilität des Konstrukts sollte bereits in Studien nachgewiesen worden sein.
- Das Konstrukt sollte möglichst zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen positioniert werden.

Zur Identifikation einer geeigneten Marker-Variablen wurden bestehende Konstruktsammlungen durchsucht.⁶⁶⁹ Als geeignetes Konstrukt wurde die *Sports Spectator Scale* identifiziert, die von *Wells/Tigert 1971* eingeführt und von *Dickerson/Gentry 1983* erneut genutzt wurde.⁶⁷⁰ Die Skala besteht aus vier Indikatoren und misst das Sportinteresse einer Person. Die Skala erschien aus mehreren Gründen geeignet:

- Es lagen keine Hypothesen über einen Zusammenhang zwischen dem Sportinteresse und den anderen Untersuchungsvariablen vor.

⁶⁶³ Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 130 f.; Malhotra/Patil/Kim 2007, S. 27; Söhnchen 2007, S. 140; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 889; Podsakoff/Organ 1986, S. 536.

⁶⁶⁴ Vgl. Temme/Paulssen 2009, S. 131; Söhnchen 2007, S. 140; Malhotra/Kim/Patil 2006, S. 1867 f.

⁶⁶⁵ Vgl. Lindell/Whitney 2001; Lindell/Brandt 2000.

⁶⁶⁶ Vgl. Malhotra/Kim/Patil 2006, S. 1868 und 1879; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 893 – siehe hier auch zu Kritik an diesem Verfahren.

⁶⁶⁷ Vgl. exemplarisch Lindell/Whitney 2001, S. 117.

⁶⁶⁸ Vgl. Lindell/Whitney 2001, S. 118 f.

⁶⁶⁹ Insbesondere wurden die vier Bände des *Marketing Scales Handbook* (Bruner II/Hensel/James 2005; Bruner II/James/Hensel 2001; Bruner II/Hensel 1996; Bruner II/Hensel 1992), das *Handbook of Marketing Scales* (Bearden/Netemeyer/Mobley 1993) sowie das *Management Accounting & Control Scales Handbook* (Schäffer 2007) durchsucht.

⁶⁷⁰ Vgl. Bruner II/Hensel 1992, S. 578 f. Hier ist die Skala als „*Sports Enthusiasm*“-Skala aufgeführt.

- Das Konstrukt besteht aus mehreren Indikatoren.
- Das Konstrukt wurde bereits großzahlig verwendet und seine Reliabilität überprüft.⁶⁷¹

Das Konstrukt erfüllt somit die Anforderungen an eine Marker-Variable.⁶⁷²

4.1.2.1.4 Maßnahmen gegen einen *Nonresponse-Bias*

Auf die Gefahr eines möglichen *Nonresponse-Bias* bei großzahligen Untersuchungen wurde bereits hingewiesen. Um dieser Gefahr zu begegnen, wurde das Gruppeninterview als Erhebungsmethode gewählt.⁶⁷³ Allerdings wurde bei einigen Hochschulen die Befragung als Internet-Befragung außerhalb von Lehrveranstaltungen durchgeführt. Dabei konnte nicht ausgeschlossen werden, dass primär Studenten teilnahmen, die sich in hohem Maße für den Controllerberuf interessierten. Es erschien demnach sinnvoll, Maßnahmen zur Vermeidung eines *Nonresponse-Bias* zu ergreifen sowie nach Abschluss der Datenerhebung auf Vorliegen eines *Nonresponse-Bias* zu kontrollieren.

Um den *Nonresponse-Bias* zu minimieren, sollte eine hohe Rücklaufquote angestrebt werden.⁶⁷⁴ Hierzu wird in der Literatur insbesondere auf die Gestaltung des Anschreibens hingewiesen. So wird beispielsweise empfohlen, in das Anschreiben einen Appell zur Teilnahme an der Befragung aufzunehmen oder auch den vertraulichen Umgang mit den Daten zuzusichern. Bei der Gestaltung des E-Mail-Anschreibens, mit dem der Link zum Fragebogen versendet wurde, wurden verschiedene in der Literatur genannte Empfehlungen berücksichtigt, die in Tabelle 64 in Anhang 5 dargestellt sind. Ein exemplarisches Anschreiben findet sich in Anhang 6. Zusätzlich wurden Erinnerungsmails an die Studenten verschickt, die den Fragebogen noch nicht abgeschlossen hatten. Auch dies wird als Maßnahme zur Erhöhung des Rücklaufs empfohlen.⁶⁷⁵ Als weiterer Anreiz wurde den Teilnehmern die Zusendung des Gesamtergebnisberichts sowie eines individuellen Ergebnisberichts mit spezifischen Ergebnissen der Hochschule des Respondenten zugesagt.⁶⁷⁶ Daneben wurde große Sorgfalt auf die Gestaltung des Internet-Fragebogens verwendet, da auch ein professionelles und benutzerfreundliches

⁶⁷¹ Dickerson/Gentry 1983 ermittelten ein Cronbach'sches Alpha von 0,78. (Vgl. Dickerson/Gentry 1983, S. 230; zum Gütekriterium Cronbach'sches Alpha siehe auch Abschnitt 4.2.2.1.2)

⁶⁷² In einem Punkt wurde von den Empfehlungen der Literatur abgewichen: Die Marker-Variable wurde ans Ende des Fragebogens gestellt und nicht, wie in der Literatur empfohlen, zwischen die abhängige und die unabhängigen Variablen. Die Rückmeldungen aus den Pretests zeigten, dass die Platzierung in der Mitte des Fragebogens zu Verwirrung und Störgefühlen bei den Teilnehmern führte. (Siehe dazu auch die Darstellung der Pretests in Abschnitt 4.1.2.2)

⁶⁷³ In einigen Veranstaltungen, in denen die Befragung am Ende der Lehrveranstaltung durchgeführt wurde, verließen einige Studenten den Raum, ohne den Fragebogen ausgefüllt zu haben. Da dies nur einen Teil der Hochschulen betraf – in den anderen wurde die Befragung am Anfang durchgeführt – und auch hier jeweils nur eine geringe Anzahl von Studenten, ist nicht von einem substanziellen *Nonresponse-Bias* auszugehen.

⁶⁷⁴ Vgl. Diamantopoulos/Schlegelmilch 1996, S. 505; Armstrong/Overton 1977, S. 396.

⁶⁷⁵ Vgl. Van der Stede/Young/Chen 2007, S. 466; Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 385 f.; Bosnjak 2001, S. 65; Porst 2001, S. 7-9; Diamantopoulos/Schlegelmilch 1996, S. 527.

⁶⁷⁶ Vgl. Porst 2001, S. 4; Diamantopoulos/Schlegelmilch 1996, S. 527.

Layout positiv auf die Rücklaufquote wirken kann.⁶⁷⁷ Für die Erstellung und Administration des Internet-Fragebogens wurde die Befragungssoftware Enterprise Feedback Suite 5.2. der Firma Globalpark genutzt⁶⁷⁸, die sich bereits in früheren Studien des IMC bewährt hatte.⁶⁷⁹

Trotz der vorgestellten Maßnahmen konnte das Auftreten eines *Nonresponse-Bias* nicht ausgeschlossen werden. Daher war es notwendig, nach Abschluss der Erhebung zu prüfen, ob Hinweise auf einen solchen Bias vorliegen. Eine Möglichkeit ist ein Vergleich der Antworten der ersten und der letzten Teilnehmer der Befragung. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Personen, die als Letzte an der Befragung teilgenommen haben, den nicht-teilnehmenden Personen ähnlicher sind als die ersten Teilnehmer.⁶⁸⁰ Liegen zahlreiche und signifikante Unterschiede vor, so ist von einem substantziellen *Nonresponse-Bias* auszugehen. Dieses Vorgehen zur Kontrolle auf einen *Nonresponse-Bias* gilt als geeignet⁶⁸¹ und wird in wissenschaftlichen Untersuchungen häufig angewendet.⁶⁸²

4.1.2.2 Durchführung von Pretests

Vor der Durchführung wissenschaftlicher Befragungen wird die Durchführung von Pretests gefordert.⁶⁸³ Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Fragebogen von der Zielgruppe eindeutig verstanden wird und Messfehler aufgrund schwer verständlicher oder ambivalent formulierter Fragen vermieden werden.⁶⁸⁴ Außerdem kann durch einen Pretest die Befragungszeit ermittelt werden.⁶⁸⁵ Da für die Durchführung der Befragungen jeweils nur ein eng begrenztes Zeitfenster im Rahmen der Lehrveranstaltungen zur Verfügung stand – angesetzt wurden maximal 25 Minuten –, war dieser Aspekt besonders wichtig. Durch Pretests soll zudem die Reliabilität und Validität der verwendeten Messinstrumente verbessert werden.⁶⁸⁶

⁶⁷⁷ Vgl. Bortz/Döring 2006, S. 257; Bosnjak 2001, S. 67.

⁶⁷⁸ Vgl. Globalpark 2007.

⁶⁷⁹ Vgl. exemplarisch Pfennig 2009; Veit 2009.

⁶⁸⁰ Vgl. Armstrong/Overton 1977, S. 399.

⁶⁸¹ Vgl. Ahlert/Evanschitzky/Hesse 2005, S. 363; Van der Stede/Young/Chen 2005, S. 674.

⁶⁸² Beispiele für ein solches Vorgehen lassen sich in verschiedenen Forschungsgebieten finden. Vgl. als Beispiele aus der Accounting-Forschung Naranjo-Gil/Hartmann 2007, S. 743; Guilding/McManus 2002, S. 50, aus der Logistik-Forschung Griffis/Goldsby/Cooper 2003, S. 242, aus der Mitarbeiterzufriedenheitsforschung Thakor/Joshi 2005, S. 587, aus der Psychologie Fisher/Katz 2000, S. 110 und aus der Erziehungswissenschaft Myers/Rubeck/Meredith 1983. Letztgenannte Autoren führen den *Nonresponse-Bias*-Test ebenfalls im Rahmen einer Befragung von Studenten durch.

⁶⁸³ Vgl. Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 254 f.; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 347-351; Presser/Couper/Lessler et al. 2004, S. 109; Dillman 2000, S. 140; Stier 1999, S. 184; Kinnear/Taylor 1996, S. 373 f.; Hague 1993, S. 95.

⁶⁸⁴ Vgl. Diekmann 2007, S. 485; Van der Stede/Young/Chen 2007, S. 465; Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 254 f.; Rossiter 2002, S. 321; Diamond 2000, S. 248 f.; Dillman 2000, S. 11; Homburg/Giering 1996, S. 11 f.; Morgan 1990, S. 64.

⁶⁸⁵ Vgl. Mayer 2008, S. 98; Diekmann 2007, S. 485; Schnell/Hill/Esser 2005, S. 347.

⁶⁸⁶ Vgl. Diekmann 2007, S. 485; Van der Stede/Young/Chen 2007, S. 465; Bagozzi 1994a, S. 42 f. Zu den Konzepten der Reliabilität und Validität siehe vertieft Abschnitt 4.2.2.1.1.

Dies wird gerade bei neu entwickelten oder stark angepassten Messinstrumenten geraten.⁶⁸⁷ Es wird empfohlen, neben Personen aus der Zielgruppe auch auf Personen mit Erfahrung in der Durchführung von Befragungen zurückzugreifen.⁶⁸⁸ Deshalb wurden insgesamt fünf Pretests durchgeführt, wobei sowohl Wissenschaftler als auch Personen aus der Zielgruppe befragt wurden.

4.1.2.2.1 Pretest 1: Zuordnung der Indikatoren

Zielsetzung des ersten Pretests war eine Überprüfung der Messinstrumente, die für die Befragung neu entwickelt oder stark angepasst übernommen worden waren. Eine Möglichkeit, die Entwicklung neuer Messinstrumente zu prüfen, ist ein Sortierpretest. Hierbei werden die Indikatoren unsortiert einigen Testpersonen präsentiert, die sie einer vorgegebenen Liste von Konstrukten zuordnen müssen.⁶⁸⁹ Ein solcher Pretest wird in der Literatur gefordert, um die Inhaltsvalidität eines Konstrukts sicherzustellen.⁶⁹⁰

Bei den Testpersonen muss es sich dabei nicht um Experten handeln, da die Aufgabe keine bestimmten Erfahrungswerte oder Kenntnisse erfordert.⁶⁹¹ Für die vorliegende Untersuchung wurden vier Personen kontaktiert, Kollegen, Freunde bzw. Verwandte.⁶⁹² Diese erhielten im März 2009 per E-Mail ein vorbereitetes Excel-Dokument, das auf dem ersten Blatt eine Übersicht über alle Konstrukte inklusive der jeweiligen Definition enthielt.⁶⁹³ Auf dem zweiten Blatt befanden sich die Indikatoren in einer unsortierten Liste. Die Teilnehmer wurden gebeten, sich zunächst die Konstrukte und Definitionen durchzulesen und im nächsten Schritt jeden Indikator genau einem Konstrukt zuzuordnen. Zusätzlich wurden sie gebeten, auch Kommentare und Anregungen zu den Indikatoren mitzuteilen.

Die Teilnehmer berichteten von unterschiedlichen Erfahrungen. Teilweise wurde die Zuordnungsaufgabe als leicht machbar, teilweise aber auch als sehr mühsam und zeitaufwendig

⁶⁸⁷ Vgl. Hardesty/Bearden 2004, S. 99.

⁶⁸⁸ Vgl. Van der Stede/Young/Chen 2007, S. 470; Dillman 2000, S. 140-148.

⁶⁸⁹ Vgl. Hardesty/Bearden 2004, S. 103 und für Anwendungsbeispiele Mahlendorf 2008, S. 79-84; Baumgartner/Steenkamp 1996; Babin/Darden/Griffin 1994; MacKenzie/Podsakoff/Fetter 1991; Ohanian 1990; Schriesheim/Hinkin 1990; Shimp/Sharma 1987; Swasy 1979.

⁶⁹⁰ Vgl. Hinkin 1995, S. 982. Siehe zum Konzept der Inhaltsvalidität auch Abschnitt 4.2.2.1.1.

⁶⁹¹ Vgl. Mahlendorf 2008, S. 79; Schriesheim/Hinkin 1990.

⁶⁹² Damit wurden zwar weniger Tester befragt als beispielsweise bei Mahlendorf 2008 (15 Tester), Kumar/Stern/Achrol 1992 (21 Tester) oder Ohanian 1990 (52 Tester). Es finden sich aber auch Studien mit einer ähnlichen Zahl von Testern, etwa Baumgartner/Steenkamp 1996 (5 Tester), Babin/Darden/Griffin 1994 (3 Tester), Shimp/Sharma 1987 (6 Tester) oder Swasy 1979 (6 Tester). Die Anzahl der Tester wurde deshalb als ausreichend angesehen.

⁶⁹³ Es wurden auch einige Indikatoren überprüft, die zum Zeitpunkt des Pretests noch Bestandteil des Forschungsmodells, aber in der finalen Version nicht mehr enthalten waren.

empfunden. Dies kann möglicherweise auch dadurch erklärt werden, dass sehr viele Indikatoren (211) sehr vielen Konstrukten (30) zugeordnet werden mussten.⁶⁹⁴

Aus dem Pretest ergaben sich wichtige Hinweise für die Entwicklung der Messmodelle, sowohl durch die Ergebnisse der Zuordnung als auch durch die Kommentare der Tester. Die Häufigkeit korrekter Zuordnungen der Indikatoren schwankte zwischen den einzelnen Konstrukten sehr stark. Bei einigen Konstrukten wurden alle Indikatoren korrekt zugeordnet. Bei anderen Konstrukten wurden dagegen einige Indikatoren anderen als den vorgesehenen Konstrukten zugeordnet. Insgesamt wurden 60,7 % der Indikatoren von allen Testern korrekt zugeordnet. Tabelle 6 zeigt die Häufigkeit korrekter Zuordnungen.⁶⁹⁵

| Anteil korrekter Zuordnungen (in %) | Anteil der Indikatoren (in %) |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 100,0 % | 60,7 % |
| 75,0 % | 10,9 % |
| 66,7 % | 17,1 % |
| 50,0 % | 1,9 % |
| 33,3 % | 5,2 % |
| 25,0 % | 1,9 % |
| 0,0 % | 2,4 % |

Tabelle 6: Häufigkeit korrekter Zuordnungen beim Pretest 1

Die nicht vollständig korrekt zugeordneten Indikatoren wurden geprüft und auf mögliche Verbesserungen untersucht. Dabei wurde auch geprüft, ob falsch zugeordnete Indikatoren überwiegend demselben anderen Konstrukt zugewiesen worden waren, was auf mögliche inhaltliche Überschneidungen hindeutet. Weitere Schwächen der Indikatoren konnten zusätzlich aus den Kommentaren der Tester identifiziert werden, wie etwa sperrige oder unklare Formulierungen.

Auf der Basis der Ergebnisse dieses Pretests wurden verschiedene Anpassungen vorgenommen. Zum einen wurden einige Indikatoren angepasst, um die Verständlichkeit zu erhöhen und sie deutlicher von anderen Konstrukten abzugrenzen.⁶⁹⁶ Zum anderen wurden einige

⁶⁹⁴ Auch Mahlendorf 2008 berichtet, dass die Tester die Zuordnung teilweise als sehr mühsam empfanden. (Vgl. Mahlendorf 2008, S. 80)

⁶⁹⁵ Zu beachten ist, dass einer der Teilnehmer nur einen Teil der Indikatoren bearbeitete. Manche der Indikatoren wurden also nur von drei, andere von vier Testpersonen bearbeitet.

⁶⁹⁶ So wurde beispielsweise die Formulierung der Indikatoren zur Erfassung einzelner Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs angepasst, da sie teilweise anderen Dimensionen zugeordnet worden waren.

Indikatoren eliminiert, bei denen deutliche Zuordnungsschwierigkeiten bestanden.⁶⁹⁷ Schließlich wurden aus den Ergebnissen auch Hinweise für die Definitionen der Konstrukte abgeleitet, die im Fragebogen den einzelnen Indikatorblöcken vorangestellt wurden.

4.1.2.2 Pretest 2: Bewertung des Fragebogens durch Forscherkollegen

Nach der Überarbeitung der Messinstrumente anhand des ersten Pretests wurde eine erste Version des Fragebogens erstellt. Diese wurde in einem zweiten Pretest im April 2009 mit einem Forscherkollegen des IMC mit Erfahrung in der Erstellung von Fragebögen besprochen.⁶⁹⁸ Zielsetzung der Durchsprache war insbesondere die Überprüfung von Genauigkeit und Verständlichkeit der Formulierungen sowie die Redundanzfreiheit der zur Konstruktmessung genutzten Indikatoren. Auf der Basis dieser Diskussion wurden einige Formulierungen geschärft, vereinfacht oder präziser formuliert. Zusätzlich wurden einige Indikatoren, die als redundant identifiziert worden waren, gestrichen. Anhand dieser Rückmeldungen wurde eine überarbeitete Version des Fragebogens angelegt.

4.1.2.3 Pretest 3: Pretest unter Doktoranden

Im nächsten Schritt wurden die externen und internen Doktoranden des IMC gebeten, den Fragebogen online auszufüllen. Ziel dieses Pretests war zum einen, den benötigten Zeitbedarf zu ermitteln. Darüber hinaus sollten die Teilnehmer Anmerkungen zum Fragebogen in einem vorgesehenen Freitextfeld mitteilen. Ein Pretest unter Doktoranden bot sich aus zwei Gründen an. Zum einen sind Doktoranden im Fach Controlling potenzielle zukünftige Controlling-Mitarbeiter und weisen eine hohe Ähnlichkeit zu den Mitgliedern der Grundgesamtheit der Befragung auf. Es wurden daher hilfreiche inhaltliche Anmerkungen dieser Tester erwartet.⁶⁹⁹ Darüber hinaus war anzunehmen, dass die Doktoranden umfangreiches methodisches Know-how in der Fragebogengestaltung besäßen und somit wertvolle methodische Verbesserungsvorschläge geben könnten. Im April 2009 wurde der Link zum Online-Fragebogen an 48 Doktoranden des IMC versandt. In dem Anschreiben wurde das Forschungsprojekt kurz vorgestellt und die Doktoranden gebeten, den Fragebogen auszufüllen und Anmerkungen in das entsprechende Freitextfeld einzutragen. Insgesamt nahmen 24 Doktoranden am Pretest teil,

⁶⁹⁷ Dies betraf beispielsweise einen Indikator des Konstrukts Leistungen in Controllingkursen.

⁶⁹⁸ Vgl. Dillman 2000, S. 140 f. und zu einem ähnlichen Vorgehen Pfennig 2009, S. 102 f.; Schlüter 2009, S. 71; Veit 2009, S. 126; Sieber 2008, S. 122 f.; Spatz 2008, S. 125; Knollmann 2006, S. 90. Im Gegensatz zu den genannten Autoren, die den Fragebogen mit mehreren Forscherkollegen besprachen, wurde hier nur ein Forscherkollege befragt, da die anderen Kollegen am IMC im Rahmen des dritten Pretests um ihre Meinung zu dem Fragebogen gebeten wurden.

⁶⁹⁹ So empfehlen auch Van der Stede/Young/Chen 2007, Pretests mit potenziellen Respondenten der Hauptbefragung durchzuführen, um zu überprüfen, ob die Formulierungen des Fragebogens für die Zielgruppe geeignet sind. (Vgl. Van der Stede/Young/Chen 2007, S. 46)

die im Durchschnitt knapp 27 Minuten für die Bearbeitung benötigten und damit etwas mehr als den angestrebten maximalen Zeitbedarf von 25 Minuten. Zwar beinhaltete dies auch die benötigte Zeit für das Ausfüllen des Freitextfelds mit den Anmerkungen zum Fragebogen. Dennoch wies dies auf notwendige Kürzungen hin.

Anhand der Ergebnisse dieses Pretests wurden einige Anpassungen am Fragebogen vorgenommen. Zum einen wurden einzelne Indikatoren umformuliert oder eliminiert und die den Indikatorblöcken vorgeschalteten Hinweise überarbeitet. Zudem wiesen mehrere Teilnehmer auf die Schwierigkeit der Beurteilung des Controllerberufs ohne entsprechende Berufserfahrung hin. Deshalb wurden im Fragebogen an mehreren Stellen explizite Hinweise aufgenommen, dass die Studenten ihre subjektive Einschätzung abgeben sollten, ohne dabei über eigene Erfahrung im Controllerberuf verfügen zu müssen. Darüber hinaus wurden die Indikatorblöcke zur Erfassung der verschiedenen Dimensionen der Attraktivität explizit mit der Frage „Wie schätzen Sie [jeweilige Dimension] ein?“ eingeleitet. Dies sollte ebenfalls verdeutlichen, dass es um die subjektive Bewertung der Studenten ging.

Neben sprachlichen Anpassungen wurden auch Änderungen im Aufbau des Fragebogens vorgenommen. Viele Teilnehmer des Pretests empfanden die Beantwortung der Marker-Variable, die, wie von *Lindell/Whitney 2001* empfohlen, in der Mitte des Fragebogens platziert worden war, als irritierend. Daher wurde sie ans Ende des Fragebogens gestellt und mit einer erläuternden Einleitung versehen.⁷⁰⁰

Schließlich zeigte der Pretest, dass das Konstrukt der *physiological and affective states* sehr schwer abzufragen war. Bei der Konzeptualisierung des Forschungsmodells wurde dies bereits erwähnt. Viele Teilnehmer hatten große Schwierigkeiten, diese Indikatoren zu bewerten, und empfanden sie als eher irritierend. Aufgrund dieser Schwierigkeiten und der festgestellten Notwendigkeit zur Kürzung des Fragebogens wurde auf dieses Konstrukt verzichtet.⁷⁰¹

4.1.2.2.4 Pretest 4: Pretest unter Studenten

In der Literatur wird gefordert, vor der Durchführung der eigentlichen Hauptbefragung einen Pretest mit Personen aus der Grundgesamtheit durchzuführen, um die entwickelten Messinstrumente zu testen und eine verlässliche Prüfung der hypothetisierten Wirkungsbeziehungen zu ermöglichen.⁷⁰² Deshalb wurde ein weiterer Pretest mit Studenten der Betriebswirtschaftslehre durchgeführt. Dabei handelte es sich um Studenten des Studiengangs *Master*

⁷⁰⁰ In der Einleitung wurde darauf hingewiesen, dass die Marker-Variable für eine andere Untersuchung benötigt würde. Dies sollte die Verwendung der Variable erklären und Störgefühle bei den Respondenten reduzieren. Siehe dazu auch Fußnote 672.

⁷⁰¹ Der Verzicht auf diese Variable war auch aus konzeptionellen Gründen gerechtfertigt. (Siehe dazu die Ausführungen zum Forschungsmodell in Abschnitt 3.4.1)

⁷⁰² Vgl. Bagozzi 1994a, S. 42 f.; Hinkin 1995, S. 971; Saraph/Benson/Schroeder 1989, S. 817.

of Science in Management der WHU. Die Befragung wurde im Anschluss an eine Klausur im April 2009 durchgeführt. Insgesamt nahmen 20 Studenten an dem Pretest teil. Auf der Basis der Ergebnisse wurden zwei Analysen durchgeführt: Zum einen wurde das Cronbach'sche Alpha als Reliabilitätskennziffer für alle Konstrukte berechnet, zum anderen wurde die Häufigkeit der Nutzung der Antwortkategorien geprüft.⁷⁰³

Die Ergebnisse zeigten für die meisten Skalen akzeptable Werte für das Cronbach'sche Alpha.⁷⁰⁴ Bei den Skalen zur Messung der Konstrukte Anforderungsniveau der Controllingkurse und inhaltliche Breite der Controllingkurse lagen die Werte jedoch unter dem geforderten Mindestwert von 0,7. Bei diesen Skalen wurden alle Indikatoren noch einmal vertieft geprüft und einige Formulierungen angepasst. Darüber hinaus zeigten sich bei einigen Indikatoren Häufungen der Antworten bei einzelnen Antwortkategorien, was als Hinweis auf unausgewogene Formulierungen interpretiert wurde. Bei diesen Indikatoren wurden deshalb ebenfalls die Formulierungen geprüft und angepasst.⁷⁰⁵ Ein weiteres Ziel des Pretests unter den Studenten der WHU war die Überprüfung des Zeitbedarfs für die Bearbeitung des Fragebogens. Die Studenten benötigten zwischen 15 und 20 Minuten für die Bearbeitung des Fragebogens. Da dies im Rahmen der angestrebten Maximaldauer lag, waren keine weiteren Kürzungen des Fragebogens mehr nötig.

4.1.2.2.5 Pretest 5: Kognitives Interview

Mit dem überarbeiteten Fragebogen wurde als letzter Pretest ein kognitives Interview durchgeführt. Dabei wird eine Testperson gebeten, den Fragebogen in Anwesenheit des Forschers auszufüllen und ihre Gedanken laut zu äußern.⁷⁰⁶ Der Forscher kann dadurch nachvollziehen, welche Assoziationen und Gedankengänge bestimmte Fragen hervorrufen, und erhält Hinweise auf missverständlich formulierte Fragen und Schwächen im Fragebogaufbau.⁷⁰⁷ Die Technik des kognitiven Interviews wird als sehr geeignete Methode zum Test von Fragebögen empfohlen.⁷⁰⁸ Für die vorliegende Untersuchung wurde ein kognitives Interview mit einer

⁷⁰³ Vgl. zu dieser Empfehlung Bagozzi 1994a, S. 42 f. und zu einem ähnlichen Vorgehen Mahlendorf 2008, S. 91; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005, S. 126 f. Bagozzi 1994a empfiehlt zudem, auf der Basis der Pretest-Ergebnisse ein Strukturgleichungsmodell zu rechnen. Hierfür war die Größe der Stichprobe allerdings nicht ausreichend. (Vgl. Bagozzi 1994a, S. 42)

⁷⁰⁴ Die Werte des Cronbach'schen Alphas aus dem Pretest 4 finden sich in Tabelle 65 in Anhang 7.

⁷⁰⁵ Dies betraf beispielsweise einen Indikator des Konstrukts Bestärkung durch Dritte, bei dem deutlich mehr Respondenten die 4 gewählt hatten als bei den anderen Indikatoren der Skala.

⁷⁰⁶ Vgl. Conrad/Blair 2009, S. 33; Dillman 2000, S. 142. Zur Methode des kognitiven Interviews vertieft vgl. Conrad/Blair 2009; Willis 2005; Dillman/Smyth/Christian 2009, S. 221-227; Presser/Couper/Lessler et al. 2004; Schwarz 1999; Bolton 1993.

⁷⁰⁷ Vgl. Conrad/Blair 2009, S. 33; Dillman/Smyth/Christian 2009, S. 221; Presser/Couper/Lessler et al. 2004, S. 112.

⁷⁰⁸ Beatty/Willis 2007 bezeichnen diese Methode als „one of the more prominent methods for identifying and correcting problems with survey questions.“ (Beatty/Willis 2007, S. 288 und ähnlich Dillman 2000, S. 142)

Forscherkollegin durchgeführt, die in Anwesenheit des Verfassers den Fragebogen bearbeitete. Im Anschluss wurden wesentliche Punkte vertieft besprochen.⁷⁰⁹ Anhand der Ergebnisse wurden einige Änderungen vorgenommen. So wurde etwa die Einleitung zum Indikatorblock des Konstrukts Interesse am Controllerberuf überarbeitet, um dieses besser vom Konstrukt Berufsziel Controller abzugrenzen. Außerdem wurden die Formulierungen mehrerer Indikatoren angepasst. Die Anpassungen wurden mit der Forscherkollegin noch einmal besprochen, um sicherzustellen, dass die identifizierten Schwierigkeiten adressiert wurden.

Nach den Änderungen anhand der Pretest-Ergebnisse konnte der Fragebogen für die Hauptuntersuchung verwendet werden. Der finale Fragebogen findet sich in Anhang 8.

4.1.2.3 Durchführung der Hauptuntersuchung

Die Durchführung der Hauptuntersuchung lässt sich in drei Phasen einteilen:

1. Kontaktierung der Lehrstühle
2. Durchführung der Befragung
3. Datenübertragung

1. Kontaktierung geeigneter Lehrstühle

Im ersten Schritt wurden geeignete Lehrstühle per E-Mail kontaktiert und um eine Teilnahme an der Untersuchung gebeten.⁷¹⁰ In den E-Mails wurden das Forschungsprojekt, die angestrebte Stichprobe sowie das geplante Vorgehen bei der Befragung vorgestellt. Außerdem wurde den Lehrstühlen eine individuelle Auswertung der Ergebnisse zugesichert. Zur Veranschaulichung wurden die wesentlichen Inhalte zudem auf einer mitgeschickten Folie dargestellt.⁷¹¹ Die E-Mail richtete sich zunächst an Inhaber von Controllinglehrstühlen. Die Professoren wurden zusätzlich gebeten, auch Kollegen aus anderen betriebswirtschaftlichen Fachbereichen zu nennen, die für eine Befragung kontaktiert werden könnten. Auf diese Weise sollten Studenten unterschiedlicher Schwerpunkte angesprochen werden. Einige Lehrstühle kamen dieser Bitte nach. Zusätzlich wurde das Forschungsprojekt durch den betreuenden Erstgutachter im Juni 2009 auf dem Arbeitskreis für Controlling-Professoren an deutschen Fachhochschulen vorgestellt und die anwesenden Professoren um Unterstützung gebeten. Hierdurch konnten zwei weitere Lehrstühle gewonnen werden. Insgesamt unterstützten 26 Professoren von 18 Hochschulen die Befragung, die in Tabelle 66 in Anhang 10 aufgeführt sind.

⁷⁰⁹ Vgl. zu einem ähnlichen Vorgehen aus dem Bereich der Controllingforschung auch Mahlendorf 2008, S. 89.

⁷¹⁰ Zur Auswahl der Lehrstühle siehe die Ausführungen zum Teilnehmerkreis in Abschnitt 4.1.1.2. Teilweise wurden die E-Mails durch den betreuenden Erstgutachter des Dissertationsvorhabens, teilweise durch den Verfasser der Dissertationsschrift versandt.

⁷¹¹ Ein Muster für ein E-Mail-Anschreiben sowie die mitgeschickte Folie befindet sich in Anhang 9.

2. Durchführung der Befragung

Die Befragung wurde an den einzelnen Hochschulen auf verschiedenen Wegen durchgeführt.

- Bei den meisten Hochschulen wurde eine schriftliche Befragung im Rahmen einer Lehrveranstaltung durchgeführt.⁷¹² Der Verfasser der Dissertationsschrift stellte das Forschungsprojekt vor, verteilte die Fragebögen und sammelte diese wieder ein.
- An einigen Hochschulen wurde die Datenerhebung als schriftliche Befragung durchgeführt, wobei der Verfasser nicht anwesend war, sondern das Verteilen und Einsammeln der Fragebögen von Professoren oder Assistenten übernommen wurde.⁷¹³
- An einigen Hochschulen wurde statt einer schriftlichen Befragung eine Internet-Befragung durchgeführt. Hierzu wurde an Studenten eine Einladungs-E-Mail versandt, die den Link zum Online-Fragebogen enthielt.⁷¹⁴
- An manchen Hochschulen wurde der Link zum Online-Fragebogen an den unterstützenden Lehrstuhl übermittelt, der diesen an die Studenten weitergab.

Tabelle 67 in Anhang 11 gibt einen Überblick über die Vorgehensweise zur Befragung an den verschiedenen Hochschulen.

3. Datenübertragung und stichprobenartige Kontrolle

Die Daten der Internet-Befragungen lagen gleich in elektronischer Form vor. Die Daten der schriftlichen Befragungen wurden vom Verfasser der Dissertationsschrift sowie von zwei wissenschaftlichen Hilfskräften des IMC in Microsoft Office Excel übertragen. Nach Abschluss der Datenübertragung wurden stichprobenartige Kontrollen durchgeführt.

⁷¹² Siehe dazu die Ausführungen zur Datenerhebung in Abschnitt 4.1.1.1.

⁷¹³ An den meisten Hochschulen wurde der Fragebogen in ausgedruckter Form in den Lehrveranstaltungen verteilt. An einer Hochschule wurde der Fragebogen als Dokument auf die Homepage des Lehrstuhls gestellt und konnte von den Studenten dann in ausgedruckter Form beim Lehrstuhl abgegeben werden. Allerdings nahmen nur sieben Studenten auf diesem Weg teil.

⁷¹⁴ Die E-Mail-Adressen wurden auf unterschiedlichen Wegen gewonnen. An einigen Hochschulen stellte der Autor das Forschungsprojekt in einer Lehrveranstaltung vor und bat um Unterstützung. Im Anschluss daran konnten interessierte Studenten ihre E-Mail-Adresse auf einer Liste eintragen. An anderen Hochschulen wurde das Projekt durch den unterstützenden Professor oder einen Mitarbeiter vorgestellt, der die E-Mail-Adressen der Studenten sammelte und an den Verfasser weiterleitete.

4.2 Darstellung der empirischen Analysemethodik

Im folgenden Abschnitt wird die verwendete Methodik zur Analyse der erhobenen Daten und zur Überprüfung des aufgestellten Forschungsmodells vorgestellt. Die Analyse des Forschungsmodells erfolgt mittels eines Strukturgleichungsmodells, das mit dem Partial Least Squares- (PLS-)Ansatz berechnet wird. Im ersten Schritt wird deshalb zunächst das Verfahren der Strukturgleichungsmodelle vorgestellt und die Auswahl des PLS-Ansatzes erläutert. Im zweiten Schritt werden die den Analysen zugrunde gelegten statistischen Gütekriterien beschrieben. Das Vorgehen ähnelt der bereits in anderen Studien aus der Controllingforschung verwendeten Methodik.⁷¹⁵ Die Ausführungen werden deshalb bewusst kurz gefasst. Für vertiefte Darstellungen zu Strukturgleichungsmodellen und insbesondere zum verwendeten PLS-Ansatz sei auf die Werke von *Weiber/Mühlhaus 2010*, *Bliemel/Eggert/Fassott et al. 2005b* sowie *Hildebrandt/Homburg 1998b* verwiesen.

4.2.1 Grundlagen des Partial Least Squares-Verfahrens

4.2.1.1 Grundlagen der Strukturgleichungsmodelle

Strukturgleichungsmodelle dienen der Überprüfung komplexer Wirkungsbeziehungen zwischen latenten, unbeobachteten Variablen. Dabei wird zwischen endogenen und exogenen latenten Variablen unterschieden. Latente endogene Variablen sind Variablen, die – im untersuchten Hypothesensystem – keinen Einfluss auf andere latente Variablen haben, sondern nur von anderen latenten Variablen beeinflusst werden. Latente exogene Variablen sind dagegen Variablen, die eine Wirkung auf nachgelagerte Variablen ausüben.⁷¹⁶ Die latenten Variablen werden durch eine oder mehrere manifeste Variablen, auch Indikatoren genannt, messbar gemacht. Die Beziehungen zwischen latenten Variablen und Indikatoren werden in Messmodellen abgebildet.⁷¹⁷ Strukturgleichungsmodelle bestehen deshalb aus drei Modellen: je einem Messmodell⁷¹⁸ für endogene und exogene Variablen sowie dem Strukturmodell⁷¹⁹, das die hypothetisierten Beziehungen zwischen den latenten Variablen ausdrückt.⁷²⁰

⁷¹⁵ Vgl. exemplarisch die Studien von Pfennig 2009; Schlüter 2009; Veit 2009; Sieber 2008; Spatz 2008; Knollmann 2006; Spillecke 2006.

⁷¹⁶ Vgl. Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 82; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 716; Ringle 2004b, S. 8 f.

⁷¹⁷ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 35; Anderson/Gerbing 1982, S. 453 und siehe auch die Ausführungen zur Spezifikation von Konstrukten in Abschnitt 3.1.

⁷¹⁸ Im PLS-Ansatz wird hierfür auch die Bezeichnung „äußeres Modell“ oder „*outer model*“ verwendet. (Vgl. exemplarisch Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 284; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 716; Chin 1998, S. 313)

⁷¹⁹ Im PLS-Ansatz wird hierfür auch die Bezeichnung „inneres Modell“ oder „*inner model*“ verwendet. (Vgl. exemplarisch Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 284; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 722; Chin 1998, S. 312 f.)

⁷²⁰ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 31; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 284; Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 81-83; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 716 f.; Chin 1998, S. 298 f.

Für die Überprüfung eines Strukturgleichungsmodells sind im ersten Schritt die Messmodelle der latenten Variablen zu überprüfen. Nur wenn die latenten Variablen verlässlich gemessen werden, ist es sinnvoll, in einem zweiten Schritt die Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell zu überprüfen. So betonen *Anderson/Gerbing 1982*:

„(...) good measurement of the latent variables is prerequisite to the analysis of the causal relations among the latent variables.“⁷²¹

Der Aufbau der Arbeit folgt dieser Logik. In Abschnitt 5.1 werden die Messmodelle der latenten Variablen vorgestellt und überprüft. In Abschnitt 5.2 werden darauf aufbauend die Ergebnisse des Strukturmodells präsentiert.

4.2.1.2 Auswahl des *Partial Least Squares-Verfahrens als Analyseverfahren*

Für die empirische Überprüfung von Strukturgleichungs- oder Kausalmodellen stehen zwei grundsätzliche Verfahren zur Verfügung: zum einen die Kovarianzstrukturanalyse, zum anderen das varianzbasierte PLS-Verfahren.⁷²² Beide Verfahren gehören zu den Verfahren der Kausalanalyse und weisen die beschriebenen Vorteile gegenüber der Regressionsanalyse auf.⁷²³ Sie unterscheiden sich jedoch in ihren Berechnungen und zugrunde liegenden Annahmen.⁷²⁴ Die Verfahren sind deshalb nicht substitutiv und die Entscheidung zwischen ihnen muss auf der Basis sachlogischer Gründe und nach einer umfassenden Prüfung erfolgen.⁷²⁵

In der Literatur werden für die Auswahl des Analyseverfahrens verschiedene Kriterien genannt.⁷²⁶ Folgende fünf Kriterien wurden für die Entscheidung herangezogen:⁷²⁷

1. *Zielgröße*
2. *Geforderte Stichprobengröße*
3. *Verteilungsannahmen*
4. *Schätzkonsistenz*
5. *Kausalitätsbeziehungen der Messmodelle*

⁷²¹ Anderson/Gerbing 1982, S. 453, und vgl. dazu auch Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 199.

⁷²² Vgl. Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 35; Ringle 2004b, S. 11; Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 81; Bliemel/Eggert/Fassott et al. 2005a, S. 10; Gefen/Straub/Boudreau 2000, S. 24.

⁷²³ Siehe dazu die Gegenüberstellung von regressionsanalytischen und kausalanalytischen Verfahren in Abschnitt 4.1.1.3.

⁷²⁴ Vgl. Ringle 2004a, S. 9. Zu einer Darstellung der Verfahrensunterschiede vgl. exemplarisch Weiber/Mühlhaus 2010, S. 47-69; Ringle 2004b, S. 12-29.

⁷²⁵ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 65; Bliemel/Eggert/Fassott et al. 2005a, S. 10.

⁷²⁶ Vgl. exemplarisch die Gegenüberstellungen von Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 288-297; Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 38-44; Scholderer/Balderjahn 2005; Gefen/Straub/Boudreau 2000, S. 9 f.; Chin/Newsted 1999, S. 308-314; Fornell/Bookstein 1982, S. 449-451.

⁷²⁷ Vgl. ähnlich Pfennig 2009, S. 139-143; Veit 2009, S. 147-151.

Beide Verfahren unterscheiden sich deutlich in der verfolgten *Zielgröße*. Verfahren der Kovarianzstrukturanalyse werden in der Regel zur Modellbeurteilung oder zum Vergleich konkurrierender Modelle eingesetzt. Der Ansatz ist somit primär zur Evaluation und Konfirmation etablierter, abgeschlossener Theorien geeignet. Voraussetzungen sind daher eine starke theoretische Basis und der mögliche Rückgriff auf etablierte Messmodelle. Bei dem PLS-Verfahren stehen dagegen eher die Varianzerklärung und die Vorhersage einer Zielvariablen im Vordergrund. Varianzbasierte Verfahren können prinzipiell auch für konfirmatorische Verfahren verwendet werden, sind jedoch auch für eher explorative Untersuchungen geeignet, wenn die theoretischen Informationen weniger umfassend sind.⁷²⁸

Beide Verfahren unterscheiden sich zudem hinsichtlich des notwendigen *Stichprobenumfangs*. Für das PLS-Verfahren wird ein Stichprobenumfang des Zehnfachen der Anzahl der Indikatoren des komplexesten formativen Konstrukts oder – sofern dies eine größere Zahl ergibt – das Zehnfache der größten Anzahl von Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell gefordert.⁷²⁹ Für die Kovarianzstrukturanalyse werden dagegen deutlich größere Stichproben verlangt.⁷³⁰ Als eine Regel wird eine Stichprobe in Höhe des Fünf- bis Zehnfachen der Gesamtzahl der zu schätzenden Parameter genannt.⁷³¹

Differenzen zwischen beiden Verfahren bestehen auch hinsichtlich der *Verteilungsannahmen* der zugrunde liegenden Daten. Der Kovarianzstrukturanalyse liegen in der Regel bestimmte Verteilungsannahmen zugrunde – bei dem sehr häufig eingesetzten Maximum-Likelihood-Algorithmus wird beispielsweise eine multivariate Normalverteilung gefordert. Das PLS-Verfahren geht dagegen explizit nicht von bestimmten Verteilungen aus.⁷³²

⁷²⁸ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 65 f.; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 296 f.; Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 45 f.; Scholderer/Balderjahn 2005, S. 98; Chin/Newsted 1999, S. 313; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 721.

⁷²⁹ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 292; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 721; Chin/Newsted 1999, S. 326 f.; Chin 1998, S. 311.

⁷³⁰ Vgl. Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 39; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 721; Ringle 2004b, S. 15; Fornell/Bookstein 1982, S. 450. Die Unterschiede in der geforderten Stichprobengröße ergeben sich aus den Unterschieden im Berechnungsverfahren. Während die Kovarianzstrukturanalyse ein Gesamtmodell schätzt, werden im PLS-Verfahren einzelne Teilmodelle berechnet. Auf diese Weise können im PLS-Verfahren komplexe Modelle mit vergleichsweise kleinen Stichproben geprüft werden. (Vgl. Chin/Newsted 1999, S. 326; Ringle 2004b, S. 26)

⁷³¹ Vgl. Scholderer/Balderjahn 2005, S. 97. Für die Mindeststichprobe der Kovarianzstrukturanalyse finden sich unterschiedliche Empfehlungen. Homburg/Klarmann 2006 nennen als Mindestumfang der Stichprobe 200 bis 250 Fälle. (Vgl. Homburg/Klarmann 2006, S. 733) Chin/Newsted 1999 nennen eine Mindestgröße von 400 bei eher explorativen Bedingungen. (Vgl. Chin/Newsted 1999, S. 309) Zu weiteren Orientierungswerten vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 56.

⁷³² Vgl. Albers/Hildebrandt 2006, S. 15; Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 39; Scholderer/Balderjahn 2005, S. 91; Chin/Newsted 1999, S. 309; Fornell/Bookstein 1982, S. 442 f. Die Forderung bestimmter Datenverteilungen bei der Kovarianzstrukturanalyse erlaubt die Durchführung verschiedener inferenzstatistischer Tests und damit auch die Errechnung globaler Anpassungsmaße zur Gesamtbeurteilung der Modellgüte. Dies ist beim PLS-Verfahren nicht möglich. (Vgl. Scholderer/Balderjahn 2005, S. 91; Ringle 2004b, S. 27)

Unterschiede zwischen beiden Verfahren lassen sich auch hinsichtlich der *Schätzergebnisse* feststellen. Im PLS-Verfahren kommt es tendenziell zu einer Unterschätzung der Beziehungen im Strukturmodell, während die Beziehungen in den Messmodellen überschätzt werden.⁷³³

Verfahren der Kovarianzstrukturanalyse dagegen tendieren bei kleinen Stichproben und geringer Indikatorzahl dazu, die Beziehungen im Strukturmodell zu überschätzen.⁷³⁴

Ein weiterer in der Literatur oftmals genannter Unterschied bezieht sich auf die Berücksichtigung unterschiedlicher *Kausalitätsbeziehungen* in den Messmodellen, also die Verwendung reflektiver oder formativer Konstrukte. In beiden Verfahren können reflektive und formative Messmodelle berücksichtigt werden.⁷³⁵ Allerdings wird in der Literatur darauf hingewiesen, dass die Einbindung formativer Messmodelle im PLS-Verfahren einfacher möglich ist als in der Kovarianzstrukturanalyse.⁷³⁶

In Anbetracht der dargestellten Unterschiede erscheint für die vorliegende Arbeit das PLS-Verfahren vorteilhaft.

Erstens ist die *Zielgröße* der vorliegenden Untersuchung konsistent zur Zielgröße des varianzbasierten Verfahrens. Zwar wird mit der *SCCT* eine seit einigen Jahren etablierte Theorie genutzt. Allerdings wird diese auf einen neuen Kontext übertragen. Zusätzlich wird das *choice model* der *SCCT* an einer Stelle stark erweitert, indem erstmals Erfahrungen in der Controllingausbildung als mögliche Einflussfaktoren der Attraktivität des Controllerberufs betrachtet werden. Damit ist ein eher exploratives Element in der Untersuchung enthalten. Außerdem kann nur eingeschränkt auf etablierte Messinstrumente zurückgegriffen werden. Dies gilt für die noch nicht empirisch geprüften Determinanten der Attraktivität, aber auch für das im Zentrum stehende Messmodell der Attraktivität des Controllerberufs, das im Zuge dieser Untersuchung neu entwickelt wurde.⁷³⁷

Zweitens spricht die *Stichprobengröße* für die Wahl des PLS-Verfahrens. Mit 1.354 Datensätzen ist die Stichprobe der Untersuchung zwar sehr groß, allerdings sollen auch Vergleiche

⁷³³ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 69; Albers/Hildebrandt 2006, S. 15; Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 41; Chin/Marcolin/Newsted 2003, S. 205; Chin/Newsted 1999, S. 328 f.; Chin 1998, S. 329-331. Nach Chin/Newsted 1999 hat dies jedoch keine Auswirkungen auf die Vorhersageeigenschaften der Schätzung, da sich Über- und Unterschätzungen von Mess- und Strukturmodell aufheben. (Vgl. Chin/Newsted 1999, S. 329) Mit steigender Anzahl an Indikatoren nähern sich die Werte zudem den wahren Werten an, was als „*consistency at large*“ bezeichnet wird. (Vgl. Chin/Newsted 1999, S. 328 f.; Chin 1998, S. 329-331)

⁷³⁴ Vgl. Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 41.

⁷³⁵ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 283; Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 43; Scholderer/Balderjahn 2005, S. 93 f.

⁷³⁶ Vgl. die Hinweise bei Chin/Newsted 1999, S. 310-312, die auf die diesbezügliche Studie von MacCallum/Browne 1993 verweisen, sowie Weiber/Mühlhaus 2010, S. 67. Temme 2006 stellt dagegen keine größeren Schwierigkeiten bei der Verwendung formativer Messmodelle in der Kovarianzstrukturanalyse fest. (Vgl. Temme 2006)

⁷³⁷ Siehe dazu die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Forschungsmodells in Kapitel 3.

zwischen einzelnen Teilnehmergruppen durchgeführt werden, die teilweise deutlich geringere Stichprobenumfänge haben. Außerdem wurden die Determinanten Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren sowie Qualität stellvertretender Erfahrungen jeweils nur von einem Teil der Respondenten bewertet. Insgesamt standen für die Analyse des Gesamtmodells deshalb nur 318 Datensätze zur Verfügung, was angesichts des großen Umfangs des Forschungsmodells eher für das PLS-Verfahren spricht.⁷³⁸

Drittens ergab eine Prüfung der Daten auf Normalverteilung⁷³⁹ für einen Teil der Indikatoren starke Abweichungen.⁷⁴⁰ Dieser Befund spricht ebenfalls für die Wahl des PLS-Verfahrens, das auf *Verteilungsannahmen der Daten* verzichtet.⁷⁴¹

Viertens erscheint auch die tendenzielle *Unterschätzung der Beziehungen im Strukturmodell* vorteilhaft. Diese konservativere Schätzung der Beziehungen impliziert eine strengere Überprüfung des Modells und erscheint deshalb gerade für die Prüfung der neu aufgenommenen Determinanten zur Ausbildungserfahrung geeignet.⁷⁴²

Schließlich spricht *fünftens* die problemlose Nutzung sowohl *reflektiver als auch formativer Konstrukte* für die varianzbasierten Verfahren. Zwar wird der Großteil der Variablen reflektiv spezifiziert, jedoch wird gerade für das zentrale Konstrukt der Attraktivität des Controllerberufs eine mehrdimensionale Spezifizierung gewählt, die auf der zweiten Ebene formative Wirkungsbeziehungen vorsieht.

Darüber hinaus knüpft die vorliegende Arbeit an die kürzlich abgeschlossene Arbeit zur Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern von *Pfennig 2009* an, in der für die Untersuchung der Strukturmodelle ebenfalls das PLS-Verfahren gewählt wurde.⁷⁴³ Da einige Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung auch mit den Ergebnissen von *Pfennig 2009* verglichen werden sollen, erscheint es vorteilhaft, das gleiche Schätzverfahren anzuwenden.⁷⁴⁴

Im Folgenden werden deshalb die wesentlichen Grundzüge des PLS-Algorithmus erläutert.⁷⁴⁵

⁷³⁸ Nicht alle Teilnehmer verfügten über Praxiserfahrung im Controlling bzw. kannten im Controllerberuf tätige Personen. Auf die genutzte Stichprobe für die Analysen wird in Abschnitt 5.1.6 noch eingegangen.

⁷³⁹ Das Vorliegen einer univariaten Normalverteilung wird als Voraussetzung für eine multivariate Normalverteilung angesehen. (Vgl. Mahlendorf 2008, S. 104)

⁷⁴⁰ Die Prüfung auf Vorliegen einer Normalverteilung wurde entlang eines umfassenden Prüfungskatalogs in Anlehnung an Peat/Barton 2005 durchgeführt. (Vgl. Peat/Barton 2005, S. 24-43)

⁷⁴¹ Vgl. zu einer analogen Begründung bei einer Anwendung der *SCCT* Johnson 2005, S. 746.

⁷⁴² Vgl. Albers/Hildebrandt 2006, S. 16; Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 41; Bagozzi/Yi 1994, S. 19 und zu einer analogen Argumentation Pfennig 2009, S. 143; Veit 2009, S. 151.

⁷⁴³ Siehe dazu die Ausführungen zu den Zielsetzungen der Arbeit in Abschnitt 1.2.

⁷⁴⁴ So weisen Weiber/Mühlhaus 2010 darauf hin, dass die Parameterschätzungen in der Kovarianzstrukturanalyse und im PLS-Verfahren nur bedingt vergleichbar sind. (Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 68 und dazu auch Scholderer/Balderjahn 2005, S. 96)

⁷⁴⁵ Detailliertere Darstellungen finden sich bei Weiber/Mühlhaus 2010, S. 58-64; Betzin/Henseler 2005; Ringle 2004b, S. 18-30; Chin/Newsted 1999, S. 315-326; Barclay/Higgins/Thompson 1995, S. 291 f.; Lohmöller 1989, S. 27-61.

4.2.1.3 Darstellung des Partial Least Squares-Algorithmus

Die Bezeichnung Partial Least Squares ist auf das Vorgehen bei der Schätzung des Modells zurückzuführen. Im PLS-Algorithmus wird jeweils ein Teil („*partial*“) des Modells geschätzt, wobei die übrigen Modellvariablen als gegeben angenommen werden. Dabei wird auf die Kleinst-Quadrate-Schätzung zurückgegriffen („*least squares*“).⁷⁴⁶ Die Schätzung erfolgt zwar sukzessiv und iterativ für die einzelnen Bestandteile des Modells, die Ergebnisse sind jedoch für das Gesamtmodell gültig.⁷⁴⁷ Ziel des PLS-Verfahrens ist die Ermittlung von Schätzwerten für die latenten Variablen, so dass diese optimal an die Beziehungen zu ihren eigenen Indikatoren im Messmodell und zu den anderen latenten Variablen im Strukturmodell angepasst werden.⁷⁴⁸ Dazu wird ein dreistufiges Verfahren durchgeführt.⁷⁴⁹

- In der *ersten Stufe* werden Schätzwerte für alle im Modell enthaltenen latenten Variablen errechnet. Diese Schätzwerte werden in einem iterativen Prozess ermittelt, in dem abwechselnd Schätzwerte der latenten Variablen auf der Basis der Beziehungen im Strukturmodell („*innere Approximation*“⁷⁵⁰ oder „*innere Schätzung*“⁷⁵¹) und auf der Basis der Beziehungen zu ihren Indikatoren („*äußere Approximation*“⁷⁵² oder „*äußere Schätzung*“⁷⁵³) berechnet werden.⁷⁵⁴ Die Iteration zwischen innerer und äußerer Schätzung wird wiederholt, bis ein vorgegebenes Konvergenzkriterium erreicht ist.⁷⁵⁵
- Aufbauend auf den Werten der latenten Variablen werden in der *zweiten Stufe* durch Kleinst-Quadrate-Regressionen Werte für die Modellparameter im Strukturmodell sowie in den Messmodellen ermittelt. Auf dieser Stufe werden die Pfadkoeffizienten zwischen den latenten Variablen ermittelt und die Beziehungen zwischen latenten Variablen und ihren Indikatoren festgelegt.⁷⁵⁶

⁷⁴⁶ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 63; Betzin/Henseler 2005, S. 60; Henseler 2005, S. 72; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 722.

⁷⁴⁷ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 722.

⁷⁴⁸ Vgl. Ringle 2004a, S. 11 f.

⁷⁴⁹ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 59; Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 36-38; Ringle 2004a, S. 12-16; Chin/Newsted 1999, S. 315 f.

⁷⁵⁰ Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 723.

⁷⁵¹ Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 84.

⁷⁵² Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 723.

⁷⁵³ Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 84.

⁷⁵⁴ Vgl. Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 83-86; Ringle 2004a, S. 12 f. Für die innere Approximation sind unterschiedliche Gewichtungsschemata möglich. In der vorliegenden Arbeit wurde das Pfadgewichtungsschema (*path weighting scheme*) gewählt. (Vgl. hierzu und zu anderen Gewichtungsschemata Weiber/Mühlhaus 2010, S. 61; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 287 f.; Henseler 2005, S. 72 f.)

⁷⁵⁵ Als Konvergenzkriterium wird beispielsweise in der Literatur eine Veränderung der Schätzwerte $\leq 10^{-5}$ angeführt. (Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 62) Dieses Kriterium wurde auch in der vorliegenden Arbeit zugrunde gelegt.

⁷⁵⁶ Vgl. Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 86; Betzin/Henseler 2005, S. 69; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 724; Ringle 2004a, S. 13; Chin/Newsted 1999, S. 319.

- In der *dritten Stufe* werden abschließend die konstanten Parameter der linearen Regressionsfunktionen geschätzt, die Mittelwerte der latenten Variablen und Indikatoren sowie die Lokalisationsparameter.⁷⁵⁷

In der vorliegenden Untersuchung wurde für die Durchführung des PLS-Algorithmus die Software SmartPLS 2.0.M3 genutzt.⁷⁵⁸ Diese Software wurde bereits häufiger in Untersuchungen der Controllingforschung verwendet.⁷⁵⁹ Die erzielten Ergebnisse sind mit denen anderer Softwarelösungen zum PLS-Verfahren vergleichbar.⁷⁶⁰

4.2.2 Bewertung von Partial Least Squares-Strukturgleichungsmodellen

Grundsätzlich wird im PLS-Verfahren zwischen einer Gütebeurteilung der Messmodelle und einer Gütebeurteilung der Strukturmodelle unterschieden. Bei der Gütebeurteilung sollte ein sukzessives Vorgehen angewendet werden. Im ersten Schritt sind die verwendeten Messmodelle auf Reliabilität und Validität zu überprüfen. Bei ausreichender Reliabilität und Validität der Messmodelle sind in einem zweiten Schritt die Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell zu überprüfen.⁷⁶¹ Im Folgenden werden zunächst die Kriterien zur Überprüfung von Messmodellen betrachtet. Im nächsten Schritt werden die möglichen Ansatzpunkte zur Überprüfung von PLS-Strukturmodellen wiedergegeben.

4.2.2.1 Überprüfung von Messmodellen

4.2.2.1.1 Reliabilität und Validität von Konstrukten

Die Güte der Messung latenter Variablen wird insbesondere durch ihre *Reliabilität und Validität* bestimmt.⁷⁶² Churchill Jr. 1979 zeigt die Bedeutung dieser Kriterien anhand der folgenden Formel:⁷⁶³

$$X_O = X_T + X_S + X_R$$

Danach setzen sich die beobachteten Werte X_O (*observed scores*) aus den wahren Werten X_T (*true scores*) sowie einem systematischen Fehler X_S (*systematic error*) und einem Zufallsfehler X_R (*random error*) zusammen.

⁷⁵⁷ Vgl. Ringle 2004a, S. 13 f.; Chin/Newsted 1999, S. 319-321.

⁷⁵⁸ Vgl. Ringle/Wende/Will 2005.

⁷⁵⁹ Vgl. exemplarisch Pfennig 2009; Veit 2009; Sieber 2008.

⁷⁶⁰ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 284; Drengner/Gaus/Jahn 2008, S. 142; Temme/Kreis 2005, S. 206 und hier auch zu anderen Softwarelösungen zum PLS-Verfahren.

⁷⁶¹ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 298.

⁷⁶² Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 6; Peter 1979, S. 6.

⁷⁶³ Vgl. Churchill Jr. 1979, S. 65.

Die *Reliabilität* bezieht sich auf den Zufallsfehler und drückt die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Messung aus. Eine Messung ist reliabel, wenn der zufällige Fehler gegen 0 geht und die Messung damit präzise und stabil ist sowie unter gleichen Bedingungen die gleichen Messwerte ergibt.⁷⁶⁴ Bei einer vollständig reliablen Messung gilt somit:

$$X_R = 0 \text{ sowie } X_O = X_T + X_S^{765}$$

Verschiedene Ursachen bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer Datenerhebung können die Reliabilität einer Messung beeinträchtigen, beispielsweise ungenau formulierte Fragen, die von Respondenten unterschiedlich verstanden werden.⁷⁶⁶

Die Reliabilität bezieht sich allerdings nur auf die formale Richtigkeit der Messung, sie beantwortet nicht die Frage, „ob auch wirklich das ‚Richtige‘ gemessen wird.“⁷⁶⁷ Die inhaltliche Richtigkeit eines Messinstruments wird durch seine *Validität* ausgedrückt:

*„In a general sense, validity refers to the degree to which instruments truly measure the constructs which they are intended to measure.“*⁷⁶⁸

Eine Messung ist valide, wenn sie weder zufällige noch systematische Fehler enthält und somit die beobachteten Werte den wahren Werten entsprechen.⁷⁶⁹ Bei einer vollständig validen Messung gilt:

$$X_O = X_T^{770}$$

In der Literatur werden unterschiedliche Arten der Validität betrachtet.⁷⁷¹ Für die vorliegende Untersuchung werden vier Arten unterschieden:⁷⁷²

⁷⁶⁴ Vgl. Homburg/Krohmer 2009, S. 246; Berekoven/Eckert/Ellenrieder 2006, S. 88; Herrmann/Homburg 2000, S. 23; Carmines/Zeller 1979, S. 11; Peter 1979, S. 6.

⁷⁶⁵ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 109. Carmines/Zeller 1979 weisen darauf hin, dass vollständige Reliabilität in wissenschaftlichen Untersuchungen nie zu erreichen ist. Ziel kann deshalb immer nur eine weitestgehende Konsistenz unterschiedlicher Messungen desselben Sachverhalts sein. (Vgl. Carmines/Zeller 1979, S. 12)

⁷⁶⁶ Vgl. zu den möglichen Ursachen Berekoven/Eckert/Ellenrieder 2006, S. 88; Herrmann/Homburg 2000, S. 23; Churchill Jr. 1979, S. 65.

⁷⁶⁷ Wallenburg 2004, S. 140.

⁷⁶⁸ Peter 1979, S. 6; vgl. zum Konzept der Validität auch Homburg/Krohmer 2009, S. 247; Berekoven/Eckert/Ellenrieder 2006, S. 89; Herrmann/Homburg 2000, S. 24.

⁷⁶⁹ Daraus ergibt sich, dass eine valide Messung auch reliabel sein muss, während der umgekehrte Fall nicht gilt. Die Reliabilität ist somit notwendige, nicht aber hinreichende Voraussetzung für die Sicherstellung der Validität. (Vgl. Carmines/Zeller 1979, S. 13; Churchill Jr. 1979, S. 65; Peter 1979, S. 6)

⁷⁷⁰ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 127; Himme 2007, S. 381. Für eine graphische Veranschaulichung der Unterschiede zwischen Reliabilität und Validität vgl. die Abbildung bei Kinnear/Taylor 1996, S. 233.

⁷⁷¹ Vgl. exemplarisch Berekoven/Eckert/Ellenrieder 2006, S. 89; Herrmann/Homburg 2000, S. 24; Hildebrandt 1998, S. 90.

⁷⁷² Die Konvergenz-, Diskriminanz- und nomologische Validität werden von einigen Autoren auch unter den Oberbegriff der „Konstruktvalidität“ zusammengefasst. (Vgl. exemplarisch Weiber/Mühlhaus 2010, S. 131; Hildebrandt 1998, S. 90)

- *Inhaltsvalidität* ist erreicht, wenn durch die Messung der Bedeutungsinhalt des Konstrukts erfasst wird. Um dies sicherzustellen, müssen die Indikatoren eines Konstrukts zum inhaltlich-semanticen Bereich eines Konstrukts gehören und alle theoretisch abgeleiteten Facetten des Konstrukts widerspiegeln.⁷⁷³ Zur Erreichung der Inhaltsvalidität muss insbesondere große Sorgfalt auf die Konzeptualisierung, das heißt die inhaltliche Festlegung des Konstrukts, gelegt werden und der Bedeutungsinhalt der Konstrukte sehr präzise definiert werden.⁷⁷⁴
- Die *Konvergenzvalidität* ist sichergestellt, wenn die einem Konstrukt zugeordneten Indikatoren einen hohen Zusammenhang untereinander aufweisen und sich auf ein und dasselbe latente Konstrukt beziehen.⁷⁷⁵
- Die *Diskriminanzvalidität* ist das Gegenstück der Konvergenzvalidität.⁷⁷⁶ Sie ist gewährleistet, wenn die Indikatoren eines Konstrukts einen höheren Zusammenhang untereinander aufweisen als mit den Indikatoren anderer Konstrukte und sich somit klar von diesen abgrenzen lassen.⁷⁷⁷ Die Diskriminanzvalidität bezieht sich damit auf die „trennscharfe Messung“⁷⁷⁸ unterschiedlicher Konstrukte.
- Die *nomologische Validität* betrifft die Beziehungen eines Konstrukts mit anderen Konstrukten innerhalb eines Netzes von Hypothesen („nomologisches Netzwerk“⁷⁷⁹). Nomologische Validität ist gegeben, wenn die auf der Basis theoretisch abgeleiteter Überlegungen postulierten Wirkungsbeziehungen zwischen Konstrukten durch die empirische Prüfung bestätigt werden können.⁷⁸⁰

Von den vier Arten der Validität werden in der vorliegenden Untersuchung insbesondere die Inhalts-, Konvergenz- und Diskriminanzvalidität betrachtet. Für das im Zentrum der Untersuchung stehende Konstrukt der Attraktivität des Controllerberufs wird zusätzlich die nomologische Validität beurteilt.

Die Prüfung der Reliabilität und Validität erfolgt für reflektive und formative Konstrukte auf unterschiedliche Art. Deshalb werden die Gütekriterien für beide Arten von Messmodellen im Folgenden getrennt vorgestellt.

⁷⁷³ Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 7; Bohrnstedt 1970, S. 91-93.

⁷⁷⁴ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 128; Himme 2007, S. 381 f.

⁷⁷⁵ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 132-134; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299; Himme 2007, S. 383; Homburg/Giering 1996, S. 7.

⁷⁷⁶ Henseler/Ringle/Sinkovics 2009 sprechen von einem „*complementary concept*“ (Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299).

⁷⁷⁷ Vgl. Himme 2007, S. 383; Homburg/Giering 1996, S. 7.

⁷⁷⁸ Weiber/Mühlhaus 2010, S. 131.

⁷⁷⁹ Himme 2007, S. 383.

⁷⁸⁰ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 131 f.; Himme 2007, S. 383; Homburg/Giering 1996, S. 7 f.

4.2.2.1.2 Gütebeurteilung reflektiver Konstrukte

Bei der Gütebeurteilung reflektiver Messmodelle können Gütekriterien der ersten Generation, die der Psychometrie entstammen, und Gütekriterien der zweiten Generation, die auf das Verfahren der konfirmatorischen Faktorenanalyse zurückgehen, genutzt werden.⁷⁸¹ Für die vorliegende Untersuchung werden Kriterien beider Arten genutzt.⁷⁸² Die Kriterien der ersten Generation umfassen:

1. Das Cronbach'sche Alpha
2. Die Item-to-Total-Korrelation
3. Die explorative Faktorenanalyse

Als Gütekriterien der zweiten Generation werden genutzt:

1. Die interne Konsistenz
2. Die Indikatorreliabilität
3. Die durchschnittlich erfasste Varianz (DEV)
4. Das Fornell-Larcker-Kriterium
5. Die Kreuzladungen

Im Folgenden werden die Gütekriterien, ihre Aussagekraft sowie das zugrunde gelegte Anspruchsniveau kurz dargestellt.

Das *Cronbach'sche Alpha* ist eine der am häufigsten angewandten Maßzahlen zur Überprüfung der Reliabilität.⁷⁸³ Der Wert des Cronbach'schen Alphas drückt das Ausmaß der internen Konsistenz der Indikatoren eines Konstrukts aus, also das Ausmaß, zu dem die Indikatoren eines Konstrukts denselben Sachverhalt messen.⁷⁸⁴ Er berechnet sich durch die sogenannte „Split-Half-Methode“⁷⁸⁵, nach der die Indikatoren für alle theoretisch möglichen Kombinationen in zwei Hälften geteilt und die Summen der resultierenden Indikatorhälften jeweils miteinander korreliert werden.⁷⁸⁶ Der Wert des Cronbach'schen Alphas ergibt sich als arithmetisches Mittel der so errechneten Korrelationen.⁷⁸⁷ Der Wertebereich liegt zwischen 0 und 1,

⁷⁸¹ Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 8; Homburg 1995, S. 81 f.

⁷⁸² Vgl. zu einem ähnlichen Vorgehen beispielsweise Storm van's Gravesande 2006, S. 240.

⁷⁸³ Vgl. Diekmann 2007, S. 254; Homburg/Giering 1996, S. 8. Carmines/Zeller 1979 bezeichnen es als „[b]y far the most popular (...) reliability estimates“ (Carmines/Zeller 1979, S. 44)

⁷⁸⁴ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 110; Homburg/Giering 1996, S. 8; Peterson 1994, S. 382; Cronbach 1951, S. 297.

⁷⁸⁵ Weiber/Mühlhaus 2010, S. 110.

⁷⁸⁶ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 110.

⁷⁸⁷ Das Cronbach'sche Alpha wird durch folgende Formel berechnet:

$$\alpha = \left(\frac{N}{N-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^N \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

mit N = Anzahl der Indikatoren, σ_i^2 = Varianz des Indikators i und σ_t^2 = Varianz der Summe aller Indikatoren des Konstrukts (Vgl. Cronbach 1951, S. 299; Peterson 1994, S. 382)

wobei ein hoher Wert eine hohe Reliabilität des Konstrukts ausdrückt.⁷⁸⁸ Für den Mindestwert finden sich in der Literatur unterschiedliche Empfehlungen.⁷⁸⁹ Häufig wird ein Mindestwert von 0,7 gefordert,⁷⁹⁰ teilweise wird auch ein Mindestwert von 0,6 als akzeptabel angesehen.⁷⁹¹ Allerdings wird der Wert des Cronbach'schen Alphas durch die Anzahl der Indikatoren positiv beeinflusst.⁷⁹² Deshalb sollten bei vergleichsweise längeren Skalen höhere Mindestwerte angesetzt werden. Die reflektiven Messinstrumente in der vorliegenden Arbeit umfassen zwischen vier und sechs Indikatoren. In Anlehnung an andere Studien mit einer ähnlichen Zahl von Indikatoren und an das am häufigsten genannte Mindestkriterium wird deshalb ein Mindestwert für das Cronbach'sche Alpha von 0,7 angesetzt.⁷⁹³

Die *Item-to-Total-Korrelation* betrifft ebenfalls die Reliabilität der Messung. Im Unterschied zum Cronbach'schen Alpha bezieht sie sich jedoch nicht auf ein gesamtes Konstrukt, sondern auf einzelne Indikatoren. Sie wird bei unbefriedigenden Reliabilitätswerten für das Konstrukt herangezogen, um zu eliminierende Indikatoren zu identifizieren.⁷⁹⁴ Es wird empfohlen, diejenigen Indikatoren mit der geringsten Item-to-Total-Korrelation zu eliminieren, da diese Indikatoren am wenigsten zur Gesamt-Reliabilität des Faktors beitragen.⁷⁹⁵

Für eine weitere Überprüfung können die Indikatoren einer *explorativen Faktorenanalyse* unterzogen werden.⁷⁹⁶ Diese kann zur Überprüfung der Faktorenstruktur dienen und damit erste Hinweise auf die Diskriminanz- und Konvergenzvalidität von Konstrukten geben.⁷⁹⁷ Konvergenzvalidität kann angenommen werden, wenn sich die Indikatoren eindeutig einem

⁷⁸⁸ Vgl. DeVellis 2003, S. 95.

⁷⁸⁹ Vgl. Peterson 1994, S. 382. Nunnally 1978 betont, dass das Mindestniveau auch von der Verwendung der Messung und dem Ausmaß der Konsequenzen von Messfehlern abhängen sollte. (Vgl. Nunnally 1978, S. 245 f.)

⁷⁹⁰ Vgl. Nunnally 1978, S. 245 und dazu auch Homburg/Giering 1996, S. 8.

⁷⁹¹ Vgl. Malhotra 2006, S. 285.

⁷⁹² Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 111; Malhotra 2006, S. 285.

⁷⁹³ Vgl. exemplarisch Pfennig 2009; Veit 2009. Weiber/Mühlhaus 2010 empfehlen ebenfalls bei mehr als vier Indikatoren ein Mindestniveau des Cronbach'schen Alphas von 0,7. (Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 111)

⁷⁹⁴ Es werden die einfache und die korrigierte Item-to-Total-Korrelation unterschieden. Erstere drückt die Korrelation eines Indikators zur Summe *aller* Indikatoren eines Faktors aus. Letztere bezieht sich auf die Korrelation eines Indikators mit der Summe *aller übrigen* Indikatoren. (Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 8 mit Anmerkung [9]) In der vorliegenden Arbeit wird auf die korrigierte Item-to-Total-Korrelation zurückgegriffen wird, wobei auf den Zusatz „korrigierte“ verzichtet wird.

⁷⁹⁵ Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 8 f.; Homburg 1995, S. 81; Churchill Jr. 1979, S. 68.

⁷⁹⁶ Für die Durchführung der explorativen Faktorenanalyse sind einige methodische Festlegungen zu treffen, die die Methode der Faktorenextraktion, eine mögliche Faktorrotation sowie die Zahl der zu extrahierenden Faktoren betreffen. (Vgl. Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006, S. 291-302; Bühner 2004, S. 158-166) In dieser Studie wurde für die Faktorenextraktion das Verfahren der Hauptachsenanalyse und eine Rotation nach dem OBLIMIN-Verfahren gewählt. Für die Zahl der zu extrahierenden Faktoren wurde das Kaiser-Kriterium angewendet, nach dem Faktoren zu extrahieren sind, deren Eigenwert 1 übersteigt. (Vgl. ähnlich Homburg 1995, S. 80 und aus der Controllingforschung Veit 2009, S. 132-133; Spatz 2008, S. 135 f. mit Fußnote 748)

⁷⁹⁷ Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 8; Homburg 1995, S. 102 f.; Churchill Jr. 1979, S. 69.

Faktor – also einem Konstrukt – zuordnen lassen, das heißt, hohe Ladungen auf den durch sie dargestellten Faktor aufweisen.⁷⁹⁸ Zudem sollte aus den Indikatoren nur ein Faktor extrahiert werden, der mehr als 50 % der Varianz der Indikatoren erklärt.⁷⁹⁹ Diskriminanzvalidität kann angenommen werden, wenn die Ladungen der Indikatoren auf andere Faktoren deutlich geringer sind.⁸⁰⁰

Das Kriterium der *internen Konsistenz* dient – wie das Cronbach'sche Alpha – der Reliabilitätsprüfung.⁸⁰¹ Sie ermittelt, wie gut ein Konstrukt durch die ihm zugeordneten Indikatoren gemessen werden kann.⁸⁰² Im Unterschied zum Cronbach'schen Alpha postuliert die interne Konsistenz allerdings nicht, dass alle einzelnen Indikatoren des Konstrukts die gleiche *individuelle* Reliabilität aufweisen. Durch die Priorisierung der Indikatoren und die Berücksichtigung unterschiedlicher Reliabilitäten wird die interne Konsistenz als aussagekräftiger eingeschätzt.⁸⁰³ Die Interpretation entspricht der des Cronbach'schen Alphas.⁸⁰⁴ Der Wertebereich liegt zwischen 0 und 1, höhere Werte zeigen eine höhere Reliabilität an.⁸⁰⁵ Als Schwellenwert wird in frühen Forschungsphasen ein Wert von 0,7, in späteren Phasen ein Wert von 0,8 oder 0,9 angelegt. Ein Wert unter 0,6 deutet in jedem Fall auf mangelnde Reliabilität hin.⁸⁰⁶ Da in der vorliegenden Arbeit einige Konstrukte neu entwickelt oder mit starken Anpassungen übernommen wurden, wird in der vorliegenden Arbeit ein Mindestniveau von 0,7 angesetzt.

Zur Prüfung einzelner Indikatoren eines Konstrukts kann die *Indikatorreliabilität* herangezogen werden. Diese gibt an, welcher Varianzanteil eines Indikators durch das gemeinsame Konstrukt erklärt wird, und ermöglicht damit eine Beurteilung, wie gut der Indikator zur Messung des latenten Konstrukts geeignet ist.⁸⁰⁷ Häufig wird gefordert, dass mindestens 50 % der

⁷⁹⁸ Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 8; Homburg 1995, S. 86; Gerbing/Anderson 1988, S. 189.

⁷⁹⁹ Vgl. Homburg 1995, S. 86; Bearden/Netemeyer/Mobley 1993, S. 4; Robinson/Shaver/Wrightsmann 1991, S. 11 und 13.

⁸⁰⁰ Vgl. Homburg/Giering 1996, S. 8.

⁸⁰¹ In der Literatur wird dieses Kriterium auch als *Konvergenzvalidität*, *Faktorreliabilität*, *Jöreskogs rho* und *Composite Reliability* bezeichnet. (Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 727 mit Fußnote 82)

⁸⁰² Vgl. Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 74. Die interne Konsistenz ergibt sich durch folgende Formel:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\varepsilon_i)}$$

λ_i entspricht der Faktorladung des Indikators i auf das Konstrukt. Die Varianz des Messfehlers $\text{var}(\varepsilon_i)$ ist definiert als $1 - \lambda_i^2$. (Vgl. Ringle 2004a, S. 23; Chin 1998, S. 320; Fornell/Larcker 1981, S. 45)

⁸⁰³ Henseler/Ringle/Sinkovics 2009 weisen darauf hin, dass das Cronbach'sche Alpha zu einer Unterschätzung der Reliabilität führt. (Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299 und ähnlich Ringle 2004a, S. 23; Chin 1998, S. 320)

⁸⁰⁴ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299; Hulland 1999, S. 199.

⁸⁰⁵ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 728.

⁸⁰⁶ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299; Ringle 2004a, S. 24; Hulland 1999, S. 199.

⁸⁰⁷ Vgl. Ringle/Spreen 2007, S. 212; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 727.

Varianz des Indikators durch das latente Konstrukt erklärt werden sollten. Da sich die Reliabilität als Quadrat der standardisierten Faktorladung ergibt, sollte diese einen Wert von $> 0,7$ aufweisen.⁸⁰⁸ Indikatoren mit geringeren Ladungen als 0,7 auf das zugehörige Konstrukt sollten kritisch geprüft werden. Dies kann gerade bei neu entwickelten Indikatoren oder Konstrukten der Fall sein.⁸⁰⁹ Indikatoren, deren Ladungen unter 0,4 liegen, sollten aus dem Messmodell entfernt werden.⁸¹⁰ Henseler/Ringle/Sinkovics 2009 betonen allerdings, dass ein Indikator bei Vorliegen einer geringen Ladung nur dann eliminiert werden sollte, wenn dadurch auch die Reliabilität des gesamten Konstrukts substantiell gesteigert werden kann.⁸¹¹ Neben der Höhe der Ladungen sollte auch ihre Signifikanz überprüft werden.⁸¹² In dieser Untersuchung wurde hierzu das 5 %-Signifikanzniveau bei einem einseitigen Test angesetzt.⁸¹³

Zur Bewertung der Konvergenzvalidität kann das Gütekriterium der *durchschnittlich erfassten Varianz (DEV)*⁸¹⁴ herangezogen werden. Die DEV zeigt, wie hoch der durch das latente Konstrukt erklärte Anteil der Varianz der Indikatoren im Verhältnis zum Messfehler ist.⁸¹⁵ Sie gibt an, welcher Anteil der Varianz aller Indikatoren durch das Konstrukt als gemeinsamen Faktor erklärt wird. Als Maß für ausreichende Konvergenzvalidität wird eine durchschnittlich erfasste Varianz von mindestens 50 % angesetzt.⁸¹⁶ Dies bedeutet, dass das Konstrukt in der

⁸⁰⁸ Vgl. Ringle/Spreeen 2007, S. 212; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 73; Hulland 1999, S. 198. Herrmann/Huber/Kressmann 2006 fordern sogar einen Wert von 0,8. (Vgl. Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 56)

⁸⁰⁹ Vgl. Hulland 1999, S. 198.

⁸¹⁰ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 727. Hulland 1999 weist darauf hin, dass Indikatoren mit geringer Reliabilität die Schätzung der Wirkungsbeziehungen zwischen Konstrukten verzerren können. (Vgl. Hulland 1999, S. 198)

⁸¹¹ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009: „Only if an indicator’s reliability is low **and** eliminating this indicator goes along with a substantial increase of composite reliability, it makes sense to discard this indicator.“ (Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299, Hervorhebung im Original)

⁸¹² Vgl. Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 56. Im PLS-Verfahren kann nicht auf parametrische Tests zur Prüfung der Signifikanz zurückgegriffen werden. Stattdessen lassen sich mit dem Bootstrapping-Verfahren die Mittelwerte und die Standardfehler für die Gewichte ermitteln und somit Konfidenzintervalle für die Schätzung errechnen. Mittels eines t-Tests wird dann die Signifikanz des Ergebnisses ermittelt. (Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 305-307; Ringle/Spreeen 2007, S. 213 f.) In der vorliegenden Arbeit wurde das Bootstrapping-Verfahren nach der *No Sign Changes*-Option mit einer Stichprobenzahl von 500 durchgeführt. (Vgl. analog Veit 2009, S. 174 mit Fußnote 107)

⁸¹³ Vgl. zum häufig verwendeten Signifikanzniveau von 5 % Bortz/Döring 2006, S. 26; Voß 1997, S. 125; Bortz 2005, S. 113 f.; Cowles/Davis 1982 sowie zu einseitigen und zweiseitigen Tests Mayer 2008, S. 126; Bortz 2005, S. 116-118.

⁸¹⁴ In der englischsprachigen Literatur wird hierfür der Begriff der *Average Variance Extracted (AVE)* verwendet. (Vgl. exemplarisch Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299; Fornell/Larcker 1981, S. 45)

⁸¹⁵ Vgl. Fornell/Larcker 1981, S. 45. Die DEV berechnet sich durch folgende Formel:

$$DEV = \frac{\sum_i \lambda_i^2}{\sum_i \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

λ_i^2 entspricht der quadrierten Faktorladung des Indikators i auf das Konstrukt und die Varianz des Messfehlers $\text{var}(\epsilon_i)$ ist definiert als $1 - \lambda_i^2$. (Vgl. Ringle 2004a, S. 24; Chin 1998, S. 321; Fornell/Larcker 1981, S. 45 f. und siehe auch Fußnote 802)

⁸¹⁶ Vgl. Ringle 2004a, S. 24; Fornell/Larcker 1981, S. 46.

Lage ist, mehr als die Hälfte der durchschnittlichen Varianz seiner Indikatoren zu erklären.⁸¹⁷ Die DEV ist ein konservativeres Gütemaß als die interne Konsistenz und sollte deshalb zur Bewertung von Konstrukten in jedem Fall zusätzlich herangezogen werden.⁸¹⁸

Die DEV kann auch zur Überprüfung der Diskriminanzvalidität von Konstrukten genutzt werden. Dazu wird das *Fornell-Larcker-Kriterium* herangezogen. Dieses besagt, dass von ausreichender Diskriminanzvalidität auszugehen ist, wenn die gemeinsame Varianz zwischen einer latenten Variablen und ihren Indikatoren größer ist als die gemeinsame Varianz mit anderen latenten Variablen. Dazu sollte die DEV jeder latenten Variablen einen höheren Wert aufweisen als die höchste quadrierte Korrelation dieser Variablen mit einer anderen latenten Variablen.⁸¹⁹

Die *Kreuzladungen*⁸²⁰ erlauben eine weitere Prüfung der Diskriminanzvalidität. Danach sollte jeder Indikator eine höhere Korrelation mit der durch ihn zu messenden latenten Variablen aufweisen als mit jeder anderen latenten Variablen.⁸²¹ Weist ein Indikator eine höhere Korrelation mit einer anderen Variablen auf, ist dieser Indikator zu prüfen, da unklar ist, welches Konstrukt er reflektiert.⁸²² Während die DEV eine Überprüfung auf der Konstruktebene ermöglicht, ist durch die Betrachtung der Kreuzladungen zusätzlich eine Überprüfung auf der Ebene einzelner Indikatoren möglich.⁸²³

Tabelle 7 zeigt zusammengefasst die verwendeten Kriterien zur Gütebeurteilung reflektiver Messmodelle im PLS-Verfahren.

⁸¹⁷ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299; Fornell/Larcker 1981, S. 46.

⁸¹⁸ Vgl. Fornell/Larcker 1981, S. 46.

⁸¹⁹ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 299 f.; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 74 f.; Hulland 1999, S. 200; Chin 1998, S. 321; Fornell/Larcker 1981, S. 46.

⁸²⁰ In der englischsprachigen Literatur wird von *Cross-Loadings* gesprochen. (Vgl. exemplarisch Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 300; Chin 1998, S. 321)

⁸²¹ Vgl. Ringle 2004a, S. 25; Chin 1998, S. 321.

⁸²² Vgl. Ringle/Spreeen 2007, S. 213; Chin 1998, S. 321.

⁸²³ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 300.

| Kriterium | Bezugsebene | Anforderung / Art der Prüfung | Güteart |
|-----------------------------|------------------------------|---|--|
| Cronbach'sches Alpha | ▪ Konstrukt | ▪ $\alpha \geq 0,7$ | ▪ Reliabilität |
| Item-to-Total-Korrelation | ▪ Indikator | ▪ Geringe Item-to-Total-Korrelation Indiz für Elimination bei zu geringer Reliabilität des Konstrukts | ▪ Reliabilität |
| Explorative Faktorenanalyse | ▪ Konstrukt und Gesamtmodell | ▪ Erkennen der vermuteten Faktorenstruktur ▪ ≥ 50 % Varianzerklärung pro Faktor | ▪ Konvergenzvalidität ▪ Diskriminanzvalidität |
| Indikatorreliabilität | ▪ Indikator | ▪ Ladungen der Indikatoren signifikant und $> 0,7$ | ▪ Reliabilität |
| Interne Konsistenz | ▪ Konstrukt | ▪ $\rho_c \geq 0,7$ | ▪ Reliabilität |
| DEV | ▪ Konstrukt | ▪ $DEV \geq 50$ % | ▪ Konvergenzvalidität |
| Fornell-Larcker-Kriterium | ▪ Gesamtmodell | ▪ $DEV >$ höchste quadrierte Korrelation mit einem anderen Konstrukt | ▪ Diskriminanzvalidität |
| Kreuzladungen | ▪ Indikator | ▪ Korrelation eines Indikators mit seinem Konstrukt $>$ höchste Korrelation mit einem anderen Konstrukt | ▪ Diskriminanzvalidität |

Tabelle 7: Kriterien zur Gütebeurteilung reflektiver Messmodelle⁸²⁴

4.2.2.1.3 Gütebeurteilung formativer Konstrukte

In der vorliegenden Studie wurden fast ausschließlich reflektive Konstrukte verwendet. Das Zentralkonstrukt der Attraktivität des Controllerberufs wurde allerdings als (mehrdimensionales) formatives Konstrukt spezifiziert. Daher geht dieser Abschnitt auf die Gütekriterien zur Überprüfung formativer Konstrukte in PLS ein. In Abschnitt 4.2.2.4 wird zusätzlich die Überprüfung mehrdimensionaler Konstrukte dargestellt.

Für die Beurteilung formativer Messmodelle sind – aufgrund der unterschiedlichen Kausalitätsbeziehungen zwischen manifesten und latenten Variablen – nicht die gleichen Prüfungen auf Reliabilität und Validität anwendbar wie für reflektive Konstrukte.⁸²⁵ Insbesondere die Prüfungen auf interne Konsistenz sowie Konvergenz- und Diskriminanzvalidität sind nicht

⁸²⁴ Darstellung in Anlehnung Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 300; Himme 2007, S. 385; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 75; Storm van's Gravesande 2006, S. 245.

⁸²⁵ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 300 f.; Ringle/Spreen 2007, S. 213; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 76; Diamantopoulos 1999, S. 453 f.

auf formative Konstrukte übertragbar.⁸²⁶ Dies ist darauf zurückzuführen, dass formative Indikatoren nicht stark untereinander korreliert sein müssen. Zudem müssen sie nicht zwangsläufig eine gleichermaßen starke Beziehung zum jeweiligen Konstrukt aufweisen.⁸²⁷ Deshalb wird ein zweistufiges Vorgehen empfohlen.

Im ersten Schritt ist bereits bei der Konzeptualisierung der Konstrukte sicherzustellen, dass alle Facetten berücksichtigt und durch die formativen Indikatoren erfasst werden, um die inhaltliche Validität zu gewährleisten.⁸²⁸ Dabei können auch Expertenwissen und Erkenntnisse aus bisheriger Forschung eingebunden werden.⁸²⁹

Im zweiten Schritt können statistische Prüfkriterien zur Validierung angewendet werden. Diese stehen sowohl auf der Konstrukt- als auch auf der Indikatorebene zur Verfügung.⁸³⁰

Zur Gütebeurteilung auf der *Konstruktebene* wird die Prüfung der nomologischen Validität vorgeschlagen.⁸³¹ Hierzu kann das formativ spezifizierte Konstrukt zusätzlich reflektiv operationalisiert und auf diese Weise ein Zwei-Konstrukt-Modell konstruiert werden, das aus dem formativ gemessenen Konstrukt und einer reflektiv gemessenen „Phantomvariablen“⁸³² besteht.⁸³³ Abbildung 9 zeigt ein Zwei-Konstrukt-Modell schematisch.

⁸²⁶ So meint Bagozzi 1994b: „*Reliability in the internal consistency sense and construct validity in terms of convergent and discriminant validity are not meaningful when indexes are formed as a linear sum of measurements.*“ (Bagozzi 1994b, S. 333; vgl. dazu auch Diamantopoulos 2006, S. 11; Chin 1998, S. 306; Hulland 1999, S. 201; Bollen 1989, S. 222 f.)

⁸²⁷ Vgl. Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 76; Krafft 1999, S. 124 und siehe auch die Ausführungen zu reflektiven und formativen Konstrukten in Abschnitt 3.1.

⁸²⁸ So warnen Diamantopoulos/Winklhofer 2001: „*(...) failure to consider all facets of the construct will lead to an exclusion of relevant indicators (...).*“ (Diamantopoulos/Winklhofer 2001, S. 271)

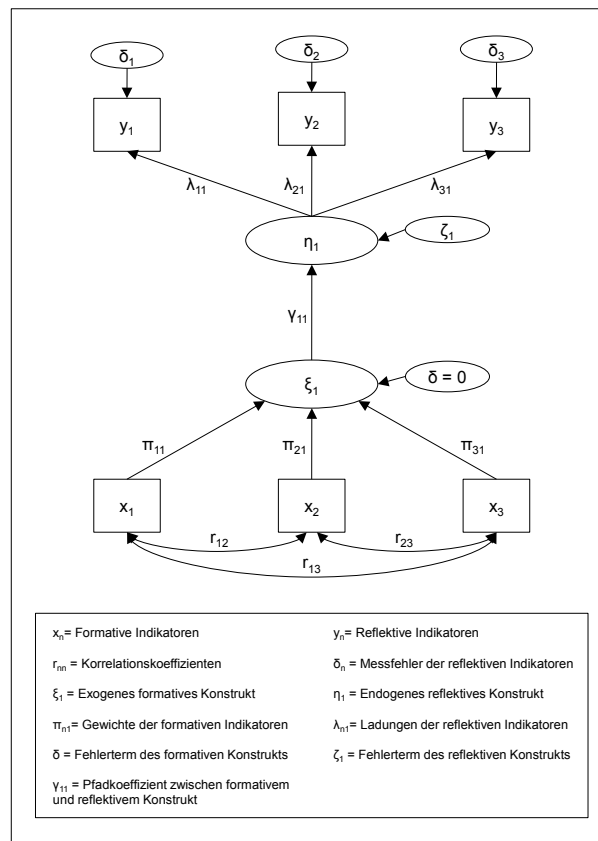
⁸²⁹ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 301; Christophersen/Grape 2007, S. 109-111; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 76 f.

⁸³⁰ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 301.

⁸³¹ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 729; Reinartz/Krafft/Hoyer 2004, S. 298 f.

⁸³² Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 80.

⁸³³ Vgl. Fassott/Eggert 2005, S. 41; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 729; Ringle 2004a, S. 26. Dieser Ansatz entspricht dem des MIMIC-Modells, bei dem eine latente Variable formativ und reflektiv gemessen wird. Die Spezifizierung eines MIMIC-Modells ist in einigen PLS-Verfahren, wie auch der genutzten Software SmartPLS 2.0.M3, allerdings nicht umsetzbar. (Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 719 f.) Zur Äquivalenz von MIMIC- und Zwei-Konstrukt-Modell vgl. Fornell/Bookstein 1982, S. 445 f. und die Diskussion im SmartPLS-Forum unter <http://www.smartpls.de/forum/viewtopic.php?t=176&highlight=mimic>; Zugriff am 11.02.2010.

Abbildung 9: Struktur eines Zwei-Konstrukt-Modells⁸³⁴

Ein Hinweis auf ausreichende nomologische Validität liegt vor, wenn zwischen dem formativ gemessenen Konstrukt und der reflektiv gemessenen „Phantomvariablen“ ein starker und signifikanter Zusammenhang besteht⁸³⁵ und wenn das formative Konstrukt einen hohen Anteil der Varianz des reflektiv gemessenen Konstrukts erklärt.⁸³⁶

Zur Überprüfung auf der *Indikatorebene* sollten mehrere Aspekte untersucht werden. Zum einen sollte die Indikatorrelevanz geprüft werden, das heißt, die Indikatoren sind darauf hin zu untersuchen, welchen Beitrag sie zum Gesamtkonstrukt leisten. Hierzu können die empirisch ermittelten Gewichte der Indikatoren verglichen werden.⁸³⁷ Werte nahe ± 1 drücken eine starke, Werte nahe 0 eine schwache Wirkung aus.⁸³⁸ Zusätzlich sollte geprüft werden, ob die

⁸³⁴ Darstellung nach Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 81.

⁸³⁵ Chin 1998 fordert als Zeichen ausreichender Validität einen Pfadkoeffizienten von 0,8 oder höher. (Vgl. Chin 1998, S. 323 f.) Einen Pfad von 0,9 oder höher bewertet er als „*extremely strong sign*“ (Chin 1998, S. 324).

⁸³⁶ Vgl. Christophersen 2006, S. 82; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 80-82; Ringle 2004a, S. 25 f.; Diamantopoulos/Winklhofer 2001, S. 272-274. Als Anwendungsbeispiele vgl. Christophersen 2006, S. 192-194 und Storm van's Gravesande 2006, S. 299 f., 314 f. und 318.

⁸³⁷ Vgl. Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 57; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 729; Ringle 2004a, S. 26.

⁸³⁸ Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005 betonen jedoch, dass Gewichte formativer Konstrukte häufig geringer ausfallen als Ladungen reflektiver Konstrukte. Auch geringe Gewichte sind deshalb nicht unbedingt als Beleg eines dürtigen Messmodells zu verstehen. (Vgl. Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 78)

Gewichte der Indikatoren signifikant von 0 verschieden sind.⁸³⁹ Anzumerken ist jedoch, dass formative Indikatoren – im Gegensatz zu reflektiven Indikatoren – nicht ausschließlich auf der Basis statistischer Ergebnisse, wie geringer oder nicht signifikanter Gewichte, zu eliminieren sind. Da Indikatoren aus konzeptionellen Überlegungen heraus so ausgewählt sein sollten, dass sie gemeinsam den Bedeutungsgehalt des Konstrukts erfassen, könnte eine nachträgliche Elimination eines Indikators eine Verfälschung des Konstruktinhalts zur Folge haben.⁸⁴⁰ Die Elimination formativer Indikatoren muss deshalb auch immer inhaltlich begründet sein. So betonen *Henseler/Ringle/Sinkovics 2009*:

„(...) formative indicators should never be discarded simply on the basis of statistical outcomes. (...) the researcher should keep both significant and insignificant formative indicators in the measurement model as long as this is conceptually justified.“⁸⁴¹

Sinnvoll ist eine Elimination allerdings bei hoher Multikollinearität, das heißt starker linearer Abhängigkeit der Indikatoren, da dies die Ergebnisse der Parameterschätzungen stark verzerren kann.⁸⁴² Zur Überprüfung der Indikatoren auf Multikollinearität steht als anerkannte Maßzahl zum einen der *Variance Inflation Factor (VIF)* zur Verfügung.⁸⁴³ Der Minimalwert des Variance Inflation Factor liegt bei 1 und wird bei vollkommener Unabhängigkeit der Indikatoren erreicht. Bei vollkommener Abhängigkeit geht der Wert gegen unendlich.⁸⁴⁴ In der Literatur wird häufig ein Grenzwert für den VIF von 10 angesetzt, der nicht überschritten werden sollte.⁸⁴⁵

⁸³⁹ Vgl. *Henseler/Ringle/Sinkovics 2009*, S. 302; *Ringle/Spreen 2007* S. 213. Wie bei der Prüfung der Ladungen wurde ein Signifikanzniveau von 5 % bei einem einseitigen Test angesetzt.

⁸⁴⁰ Vgl. dazu *Bollen/Lennox 1991*: „*Omitting an indicator is omitting a part of the construct.*“ (*Bollen/Lennox 1991*, S. 308, und vgl. dazu auch *Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003*, S. 202)

⁸⁴¹ *Henseler/Ringle/Sinkovics 2009*, S. 302, und vgl. dazu auch *Diamantopoulos/Winklhofer 2001*, S. 273; *Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005*, S. 78.

⁸⁴² Vgl. *Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005*, S. 78; *Diamantopoulos/Winklhofer 2001*, S. 272. Bei steigender Multikollinearität nehmen die Standardfehler der Schätzung zu und die Verlässlichkeit der Schätzung sinkt. Dies kann beispielsweise in einer steigenden Anfälligkeit für falsche Vorzeichen der Koeffizienten oder insignifikanten Koeffizienten resultieren. (Vgl. *Greve 2006*, S. 141 f.) Bei vollständiger Multikollinearität ist die für die Berechnung des formativen Messmodells notwendige Regressionsanalyse nicht mehr durchführbar. (Vgl. *Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006*, S. 89; *Weiber/Mühlhaus 2010*, S. 207)

⁸⁴³ Vgl. *Henseler/Ringle/Sinkovics 2009*, S. 302; *Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005*, S. 79. Basis des VIF sind Regressionen, bei denen je ein Indikator durch die anderen Indikatoren erklärt wird. Bei einem Bestimmtheitsmaß $R^2 = 0$ ist von kompletter Unabhängigkeit auszugehen. Der VIF berechnet sich durch folgende Formel:

$$VIF_j = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

R_j^2 bezeichnet das Bestimmtheitsmaß für die Regression des Indikators j auf die anderen Indikatoren. (Vgl. *Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006*, S. 91)

⁸⁴⁴ Vgl. *Ringle/Spreen 2007*, S. 214.

⁸⁴⁵ Vgl. *Pallant 2007*, S. 156; *Herrmann/Gassmann/Eisert 2007*, S. 111; *Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005*, S. 79 mit Fußnote 6; *Diamantopoulos/Winklhofer 2001*, S. 272.

Zum anderen kann zur Überprüfung auf Multikollinearität der Indikatoren eines Konstrukts der *Konditionsindex (KI)* nach *Belsley/Kuh/Welsch 2004* berechnet werden.⁸⁴⁶ Für den Konditionsindex wird in der Regel ein Grenzwert von 30 angesetzt, der nicht überschritten werden sollte.⁸⁴⁷

Tabelle 8 fasst die Kriterien zur Gütebeurteilung formativer Messmodelle zusammen.

| Kriterium | Bezugsebene | Anforderung / Art der Prüfung | Güteart |
|--------------------------------------|-------------|--|--------------------------|
| Pfadgewichte | ▪ Indikator | ▪ Pfadgewichte signifikant ▪ Gewichte zu interpretieren | ▪ Indikatorrelevanz |
| Variance Inflation Factor (VIF) | ▪ Indikator | ▪ $VIF \leq 10$ | ▪ Multikollinearität |
| Konditionsindex (KI) | ▪ Konstrukt | ▪ $KI \leq 30$ | ▪ Multikollinearität |
| Beziehungen im Zwei-Konstrukt-Modell | ▪ Konstrukt | ▪ Starke und signifikante Beziehung zwischen formativ und reflektiv gemessenem Konstrukt ▪ Hohe erklärte Varianz des reflektiven Konstrukts | ▪ Nomologische Validität |

Tabelle 8: Kriterien zur Gütebeurteilung formativer Messmodelle⁸⁴⁸

4.2.2.2 Überprüfung von Strukturmodellen

Wenn die Prüfung der Messmodelle darauf schließen lässt, dass diese reliabel und valide sind, ist im nächsten Schritt die Güte der Strukturmodelle zu prüfen. Im folgenden Abschnitt werden zunächst allgemeine Gütekriterien für die Überprüfung der Wirkungsbeziehungen vorgestellt. Daran anschließend wird speziell die Bewertung medierender und moderierender Effekte betrachtet.

⁸⁴⁶ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004b, S. 20 f. Dieses Maß untersucht die Eigenwerte der Varianz-Kovarianzmatrix der Indikatoren und berechnet sich nach der folgenden Formel:

$$\text{Konditionsindex}_i = \sqrt{\frac{\text{Eigenwert}_{\max}}{\text{Eigenwert}_i}}$$

Eigenwert_{max} bezeichnet den größten in der Schätzung vorkommenden Eigenwert, Eigenwert_i die einzelnen Eigenwerte der Varianz-Kovarianz-Matrix. (Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004b, S. 20 f.; Greve 2006, S. 143)

⁸⁴⁷ Vgl. Belsley/Kuh/Welsch 2004, S. 105; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 79 f.; Götz/Liehr-Gobbers 2004b, S. 21; Greve 2006, S. 143 f.

⁸⁴⁸ Darstellung in Anlehnung an Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 302; Storm van's Gravesande 2006, S. 250; Krafft/Götz/Liehr-Gobbers 2005, S. 82.

Zur Gütebeurteilung von Strukturmodellen im PLS-Verfahren stehen vier mögliche Gütekriterien zur Verfügung: das Bestimmtheitsmaß R^2 , die Stärke und Signifikanz der Pfadkoeffizienten, die Effektstärke f^2 sowie die Schätzrelevanz Q^2 .

Das Bestimmtheitsmaß R^2 entspricht der gleichnamigen in der Regressionsanalyse verwendete Größe und drückt den Anteil der Varianz der endogenen Variablen aus, der durch die exogenen Variablen erklärt wird.⁸⁴⁹ Das Bestimmtheitsmaß stellt ein wesentliches Beurteilungskriterium von Strukturmodellen dar. Es drückt aus, wie gut die auf der Basis theoretischer Überlegungen gewählten Einflussfaktoren in der Lage sind, die abhängige Variable zu erklären.⁸⁵⁰ Das Bestimmtheitsmaß kann Werte im Bereich zwischen 0 und 1 annehmen. Höhere Werte belegen einen höheren erklärten Varianzanteil.⁸⁵¹ Für das geforderte Mindestniveau finden sich in der Literatur unterschiedliche Empfehlungen. *Chin 1998* stuft Werte für das Bestimmtheitsmaß von 19 %, 33 % und 67 % als „schwach“, „mittelgut“ und „substanziell“ ein.⁸⁵² *Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006* dagegen fordern, das Zielniveau in Abhängigkeit vom Forschungsziel zu definieren.⁸⁵³ Auch *Homburg/Baumgartner 1995* empfehlen, einen Mindestwert vom Forschungsziel abhängig zu machen, und setzen für eine möglichst umfassende Erklärung einer endogenen Variablen einen Mindestwert von 40 % an.⁸⁵⁴ In der vorliegenden Untersuchung werden R^2 -Werte für die vier latenten endogenen Variablen Attraktivität des Controllerberufs, controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung, Interesse am Controllerberuf sowie Berufsziel Controller berechnet. Für alle Variablen wird die Wirkung von Determinanten untersucht, denen in den zugrunde liegenden theoretischen Ausführungen ein wesentlicher Einfluss zugesprochen wird. Für die Variablen wird deshalb ein Zielwert von 40 % angesetzt.⁸⁵⁵ Die Richtwerte von *Chin 1998* werden darüber hinaus zur weiteren Interpretation der Ergebnisse genutzt. In jedem Fall wird – der Empfehlung von *Hulland 1999* folgend – für alle endogenen Variablen das Bestimmtheitsmaß berichtet.⁸⁵⁶

⁸⁴⁹ Die endogene Variable entspricht der abhängigen Variablen (Regressand) der Regressionsanalyse, während die exogenen Variablen den unabhängigen Variablen (Regressoren) entsprechen. (Vgl. Ringle 2004a, S. 19)

⁸⁵⁰ Vgl. Ringle 2004a, S. 18 f.; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 730.

⁸⁵¹ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 730.

⁸⁵² Vgl. Chin 1998, S. 323; Ringle/Spreen 2007, S. 214.

⁸⁵³ So stellen Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006 fest: „Allgemein gültige Aussagen, ab welcher ein R^2 als gut einzustufen ist, lassen sich jedoch nicht machen, da dies von der jeweiligen Problemstellung abhängig ist.“ (Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006, S. 97)

⁸⁵⁴ Vgl. Homburg/Baumgartner 1995, S. 172. Weitere Empfehlungen finden sich bei Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, die einen Wert von 33 % bei der Betrachtung weniger Einflussfaktoren fordern, während sie bei einer größeren Zahl von Einflussfaktoren einen Mindestwert von 67 % ansetzen. (Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 303) Herrmann/Huber/Kressmann 2006 fordern dagegen nur einen Mindestwert von 30 %. (Vgl. Herrmann/Huber/Kressmann 2006, S. 61)

⁸⁵⁵ Vgl. analog Pfennig 2009, S. 146; Veit 2009, S. 153.

⁸⁵⁶ Vgl. Hulland 1999, S. 202.

Als weiteres Beurteilungskriterium dienen die *Pfadkoeffizienten* der Beziehungen zwischen exogenen und endogenen Variablen, die die Stärke der Wirkungsbeziehungen zwischen den Variablen ausdrücken. Die Beurteilung der Stärke der Pfadkoeffizienten kann analog zu der Beurteilung der Gewichte in formativen Messmodellen erfolgen. Pfadkoeffizienten nahe 0 drücken einen schwachen, Pfadkoeffizienten nahe ± 1 einen starken Zusammenhang aus.⁸⁵⁷ Zudem ist die Signifikanz der Pfadkoeffizienten zu überprüfen.⁸⁵⁸ Signifikant von 0 verschiedene Pfade, die das angenommene Vorzeichen aufweisen, stützen die Forschungshypothesen, nicht signifikante Pfade und Pfade mit entgegengesetztem Vorzeichen widerlegen dagegen die aufgestellten Hypothesen.⁸⁵⁹

Während sich das Bestimmtheitsmaß auf die Erklärung einer endogenen Variablen durch die Gesamtheit ihrer exogenen Variablen bezieht, kann durch die *Effektstärke* f^2 auch der Erklärungsgehalt einzelner exogener Variablen beurteilt werden. Die Effektstärke berechnet sich als relativer Anstieg des Bestimmtheitsmaßes unter Einschluss einer bestimmten exogenen Variablen und drückt damit aus, wie viel diese Variablen zusätzlich zur Erklärung einer endogenen Variablen beiträgt.⁸⁶⁰ Als Orientierungswerte für die Effektstärke gelten Werte von 0,02 für einen geringen, 0,15 für einen mittleren und 0,35 für einen starken Einfluss.⁸⁶¹

Als zusätzliches Beurteilungskriterium auf der Ebene endogener Variablen kann die *Prognoserelevanz* Q^2 anhand des Stone-Geisser-Kriteriums betrachtet werden.⁸⁶² Die Berechnung erfolgt durch die sogenannte Blindfolding-Prozedur. Bei diesem Verfahren werden einige Datenpunkte für einen Block von Indikatoren ausgelassen und durch die Parameterschätzungen des Modells rekonstruiert.⁸⁶³ Der Q^2 -Wert gibt an, wie gut die ausgelassenen Daten durch das spezifizierte Modell rekonstruiert werden können. Bei Q^2 -Werten größer als 0 kann von einer Prognoserelevanz des Modells ausgegangen werden. Bei Q^2 -Werten kleiner als 0

⁸⁵⁷ Vgl. Ringle/Spreeen 2007, S. 214.

⁸⁵⁸ Vgl. Ringle/Spreeen 2007, S. 214; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 304. Wie bei der Prüfung der Indikatorladungen und Gewichte wurde ein Signifikanzniveau von 5 % bei einem einseitigen Test angesetzt.

⁸⁵⁹ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 730; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 304.

⁸⁶⁰ Die Effektstärke f^2 berechnet sich nach der folgenden Formel:

$$f^2 = \frac{R_{\text{eingeschlossen}}^2 - R_{\text{ausgeschlossen}}^2}{1 - R_{\text{eingeschlossen}}^2}$$

$R_{\text{eingeschlossen}}^2$ bzw. $R_{\text{ausgeschlossen}}^2$ bezeichnen das Bestimmtheitsmaß einer endogenen Variablen unter Ein- bzw. Ausschluss der jeweiligen exogenen Variablen. (Vgl. Ringle/Spreeen 2007, S. 215; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 730 f.)

⁸⁶¹ Vgl. Cohen 1988, S. 412-414; Chin 1998, S. 316 f.; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 304.

⁸⁶² Vgl. Ringle 2004a, S. 20 f.; Ringle/Spreeen 2007, S. 215; Chin 1998, S. 317 f.; Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 304 f., Ringle/Boysen/Wende et al. 2006, S. 86 f.

⁸⁶³ Zur Blindfolding-Prozedur vgl. Tenenhaus/Vinzi/Chatelin et al. 2005, S. 174-176.

muss dem Modell dagegen die Prognosefähigkeit abgesprochen werden, das heißt, die Bestimmung einer Variablen im Modell ist als unsicher anzusehen.⁸⁶⁴

Tabelle 9 fasst die Gütekriterien für die Beurteilung des Strukturmodells zusammen.

| Kriterium | Anforderung / Art der Prüfung |
|------------------------|--|
| Bestimmtheitsmaß R^2 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ $R^2 \geq 40 \%$ |
| Pfadkoeffizienten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pfadkoeffizienten signifikant ▪ Stärke zu interpretieren |
| Effektstärke f^2 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ $f^2 \geq 0,02$: schwacher Effekt ▪ $f^2 \geq 0,15$: mittlerer Effekt ▪ $f^2 \geq 0,35$: starker Effekt |
| Prognoserelevanz Q^2 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stone-Geisser-Kriterium: $Q^2 > 0$ |

Tabelle 9: Kriterien zur Gütebeurteilung von Strukturmodellen⁸⁶⁵

4.2.2.3 Überprüfung moderierender und mediierender Effekte

Die vorausgegangenen Erläuterungen zur Analyse von Wirkungsbeziehungen in Strukturmodellen beziehen sich auf einfache Kausalstrukturen, das heißt, auf direkte Wirkungsbeziehungen zwischen exogenen und endogenen Variablen. Daneben sind auch komplexere Wirkungsbeziehungen denkbar. Auch sie können durch den PLS-Ansatz analysiert werden. Dabei werden moderierende und mediierende Effekte unterschieden.⁸⁶⁶

4.2.2.3.1 Überprüfung moderierender Effekte

Ein moderierender Effekt liegt vor, wenn Stärke und Richtung des Effekts einer endogenen auf eine exogene Variable durch den Einschluss einer dritten Variablen in das Modell beeinflusst werden.⁸⁶⁷ Je nach Art des Einflusses stehen zwei Analyseformen zur Verfügung.

⁸⁶⁴ Vgl. Ringle 2004a, S. 21. Die Prognoserelevanz Q^2 berechnet sich durch folgende Formel:

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

E_D gibt die die Quadratsumme der Prognosefehler und O_D die Quadratsumme aus der Differenz von geschätztem Wert und Mittelwert der verbleibenden Daten an. D bezeichnet den Abstand der auszulassenden Werte. (Vgl. Ringle/Spreen 2007, S. 215; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 731; Fornell/Cha 1994, S. 72 f.)

⁸⁶⁵ Darstellung in Anlehnung an Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 303; Storm van's Gravesande 2006, S. 262.

⁸⁶⁶ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 102.

⁸⁶⁷ Baron/Kenny 1986 definieren Moderationseffekte wie folgt: „In general terms, a moderator is a qualitative (e. g., sex, race, class) or quantitative (e. g., level of reward) variable that affects the direction and/or strength of the relation between an independent or predictor variable and a dependent or criterion variable.“ (Baron/Kenny 1986, S. 1174)

Handelt es sich bei der moderierenden Variablen um eine *nominal skalierte Variable*, kann eine sogenannte Mehrgruppenanalyse angewendet werden.⁸⁶⁸ Hierbei wird untersucht, ob sich die betrachtete Pfadbeziehung zwischen exogener und endogener Variable je nach Ausprägung der nominalen Variablen unterscheidet. Dazu wird die gesamte Stichprobe nach Ausprägung der Moderatorvariablen in mehrere Teile aufgeteilt. Für jede Teilstichprobe werden mit dem PLS-Verfahren die Pfadbeziehungen analysiert und paarweise verglichen. Ein Moderationseffekt liegt vor, wenn sich die Pfadbeziehungen zwischen den Teilstichproben signifikant unterscheiden. Die Signifikanz kann durch einen t-Test überprüft werden, der sich nach Chin 2000 durch folgende Formel berechnet.⁸⁶⁹

$$t = \frac{\text{Pfadkoeffizient}_1 - \text{Pfadkoeffizient}_2}{\left(\sqrt{\frac{(m-1)^2}{(m+n-2)} \cdot s_1^2 + \frac{(n-1)^2}{(m+n-2)} \cdot s_2^2} \right) \cdot \left(\sqrt{\frac{1}{m} + \frac{1}{n}} \right)}$$

Die Parameter m und n stehen dabei für die Anzahl der Fälle in den Teilstichproben, s bezeichnet die jeweilige Standardabweichung der Pfadkoeffizienten.

Handelt es sich bei der Moderatorvariablen um eine *metrisch skalierte Variable*, wird der Moderationseffekt über die Bildung und Einbeziehung einer Interaktionsvariablen analysiert. Dazu wird ein Strukturmodell geschätzt, das neben der Beziehung zwischen der exogenen und der endogenen Variablen auch eine Beziehung zwischen der Moderatorvariablen und der endogenen Variablen sowie eine Beziehung zwischen einer Interaktionsvariablen und der endogenen Variablen umfasst.⁸⁷⁰ Die Interaktionsvariable ist dabei als Produkt aus exogener Variable und Moderatorvariable zu bilden.⁸⁷¹ Abbildung 10 stellt dies schematisch dar.

⁸⁶⁸ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 308 und zu exemplarischen Anwendungen Pfennig 2009, S. 186-189; Sieber 2008, S. 202-208; Keil/Tan/Wei et al. 2000.

⁸⁶⁹ Vgl. Chin 2000 und zur Kritik an dieser Formel Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 308 f.

⁸⁷⁰ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 107; Baron/Kenny 1986, S. 1174.

⁸⁷¹ Die Interaktionsvariable wird im Falle reflektiver Konstrukte durch Multiplikation der standardisierten oder zentrierten Indikatorschätzungen von endogener und Moderatorvariablen ermittelt. Die Standardisierung oder Zentrierung soll einer möglichen Multikollinearität begegnen. Bei formativen Konstrukten wird die Interaktionsvariable durch Multiplikation der standardisierten Faktorwerte berechnet. (Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 108 f.; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 725; Chin/Marcolin/Newsted 2003, S. 198 f.)

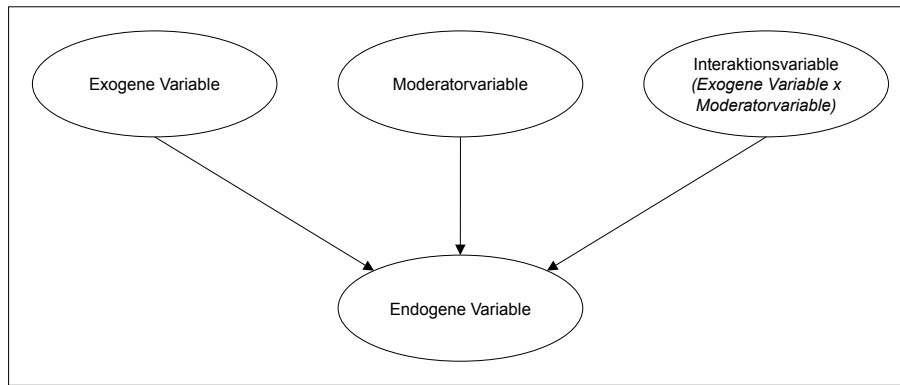


Abbildung 10: Modellierung moderierender Effekte⁸⁷²

Die Beurteilung des Moderationseffekts erfolgt anhand der Betrachtung des Interaktionseffekts, der wie eine Wirkungsbeziehung im Strukturmodell bewertet wird.⁸⁷³ Liegt eine signifikante Wirkungsbeziehung zwischen der Interaktionsvariablen und der endogenen Variablen vor, so ist von einem signifikanten Moderationseffekt auszugehen.⁸⁷⁴ Die Höhe des Pfadkoeffizienten zwischen Interaktionseffekt und endogener Variable zeigt an, inwieweit sich der Einfluss der exogenen Variablen auf die endogene Variable ändert, wenn sich die Moderatorvariable um eine Standardabweichung erhöht.⁸⁷⁵ Darüber hinaus kann, analog zur Beurteilung des Strukturmodells, auch die Effektstärke f^2 betrachtet werden.⁸⁷⁶ Diese gibt die Änderung des Bestimmtheitsmaßes R^2 der endogenen Variablen an, die auf den Moderationseffekt zurückzuführen ist.⁸⁷⁷ Werte von 0,02, 0,15 und 0,35 weisen auf einen schwachen, mittleren bzw. starken Moderationseffekt hin.⁸⁷⁸

Tabelle 10 fasst die Prüfkriterien für die Bewertung moderierender Effekte zusammen.

⁸⁷² Darstellung nach Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 107.

⁸⁷³ Vgl. Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 726 f.

⁸⁷⁴ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 107; Baron/Kenny 1986, S. 1174.

⁸⁷⁵ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 109; Chin/Marcolin/Newsted 2003, S. 211.

⁸⁷⁶ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 109 f.; Götz/Liehr-Gobbers 2004a, S. 727.

⁸⁷⁷ Die Effektstärke der Moderation wird durch folgende Formel berechnet:

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{mit Interaktionsvariable}} - R^2_{\text{Haupteffektmodell}}}{1 - R^2_{\text{Haupteffektmodell}}}$$

Dabei bezeichnen $R^2_{\text{mit Interaktionsvariable}}$ bzw. $R^2_{\text{Haupteffektmodell}}$ das Bestimmtheitsmaß mit bzw. ohne Einschluss der Interaktionsvariablen. (Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 109; Chin/Marcolin/Newsted 2003, S. 195 f.)

⁸⁷⁸ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 110 und zu einem Anwendungsbeispiel Storm van's Gravesande 2006, S. 334-340.

| Moderatorvariable | Kriterium | Anforderung / Art der Prüfung |
|-------------------|---|---|
| Nominal skaliert | <ul style="list-style-type: none"> t-Wert des Unterschieds der Pfadkoeffizienten | <ul style="list-style-type: none"> Prüfung der Signifikanz des Unterschieds |
| Metrisch skaliert | <ul style="list-style-type: none"> Pfadkoeffizient Interaktionsvariable \Rightarrow Endogene Variable | <ul style="list-style-type: none"> Pfadkoeffizient signifikant Stärke zu interpretieren |
| | <ul style="list-style-type: none"> f^2-Wert | <ul style="list-style-type: none"> $f^2 \geq 0,02$ = schwacher Effekt $f^2 \geq 0,15$ = mittlerer Effekt $f^2 \geq 0,35$ = starker Effekt |

Tabelle 10: Kriterien zur Gütebeurteilung moderierender Effekte⁸⁷⁹

4.2.2.3.2 Überprüfung mediierender Effekte

Ein mediierender Effekt liegt vor, wenn die Wirkung einer exogenen Variablen auf eine endogene Variable durch eine oder mehrere andere Variablen vermittelt wird.⁸⁸⁰

Für die Analyse mediierender Wirkungsbeziehungen in Strukturgleichungsmodellen wird vorgeschlagen, die Signifikanz des mediierenden Effekts mittels des Tests von *Sobel 1982* zu ermitteln.⁸⁸¹ Nach diesem Verfahren wird ein z-Wert berechnet, der analog zu einem t-Wert interpretiert werden kann und die Signifikanz des mediierenden Effekts anzeigt. Der z-Wert ergibt sich nach folgender Formel:⁸⁸²

$$z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot s_a^2 + a^2 \cdot s_b^2}}$$

a stellt den Pfadkoeffizienten zwischen der unabhängigen und der Mediatorvariablen dar, b steht für den Pfadkoeffizienten zwischen der Mediatorvariablen und der abhängigen Variablen. s bezeichnet den Standardfehler der Schätzung der Pfadkoeffizienten.⁸⁸³

Neben Aussagen zur Signifikanz können auch Aussagen zum Ausmaß der mediierenden Wirkung getroffen werden. Hierzu kann der VAF-Wert – für *Variance Accounted For* – herangezogen werden.⁸⁸⁴ Er bringt zum Ausdruck, welcher Anteil der bestehenden Wirkungsbeziehung zwischen zwei Variablen auf die Mediatorvariable zurückzuführen ist. Der VAF-Wert kann dabei wie folgt berechnet werden:

$$\text{VAF} = \frac{a \cdot b}{a \cdot b + c}$$

⁸⁷⁹ Darstellung in Anlehnung an Storm van's Gravesande 2006, S. 265.

⁸⁸⁰ Vgl. Iacobucci 2008, S. 2 f.; Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 102; Baron/Kenny 1986, S. 1176.

⁸⁸¹ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 105.

⁸⁸² Vgl. Iacobucci 2008, S. 12; Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 106.

⁸⁸³ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 105 f.

⁸⁸⁴ Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 106.

a und b stehen für die Pfadkoeffizienten zwischen der unabhängigen und der mediierenden Variable bzw. zwischen der mediierenden und der abhängigen Variable. Das Produkt $a \cdot b$ ergibt den indirekten Effekt, c kennzeichnet die direkte Wirkungsbeziehung zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variablen.⁸⁸⁵ Die Höhe des VAF-Werts zeigt, ob es sich um eine partielle oder eine vollständige Mediation handelt. Im Falle einer vollständigen Mediation findet der Einfluss der unabhängigen auf die abhängige Variable ausschließlich durch die Mediatorvariable statt. Es gibt keine direkte Wirkungsbeziehung. Bei einer solchen vollständigen Mediation ist der Pfadkoeffizient der direkten Beziehung c (nahe) 0 und der VAF-Wert geht folglich gegen 1. Bei einer partiellen Mediation nimmt der VAF-Wert niedrigere Werte als 1 an.⁸⁸⁶

Liegt ein mediierender Effekt vor, kann der Gesamteffekt einer unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable durch Summierung der direkten und indirekten Effekte berechnet werden.⁸⁸⁷

$$\text{Gesamteffekt} = c + a \cdot b$$

Tabelle 11 fasst die Kriterien zur Gütebeurteilung mediierender Effekte zusammen.

| Kriterium | Anforderung / Art der Prüfung |
|--------------|--|
| z-Wert | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung der Signifikanz der Mediation |
| VAF | <ul style="list-style-type: none"> ▪ VAF < 100 %: partielle Mediation ▪ VAF = 100 %: vollständige Mediation |
| Gesamteffekt | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berechnung des gesamten Effekts einer exogenen auf eine endogene Variable inklusive mediierender Effekte |

Tabelle 11: Kriterien zur Gütebeurteilung mediierender Effekte

⁸⁸⁵ Vgl. Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006, S. 406 f.; Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 106.

⁸⁸⁶ Bei der Interpretation mediierender Effekte sind auch Suppressor-Effekte zu beachten, bei denen die Vorzeichen von direkter und indirekter Wirkung differieren. Die unabhängige Variable übt einen positiven (bzw. negativen) direkten Einfluss auf die abhängige Variable aus, im Zusammenspiel mit der mediierenden Variablen wirkt sie aber negativ (bzw. positiv). (Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 105; Shrout/Bolger 2002, S. 430-432) In diesen Fällen wird geraten, keinen VAF-Wert zu berechnen. (Vgl. Shrout/Bolger 2002, S. 434) Daneben sind Fälle eines statistischen Suppressoreffekts zu beachten, die bei einer vollständigen Mediation auftreten können. Hier kann der direkte Pfadkoeffizient knapp über oder unter 0 liegen und die VAF dadurch Werte von knapp über oder unter 100 % aufweisen. In der Literatur wird empfohlen, in diesen Fällen den VAF-Wert auf 100 % zu setzen. (Vgl. Eggert/Fassott/Helm 2005, S. 105; Shrout/Bolger 2002, S. 434)

⁸⁸⁷ Vgl. Magnus 2006, S. 165.

4.2.2.4 Überprüfung mehrdimensionaler Konstrukte

Nach der Überprüfung eindimensionaler Messmodelle und Strukturmodelle ist abschließend die Überprüfung mehrdimensionaler Messmodelle zu betrachten.

Die verschiedenen Arten mehrdimensionaler Messmodelle wurden bereits vorgestellt.⁸⁸⁸ In der vorliegenden Arbeit wird für die Messung der Attraktivität des Controllerberufs ein mehrdimensionales Messmodell des Typs II verwendet (*reflective first-order, formative second-order*). Die erste Ebene wird durch die Dimensionen der Attraktivität gebildet, die selbst reflektiv gemessene Konstrukte darstellen. Auf der zweiten Ebene bilden die Dimensionen formativ das Gesamtkonstrukt der Attraktivität.⁸⁸⁹

Zur Messung und Validierung des mehrdimensionalen Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs wird in zwei Schritten vorgegangen, die in der Literatur empfohlen werden⁸⁹⁰ und ähnlich bereits in anderen empirischen Studien aus der Controllingforschung zur Anwendung kamen.⁸⁹¹ Die folgenden beiden Schritte werden sukzessiv durchgeführt:

1. Die parallele direkte reflektive Messung des Konstrukts
2. Die Elimination der ersten Konstruktebene

Zur *parallelen direkten Messung des Konstrukts* wurden zusätzlich reflektive Indikatoren erhoben, die das Konstrukt der Attraktivität global erfassen und eine gesamthafte Beurteilung der Attraktivität des Controllerberufs ausdrücken.⁸⁹² Diese globale Erfassung ermöglicht die Berechnung eines Strukturmodells mit den Dimensionen als exogenen latenten Variablen und der – jetzt zusätzlich direkt gemessenen – Globalbewertung der Attraktivität des Controllerberufs als endogener latenter Variable.⁸⁹³ Abbildung 11 stellt dies schematisch dar.

⁸⁸⁸ Siehe dazu die Ausführungen zur Spezifikation von Konstrukten in Abschnitt 3.1.

⁸⁸⁹ Siehe dazu die Ausführungen zur Spezifikation des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs in Abschnitt 3.2.

⁸⁹⁰ Vgl. Albers/Götz 2006, S. 673-675.

⁸⁹¹ Vgl. exemplarisch Pfennig 2009, S. 151-154; Veit 2009, S. 158-160; Spillecke 2006, S. 123-126.

⁸⁹² Diese Indikatoren wurden schon bei der Fragebogengestaltung mit berücksichtigt. (Vgl. zu dieser Empfehlung Jarvis/Mackenzie/Podsakoff 2003, S. 215) Die Indikatoren werden bei der Schilderung der Operationalisierung des Konstrukts dargestellt. Siehe dazu Abschnitt 5.2.1.

⁸⁹³ Vgl. Veit 2009, S. 158; Homburg 1995, S. 115.

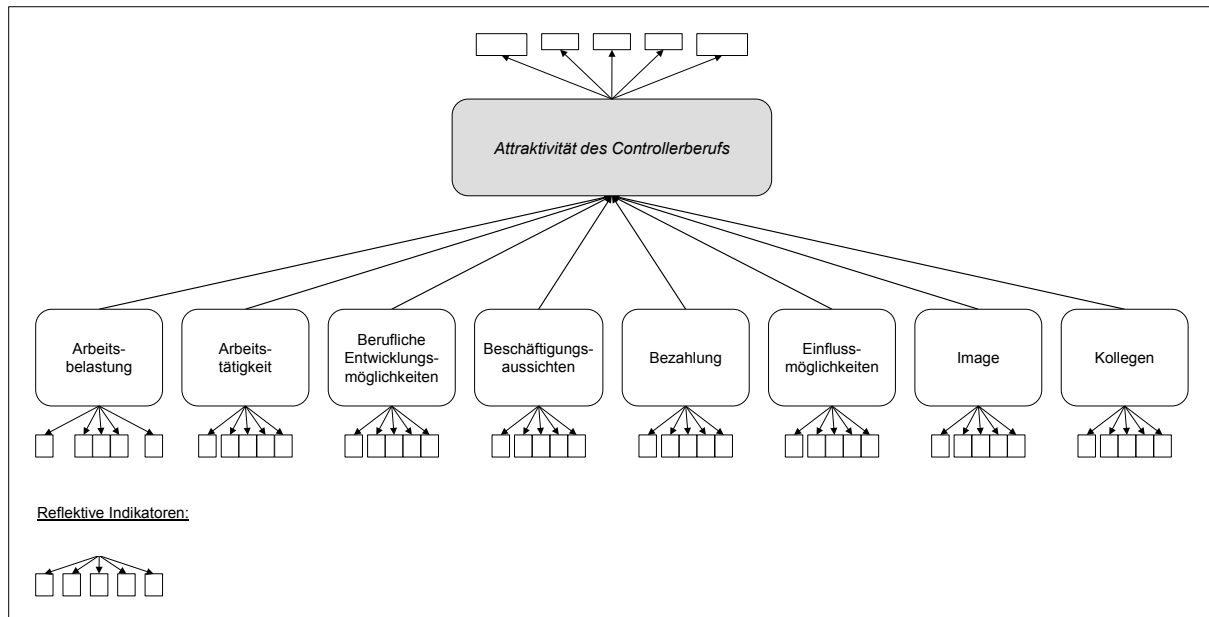


Abbildung 11: Parallele direkte Messung des Konstrukts Attraktivität des Controllerberufs

Zur Beurteilung der Inhaltsvalidität des Konstrukts können nun die für die Beurteilung von Strukturmodellen zur Verfügung stehenden Gütekriterien angewendet werden. Das Bestimmtheitsmaß R^2 – das die erklärte Varianz abbildet – drückt aus, wie gut die Dimensionen das Konstrukt erfassen. Ein hohes R^2 deutet darauf hin, dass die Dimensionen das Konstrukt sehr gut erfassen, ein niedriges R^2 ist dagegen als Indiz zu werten, dass wesentliche Bedeutungsinhalte durch die Dimensionen nicht abgedeckt sind.⁸⁹⁴ Zusätzlich können die Pfadkoeffizienten sowie die Effektstärke f^2 der Dimensionen geprüft werden. Diese Größen drücken den Beitrag aus, den jede Dimension zum Konstrukt der Globalbewertung der Attraktivität leistet, und spiegeln somit die relative Bedeutung jeder Dimension für die Attraktivität des Controllerberufs wider.⁸⁹⁵

Im zweiten Schritt der Überprüfung wird die *erste Konstruktebene eliminiert*. Dies wird auch als faktorwert-basierter Ansatz bezeichnet.⁸⁹⁶ Hierzu werden die Dimensionen der ersten Ordnung durch ihre Faktorwerte ersetzt.⁸⁹⁷ Auf diese Weise wird das zweidimensionale Kon-

⁸⁹⁴ Vgl. Albers/Götz 2006, S. 674; Ulaga/Eggert 2006, S. 129; Homburg 1995, S. 115-117; Rudolph 1998, S. 157 f.

⁸⁹⁵ Vgl. Ulaga/Eggert 2006, S. 131; Edwards 2001, S. 186; Parasuraman/Zeithaml/Berry 1988, S. 31-35.

⁸⁹⁶ Vgl. Albers/Götz 2006, S. 674; Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 688 f. und zu Anwendungsbeispielen Storm van's Gravesande 2006, S. 254; Yi/Davis 2003, S. 160.

⁸⁹⁷ Vgl. Storm van's Gravesande 2006, S. 254. Der Begriff der Faktorwerte stammt ursprünglich aus der Faktorenanalyse und bezeichnet den Wert einer latenten Variablen, der sich aus den Ausprägungen der Indikatorvariablen berechnet, die mit ihren Faktorladungen gewichtet werden. (Vgl. Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006, S. 302-305; Festge 2006, S. 127) Für die Faktorwerte wurden im vorliegenden Fall die unstandardisierten latenten Variablen scores verwendet, die in SmartPLS 2.0.M3 berechnet wurden. (Vgl. ähnlich Veit 2009, S. 159 mit Fußnote 89)

strukt zu einem eindimensionalen formativen Konstrukt verdichtet.⁸⁹⁸ Abbildung 12 zeigt dies schematisch.

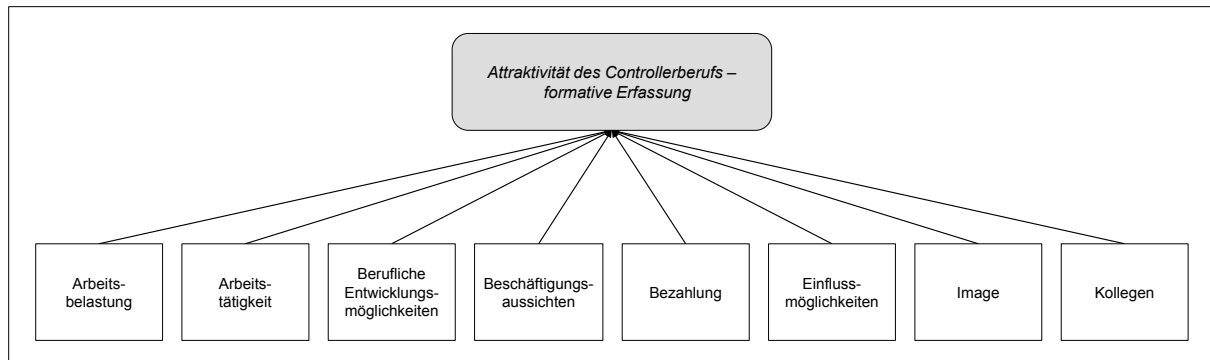


Abbildung 12: Verdichtung des Konstrukts der Attraktivität des Controllerberufs

Für dieses eindimensionale Konstrukt können Überprüfungen durchgeführt werden, die bei der Vorstellung der formativen Konstrukte dargestellt wurden.⁸⁹⁹ Erstens kann die nomologische Validität durch ein Zwei-Konstrukt-Modell geprüft werden, indem das eindimensionale formative Konstrukt mit dem reflektiven Konstrukt der Globalbewertung der Attraktivität verbunden wird. Eine starke und signifikante Pfadbeziehung sowie ein hoher Wert des R^2 deuten auf hohe nomologische Validität hin, zeigen also, dass die Dimensionen den Bedeutungsgehalt der Attraktivität des Controllerberufs gut erfassen.⁹⁰⁰ Zweitens können durch die Verdichtung zu einem eindimensionalen formativen Konstrukt die Dimensionen auf Multikollinearität getestet werden, indem die Werte des Variance Inflation Factors (VIF) und des Konditionsindex (KI) betrachtet werden. So kann überprüft werden, ob hohe Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen bestehen. Ist dies der Fall, sind die Ergebnisse zu relativieren, da starke Verzerrungen nicht auszuschließen sind.⁹⁰¹

Nach der Validierung des Messmodells der Attraktivität des Controllerberufs werden die Dimensionen der Attraktivität zu einem Gesamtindexwert (*composite second-order score*⁹⁰²) verdichtet. Die Faktorwerte der Dimensionen gehen dabei jeweils gewichtet mit ihren

⁸⁹⁸ Nach Petter/Straub/Rai 2007, S. 627 stellt die Verdichtung zweidimensionaler Konstrukte zu einem eindimensionalen Konstrukt eine häufige Praxis beim Umgang mit multidimensionalen Konstrukten dar.

⁸⁹⁹ Vgl. Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 688 und siehe auch die Darstellung der Gütekriterien formativer Konstrukte in Abschnitt 4.2.2.1.3.

⁹⁰⁰ Vgl. die Ausführungen zur Prüfung der nomologischen Validität formativer Konstrukte in Abschnitt 4.2.2.1.3 sowie speziell für mehrdimensionale Konstrukte Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 689; Edwards 2001, S. 186.

⁹⁰¹ Für exemplarische Anwendungen eines solchen Zwei-Konstrukt-Modells aus der Controllingforschung vgl. Pfennig 2009, S. 179; Veit 2009, S. 182; Birl 2007, S. 131; Knollmann 2006, S. 148; Spillecke 2006, S. 125.

⁹⁰² Yi/Davis 2003, S. 160.

Pfadkoeffizienten in die Berechnung des Indexwerts ein.⁹⁰³ Dieser Gesamtindexwert drückt die Gesamtwahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs über alle Dimensionen hinweg aus und wird für die Berechnung der weiteren Strukturbeziehungen verwendet.⁹⁰⁴

Nach der Darstellung der Vorgehensweise zur Erhebung und Auswertung der Daten und der Methodik zur Analyse des Forschungsmodells werden im nachfolgenden Kapitel die empirischen Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt.

⁹⁰³ Für die Gewichtung der Dimensionen bei der Aggregation bestehen zwei Ansätze: eine Gleichgewichtung oder eine empirische Bestimmung der Gewichte. (Vgl. Edwards 2001, S. 147) In der vorliegenden Untersuchung wurden die Pfadkoeffizienten als empirisch ermittelte Gewichte der einzelnen Dimensionen verwendet. (Vgl. zu diesem Vorgehen Edwards 2001, S. 147; Rudolph 1998, S. 159 sowie aus dem Bereich der Controllingforschung Pfennig 2009, S. 153; Veit 2009, S. 159)

⁹⁰⁴ Vgl. Giere/Wirtz/Schilke 2006, S. 689; Storm van's Gravesande 2006, S. 255. Durch die Verdichtung der Dimensionen zu einem Indexwert werden instabile Gewichte der Dimensionen bei der Berechnung der Strukturbeziehungen vermieden. (Vgl. Yi/Davis 2003, S. 160)

5 Empirische Ergebnisse

Insgesamt füllten 1.404 Studenten den Fragebogen zur Untersuchung aus. Die gewonnenen Daten wurden vor der Durchführung der Analysen umfassend geprüft, um eine hohe Qualität der Datenbasis sicherzustellen. Die Darstellung der Prüfungen und der final genutzten Stichprobe ist Bestandteil des Abschnitts 5.1. In Abschnitt 5.2 werden die Messmodelle der latenten Variablen vorgestellt und überprüft. In Abschnitt 5.3 werden schließlich die Ergebnisse des Strukturmodells präsentiert.

5.1 Datenaufbereitung und vorbereitende Analysen

Ziel der Datenaufbereitung und der vorbereitenden Analysen war es, fehlerhafte Daten zu ermitteln, nicht verwertbare Fragebögen auszusondern sowie mögliche Verzerrungen in den Daten zu identifizieren.

5.1.1 Suche nach fehlerhaften Werten

Eingabefehler können die Ergebnisse empirischer Untersuchungen erheblich verzerren.⁹⁰⁵ Gemäß den Empfehlungen in der Literatur wurden deshalb im ersten Schritt die Daten auf mögliche Ausreißer und fehlerhafte Werte untersucht.⁹⁰⁶ Hierzu wurden unterschiedliche Schritte vorgenommen.

Bei einigen Variablen wurden die Angaben durch einen Vergleich mit den Angaben anderer Respondenten geprüft. Dies betraf insbesondere metrisch skalierte Variablen wie die Angabe der bereits im Studium besuchten Controllingkurse.⁹⁰⁷ Bei anderen Variablen konnte die Plausibilität der Daten durch andere Angaben des gleichen Respondenten geprüft werden.⁹⁰⁸

Wo möglich, wurden falsche Daten aus anderen Angaben rekonstruiert bzw. korrigiert. Sofern dies nicht möglich war, wurden die Angaben als fehlende Werte definiert.

⁹⁰⁵ Vgl. West/Finch/Curran 1995, S. 61.

⁹⁰⁶ Vgl. Pallant 2007, S. 43-49.

⁹⁰⁷ So wurde eine Angabe von 70 besuchten Controllingkursen identifiziert und als Fehleingabe definiert.

⁹⁰⁸ Beispielsweise wurden die Respondenten an einer Stelle nach der Anzahl bekannter Controller gefragt. In der nächsten Frage sollten die Respondenten anhand einer Rating-Skala die Erfahrung dieser Personen bewerten. Einige Respondenten machten widersprüchliche Angaben, beispielsweise gaben sie die Anzahl bekannter Controller mit 0 an, wählten jedoch bei der folgenden Frage einen Wert zwischen 1 und 7.

5.1.2 Ausschluss von Respondenten

Im nächsten Schritt wurde geprüft, ob die Datensätze aller Respondenten in die weiteren Analysen aufgenommen werden konnten.

Im ersten Schritt wurden Respondenten ausgeschlossen, die noch nicht über Kurserfahrung im Controlling verfügten. Dies erschien sinnvoll, da im Rahmen des Forschungsmodells auch die Wirkung von Ausbildungserfahrungen untersucht werden sollte. Insgesamt wurden in diesem Schritt 13 Datensätze von der weiteren Analyse ausgeschlossen.

Verzerrungen und falsche Ergebnisse in statistischen Analysen können auch durch Respondenten entstehen, die den Fragebogen nicht ernsthaft beantworten. Ihre Angaben spiegeln dann nicht ihre „wahren“ Werte wider.⁹⁰⁹ Ein solches „zufälliges“ Ausfüllen wird als *Random Responding* bezeichnet.⁹¹⁰ Im zweiten Schritt wurden deshalb mögliche Random-Respondenten identifiziert und von den weiteren Analysen ausgeschlossen.

Zur Identifikation von Random-Respondenten werden in der Literatur verschiedene Prüfmechanismen vorgeschlagen. So können spezifische *Random Response Scales* verwendet⁹¹¹ oder die Respondenten direkt befragt werden, ob der Fragebogen sorgfältig ausgefüllt wurde⁹¹². Als weitere Möglichkeiten bietet sich die Betrachtung der Bearbeitungsdauer⁹¹³ sowie der Varianz der Antworten⁹¹⁴ an. In der vorliegenden Studie wurden für eine sorgfältige Prüfung verschiedene Kriterien herangezogen, entlang derer die Datensätze überprüft wurden. Ziel war dabei eine „engmaschige“ Prüfung, um eine möglichst verlässliche Datenbasis zu erreichen. Jeder verdächtige Datensatz wurde individuell betrachtet und bei starken Indizien für ein *Random Responding* eliminiert, es wurde also kein Automatismus angewendet.⁹¹⁵

Als erstes Kriterium wurde die *Varianz der Antworten* bei den durch die Ratingskala bewerteten Indikatoren betrachtet. Verdächtig waren Datensätze mit einer sehr geringen und einer sehr hohen Varianz, da dies auf die fast ausschließliche Nutzung einer oder weniger Antwortoptionen bzw. ein willkürliches „Springen“ zwischen den Antwortoptionen hinweisen kann.

⁹⁰⁹ Vgl. Wetter/Baer/Berry et al. 1992, S. 369; Beach 1989, S. 103.

⁹¹⁰ Berry/Wetter/Baer et al. 1992 definieren das Random Responding wie folgt: „*Random responding (...) occurs when the examinee provides answers without meaningful reference to test questions.*“ (Berry/Wetter/Baer et al. 1992, S. 340)

⁹¹¹ Dies sind Fragen, die jeder Respondent, der die Frage gelesen und verstanden hat, in der gleichen Weise beantworten muss. (Vgl. Beach 1989, S. 102 und für weitere Anwendungsbeispiele Yao 2009, S. 76; Ellingson/Sackett/Hough 1999; Berry/Wetter/Baer et al. 1991)

⁹¹² Vgl. Beach 1989, S. 102.

⁹¹³ Eine sehr kurze Bearbeitungsdauer kann ein Indiz für ein flüchtiges Antwortverhalten darstellen. (Vgl. Archer/Elkins 1999, S. 408)

⁹¹⁴ Vgl. Mahlendorf 2008, S. 100.

⁹¹⁵ Vgl. dazu auch Beach 1989, der auf die Schwierigkeit der Identifikation von Random-Respondenten hinweist: „*Identification of the protocol of a subject who responds randomly is not made easy or objectively.*“ (Beach 1989, S. 101)

Als weiteres Prüfkriterium wurde das Antwortverhalten bei den *revers kodierten Indikatoren* untersucht. Als verdächtig wurden Datensätze angesehen, bei denen mehr als die Hälfte der fünf revers kodierten Indikatoren inkonsistent beantwortet wurde.⁹¹⁶

Darüber hinaus wurden als Kriterien auch die Antworten auf drei am Ende des Fragebogens platzierte Fragen zum Fragebogen und zum Untersuchungsthema betrachtet. Dabei mussten die Respondenten bewerten, wie *interessant* sie das Thema empfunden hatten. Außerdem mussten sie angeben, ob sie den *Ergebnisbericht* erhalten wollten und bereit waren, an einer *Längsschnittstudie* teilzunehmen. Ein hohes Interesse am Thema und der Wunsch, den Ergebnisbericht zu erhalten bzw. an der Längsschnittstudie teilzunehmen, wurden als Indiz für ein Interesse am Fortgang der Untersuchung gedeutet. Dies sprach für ein ernsthaftes Ausfüllen des Fragebogens. Umgekehrt wurden ein geringes Interesse am Thema und die Ablehnung, den Bericht zu erhalten und an der Längsschnittstudie teilzunehmen, als Indiz für ein geringes Interesse an der Untersuchung interpretiert. Diese Datensätze wurden näher betrachtet.⁹¹⁷

Schließlich wurden die Antworten auf zwei Fragen zur empfundenen *Schwierigkeit des Fragebogens* bewertet. Dahinter stand die Überlegung, dass Respondenten, die den Fragebogen als sehr schwierig empfunden hatten, ihre Antworten möglicherweise mehr oder weniger willkürlich gegeben hatten. Entsprechende Datensätze wurden ebenfalls näher betrachtet.⁹¹⁸

Speziell bei den im Internet ausgefüllten Fragebögen wurde zusätzlich die *Bearbeitungsdauer* betrachtet. Als Indiz für ein mögliches Random Responding wurde eine Bearbeitungsdauer von weniger als einem Viertel des Durchschnitts aller Respondenten betrachtet.⁹¹⁹

Anhand dieser Prüfung wurden insgesamt 28 Respondenten als Random-Respondenten identifiziert und die entsprechenden Datensätze von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Dies entspricht einem Wert von 2,0 % der gesamten Stichprobe.⁹²⁰

⁹¹⁶ Vgl. ähnlich Pfennig 2009, S. 103.

⁹¹⁷ Anzumerken ist, dass bei einem *Random Responding* auch die Antworten auf diese drei Fragen willkürlich gewählt sein könnten. Deshalb wurden sie nur als ergänzende Kriterien betrachtet. Kein Datensatz wurde ausschließlich anhand dieser Fragen eliminiert.

⁹¹⁸ Auch hier gilt die Anmerkung von Fußnote 917: Diese Fragen können ebenfalls von einem *Random Responding* betroffen sein, weshalb sie gleichfalls nur als ergänzende Kriterien betrachtet wurden.

⁹¹⁹ Für die Anwendung dieser Regel vgl. Mahlendorf 2008, S. 100 f.

⁹²⁰ Dieser Anteil liegt etwas über anderen empirischen Studien aus der Controllingforschung. Vgl. etwa Pfennig 2009; Schlüter 2009; Knollmann 2006, bei denen 1,7 %, 0,2 % bzw. 0,5 % der Datensätze eliminiert wurden. Ein ähnlich hoher Anteil eliminiertes Datensätze findet sich bei Yao 2009, die ebenfalls Studenten befragt. Hier wurden 2,1 % der Datensätze ausgesondert.

5.1.3 Umgang mit fehlenden Werten

Ein häufiges Problem bei empirischen Erhebungen stellen fehlende Werte dar. Dabei ist zwischen dem *Unit-Nonresponse* und dem *Item-Nonresponse* zu unterscheiden.⁹²¹ Der *Unit-Nonresponse* bezeichnet das vollständige Fehlen der Daten eines Befragungsteilnehmers. Der *Item-Nonresponse* bezeichnet dagegen das Fehlen einzelner Werte in einem ansonsten vollständigen Datensatz. Beide Phänomene werden im Folgenden näher betrachtet.

1. *Unit-Nonresponse* und Prüfung auf *Nonresponse-Bias*

Die Problematik eines *Unit-Nonresponse* ergibt sich insbesondere durch einen möglichen *Nonresponse-Bias*, das heißt Verzerrungen in den Ergebnissen aufgrund systematischer Unterschiede zwischen den teilnehmenden und den nicht-teilnehmenden Personen.⁹²² Daher wurden die Daten auf das Vorliegen eines *Nonresponse-Bias* kontrolliert. Wie bereits dargestellt, betraf dies nur die Hochschulen, bei denen Studenten außerhalb von Lehrveranstaltungen über einen Internet-Fragebogen an der Befragung teilnehmen konnten.

Für die Kontrolle auf einen *Nonresponse-Bias* wurden die Antworten der frühen Teilnehmer mit den Antworten der späten Teilnehmer verglichen und auf signifikante Unterschiede geprüft. Der Vergleich wurde individuell für die einzelnen Hochschulen vorgenommen, da die Studenten zu unterschiedlichen Zeitpunkten kontaktiert wurden.⁹²³ Die Stichproben wurden anhand des Teilnahmezeitpunkts in vier gleich große Teile zerlegt und die Antworten des ersten Viertels mit den Antworten des letzten Viertels verglichen.⁹²⁴ Dabei wurde geprüft, bei wie vielen der anhand einer Ratingskala zu bewertenden Variablen signifikante Unterschiede vorlagen.⁹²⁵ Zur Kontrolle auf einen *Nonresponse-Bias* wurden unterschiedliche Signifikanzniveaus – 1,0 %, 5,0 % und 10,0 % – betrachtet.⁹²⁶ Die Ergebnisse sind in Tabelle 68 in Anhang 12 aufgeführt.

Es ergaben sich nur wenige signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen früh und spät teilnehmenden Studenten. In der Literatur werden keine Grenzwerte genannt, ab denen von einem *Nonresponse-Bias* auszugehen ist. Der maximale Anteil der signifikanten Unterschiede entspricht jedoch – bei allen betrachteten Signifikanzniveaus – jeweils in etwa dem

⁹²¹ Vgl. Diekmann 2007, S. 426; Göthlich 2007, S. 119 f.; Stier 1999, S. 203; Schwab 1991, S. 5.

⁹²² Siehe dazu die Ausführungen bei der Darstellung der Untersuchungsmethode in den Abschnitten 4.1.1.1 und 4.1.2.1.4.

⁹²³ Der Zeitpunkt der Kontaktaufnahme differierte, da die Hochschulen zu unterschiedlichen Zeitpunkten Listen mit potenziellen Teilnehmern zur Verfügung stellten. Die TU Dresden und die Universität Münster schickten zudem Adressen potenzieller Teilnehmer verschiedener Lehrveranstaltungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten.

⁹²⁴ Vgl. analog Spatz 2008, S. 162; Guilding/McManus 2002, S. 50.

⁹²⁵ Die Antworten wurden mit dem nicht-parametrischen Mann-Whitney-U-Test auf signifikante Unterschiede getestet, da einige Variablen starke Abweichungen von der Normalverteilung aufwiesen. (Vgl. analog z. B. Guilding/McManus 2002, S. 50; Storm van's Gravesande 2006, S. 284 f.)

⁹²⁶ Vgl. ähnlich Wallenburg 2004, S. 134.

Signifikanzniveau der Tests und damit dem zu erwartenden Fehler erster Art. Deshalb ist davon auszugehen, dass kein substanzieller *Nonresponse-Bias* vorliegt.⁹²⁷

2. *Item-Nonresponse* und Ersetzen fehlender Werte

Als *Item-Nonresponse*, *Missing Data* oder *Missing Values* werden einzelne fehlende Daten bezeichnet. Diese können dadurch entstehen, dass Respondenten eine Frage übersehen oder bewusst auslassen.⁹²⁸ Das Problem des *Item-Nonresponse* tritt bei empirischen Erhebungen häufig auf und kann die Aussagekraft der Ergebnisse erheblich beeinträchtigen.⁹²⁹ Für den Umgang mit fehlenden Daten werden zwei grundsätzliche Vorgehensweisen unterschieden:

- Bei den Eliminationsverfahren werden Datensätze mit fehlenden Werten komplett oder teilweise gelöscht.⁹³⁰
- Bei den Imputationsverfahren werden die fehlenden Werte dagegen durch Schätzwerte ersetzt.⁹³¹

Eliminationsverfahren sind mit einigen Nachteilen verbunden. Zum einen können sie zu einem erheblichen Datenverlust führen.⁹³² Zum anderen kann dadurch die Repräsentativität der Stichprobe eingeschränkt werden, wenn das Fehlen der Daten nicht komplett zufällig ist.⁹³³

Eliminationsverfahren erscheinen deshalb nur sinnvoll anwendbar, wenn sehr wenige Datensätze fehlende Daten aufweisen und diese komplett zufällig fehlen.⁹³⁴

Bei den Imputationsverfahren werden stattdessen fehlende Daten rekonstruiert, wobei die einzusetzenden Werte auf der Basis der existierenden Daten berechnet werden können.⁹³⁵ Ein sehr häufig genutztes Verfahren zur Datenrekonstruktion ist der *Expectation Maximization (EM)*-Algorithmus.⁹³⁶ In der Literatur wird betont, dass dieses Verfahren zu besseren

⁹²⁷ Vgl. analog Wallenburg 2004, S. 134; Veit 2009, S. 168 f.

⁹²⁸ Vgl. Göthlich 2007, S. 120; Greve 2006, S. 114; Malhotra 1987, S. 74 und vertieft zu möglichen Ursachen eines *Item-Nonresponse* Beatty/Herrmann 2002.

⁹²⁹ Vgl. Göthlich 2007, S. 119; Greve 2006, S. 114 f.; Schafer/Graham 2002, S. 147; Byrne 2001, S. 288; Bankhofer/Praxmarer 1998, S. 109; Schwab 1991, S. 4.

⁹³⁰ Das komplette Löschen von Datensätzen wird als *listwise deletion* oder *complete-case analysis*, das Löschen einzelner Variablen als *pairwise deletion* oder *available-case analysis* bezeichnet. (Vgl. Greve 2006, S. 115; Little/Rubin 2002, S. 41-55; Schafer/Graham 2002, S. 155; Byrne 2001, S. 289 f.; Malhotra 1987, S. 75)

⁹³¹ Vgl. Göthlich 2007, S. 124-128; Greve 2006, S. 115 f.; Byrne 2001, S. 290 f.

⁹³² Vgl. Greve 2006, S. 115; Watanabe/Yamaguchi 2004, S. 10; Little/Rubin 2002, S. 3 f. und 41; Schafer/Graham 2002, S. 156; Schwab 1991, S. 4; Malhotra 1987, S. 75.

⁹³³ In diesem Fall würden Datensätze gelöscht, die sich systematisch von den vollständigen Datensätzen unterscheiden. (Vgl. von Hippel 2004, S. 161; Little/Rubin 2002, S. 19; Schafer/Graham 2002, S. 155-157; Byrne 2001, S. 290; Malhotra 1987, S. 75)

⁹³⁴ Vgl. Göthlich 2007, S. 123; Little/Rubin 2002, S. 41 f.; Schwab 1991, S. 4 f.

⁹³⁵ Wird auf existierende Daten zurückgegriffen, spricht man von „informativen Imputationsverfahren“. Die „nicht-informativen Imputationsverfahren“ greifen dagegen nicht auf vorhandene Daten zurück, sondern nutzen beispielsweise Experteneinschätzungen. (Vgl. Göthlich 2007, S. 124; Greve 2006, S. 115 f.)

⁹³⁶ Vgl. zu diesem Verfahren Watanabe/Yamaguchi 2004; Yamaguchi/Watanabe 2004; Allison 2002, S. 19-23; Little/Rubin 2002, S. 166-189; McLachlan/Krishnan 1997; Dempster/Laird/Rubin 1977.

Ergebnissen führt als andere Imputationsverfahren und auch der Elimination von Daten überlegen ist.⁹³⁷ Neuere Studien aus der Controllingforschung nutzen ebenfalls häufig dieses Verfahren.⁹³⁸ Daher wurden auch in dieser Studie einzelne fehlende Daten mit Hilfe des EM-Verfahrens ersetzt.⁹³⁹ Bei den verschiedenen Indikatoren mussten zwischen 0,1 und 5,8 % der Daten ersetzt werden. Bei mehr als zwei Dritteln der Untersuchungsvariablen lag der Anteil zu ersetzender Werte unter 1 %. Insgesamt lag der Anteil ersetzter Werte bei 1,6 %, was im Vergleich zu anderen Studien als eher gering angesehen werden kann.⁹⁴⁰

Allerdings ist es zweifelhaft, ob auch solche Datensätze sinnvoll verwendet werden können, bei denen ein Großteil der Daten fehlt. Deshalb wurde beschlossen, alle Datensätze zu eliminieren, bei denen mehr als 30 % der Daten fehlten.⁹⁴¹ Dies betraf neun Datensätze, die aus der Stichprobe entfernt wurden.

5.1.4 Prüfung auf einen *Common-Method-Bias*

Im Anschluss an die Überprüfung von *Unit-* und *Item-Nonresponse* wurden die Daten auf das Vorliegen eines möglichen *Common-Method-Bias* getestet. Wie dargestellt, kamen dabei zwei Prüfverfahren sukzessive zur Anwendung:⁹⁴²

- Der Harman-Single-Factor-Test
- Der Lindell-Whitney-Test

1. Harman-Single-Factor-Test

Zur Durchführung des Harman-Single-Factor-Tests wurde eine explorative Faktorenanalyse über alle Indikatoren des Fragebogens durchgeführt.⁹⁴³ Insgesamt wurden 18 Faktoren mit einem Eigenwert größer 1 extrahiert. Der erste Faktor erklärt etwa 27,0 % der Varianz und damit etwas mehr als ein Drittel der insgesamt durch die 18 Faktoren erklärten Varianz von

⁹³⁷ Vgl. exemplarisch von Hippel 2004, S. 162; Enders 2004, S. 431; Enders 2003, S. 334 f.; Bernaards/Sijtsma 1999, S. 306 und 309. Malhotra 1987 bezeichnet das EM-Verfahren als „*attractive approach to the analysis of incomplete data*“ (Malhotra 1987, S. 83).

⁹³⁸ Vgl. exemplarisch Schlüter 2009; Veit 2009; Mahlendorf 2008; Sieber 2008; Spatz 2008; Knollmann 2006.

⁹³⁹ Die Ersetzung erfolgte in der Software PASW Statistics 17.0. Das Ersetzen fehlender Daten beschränkte sich dabei auf die mit einer Ratingskala zu bewertenden Indikatoren. Bei offenen Fragen (z. B. Fragen nach Mengenangaben) wurden fehlende Angaben nicht ersetzt.

⁹⁴⁰ Craig/McCann 1978 geben in ihrer Meta-Studie über *mail-surveys* einen Durchschnitt von 4,6 % an fehlenden Daten an. (Vgl. Craig/McCann 1978, S. 286) Kline 1998 verweist darauf, dass ein Anteil von bis zu 10 % fehlender Werte noch als unproblematisch angesehen werden kann. (Vgl. Kline 1998, S. 72)

⁹⁴¹ Die Festlegung des Grenzwerts 30 % erfolgte in Anlehnung an Ellingson/Sackett/Hough 1999. Andere Studien setzen teilweise andere Grenzwerte an. Mahlendorf 2008 löscht Datensätze mit mehr als 50 % fehlender Daten. Greve 2006 und Storm van's Gravesande 2006 eliminieren Datensätze mit mehr als 10 % fehlender Daten.

⁹⁴² Siehe hierzu die Ausführungen zum *Common-Method-Bias* in Abschnitt 4.1.2.1.3.

⁹⁴³ Die Analyse wurde mit PASW Statistics 17.0 durchgeführt. Für die Bewertung wurde die unrotierte Faktorenlösung betrachtet. Vgl. zur empfohlenen Vorgehensweise Malhotra/Patil/Kim 2007, S. 27; Söhnchen 2007, S. 140; Podsakoff/MacKenzie/Lee 2003, S. 889; Podsakoff/Organ 1986, S. 536 und für beispielhafte Anwendungen Pfennig 2009, S. 111; Veit 2009, S. 169.

71,9 %.⁹⁴⁴ Es wurde also weder nur ein Faktor extrahiert, noch erklärt der erste Faktor mehr als die Hälfte der Varianz der Indikatoren. Dieses Ergebnis kann als Indiz gegen einen substanziellen *Common-Method-Bias* interpretiert werden.⁹⁴⁵

2. Lindell-Whitney-Test

Für die Durchführung des Lindell-Whitney-Tests wurden die Korrelationen zwischen den untersuchten Variablen sowie der theoretisch unkorrelierten Marker-Variable *Sports Spectator Scale* untersucht.⁹⁴⁶ Im ersten Schritt wurden die Gütekriterien des Messmodells der Marker-Variablen überprüft, die in Tabelle 12 dargestellt sind.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren der Marker-Variablen <i>Sports Spectator Scale</i> | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Ich sehe oder höre mir gerne Sportübertragungen an. | 0,86 | 0,92 | 72,93 / **** |
| 2. Ich lese gewöhnlich die Sportseiten in der Tageszeitung. | 0,81 | 0,89 | 59,14 / **** |
| 3. Ich unterhalte mich sehr gerne über das aktuelle Sportgeschehen. | 0,87 | 0,93 | 82,46 / **** |
| 4. Ich würde lieber zu einer Sportveranstaltung als in die Diskothek gehen. | 0,63 | 0,78 | 24,92 / **** |
| Informationen zur Marker-Variablen <i>Sports Spectator Scale</i> | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,91 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,72 | | |
| Interne Konsistenz | 0,93 | | |
| DEV | 0,78 | | |
| Signifikanzniveaus (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,282) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,646) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,329) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,096) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 12: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts *Sports Spectator Scale*

⁹⁴⁴ Die Ergebnisse des Harman-Single-Factor-Tests finden sich in Tabelle 69 in Anhang 13.

⁹⁴⁵ Vgl. zu weiteren Anwendungen mit ähnlichen Ergebnissen Frenzen 2009, S. 230; Karatepe/Yorganci/Haktanir 2009, S. 722; Pfennig 2009, S. 111; Lentz 2007, S. 116; Greve 2006, S. 110 f.; Kourteli 2005; Thakor/Joshi 2005, S. 589; Reinartz/Krafft/Hoyer 2004, S. 301.

⁹⁴⁶ Zur Untersuchung der Korrelationen wurden die durch SmartPLS errechneten Faktorwerte der Variablen herangezogen. (Vgl. analog Veit 2009, S. 170)

Diese Gütekriterien weisen sehr zufriedenstellende Werte auf. Es ist somit nicht davon auszugehen, dass die gemessenen Korrelationen zwischen der Marker-Variablen und den anderen Untersuchungsvariablen durch eine zu geringe Reliabilität der Marker-Variablen verzerrt werden.⁹⁴⁷ Im zweiten Schritt wurde auf das Vorliegen eines *Common-Method-Bias* getestet. Nach *Lindell/Whitney 2001* sollte die kleinste Korrelation zwischen der Marker-Variablen und einer der untersuchten Variablen für die Abschätzung eines möglichen *Common-Method-Bias* herangezogen werden.⁹⁴⁸ Der Minimumwert der Korrelation liegt in der vorliegenden Untersuchung – bei einer Betrachtung der Beträge – bei 0,002.⁹⁴⁹ *Malhotra/Kim/Patil 2006* bezeichnen die Auswirkungen eines *Common-Method-Bias* bei Korrelationen von bis zu 0,1 mit der Marker-Variablen als „*not substantial*“⁹⁵⁰. Der vorliegende Wert ist deshalb als unbedenklich einzustufen. Der Durchschnittswert der Beträge der Korrelationen beträgt 0,04, der Maximalwert 0,09. Nur 4 der insgesamt 23 untersuchten Korrelationen waren auf dem 5 %-Niveau signifikant. Diese Ergebnisse sprechen ebenfalls gegen das Vorliegen eines substantiellen *Common-Method-Bias*. Auch der Vergleich mit den Ergebnissen anderer Studien untermauert diese Einschätzung.⁹⁵¹

Insgesamt ist somit nicht von einer wesentlichen Verzerrung der empirischen Ergebnisse durch einen *Common-Method-Bias* auszugehen.

⁹⁴⁷ Vgl. Lindell/Whitney 2001, S. 116; Lindell/Brandt 2000, S. 343.

⁹⁴⁸ Vgl. Lindell/Whitney 2001, S. 115.

⁹⁴⁹ Dabei handelt es sich um die Korrelation zwischen der Marker-Variablen und dem Konstrukt Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte. Die Ergebnisse des Lindell-Whitney-Test finden sich in Tabelle 70 in Anhang 14.

⁹⁵⁰ Malhotra/Kim/Patil 2006, S. 1873.

⁹⁵¹ Vgl. exemplarisch die Ergebnisse bei Rambusch *i. V.*, S. 122 f.; Pfennig 2009, S. 111 f.; Veit 2009, S. 170 f.; Burkert 2008, S. 136; Mahlendorf 2008, S. 186 f.

5.1.5 Deskriptive Ergebnisse zu den Studienteilnehmern

Nach den vorbereitenden Analysen und den damit verbundenen Bereinigungen umfasste die genutzte Stichprobe insgesamt 1.354 Respondenten von 18 Hochschulen. Abbildung 13 gibt einen Überblick über die Teilnehmer der verschiedenen Hochschulen.

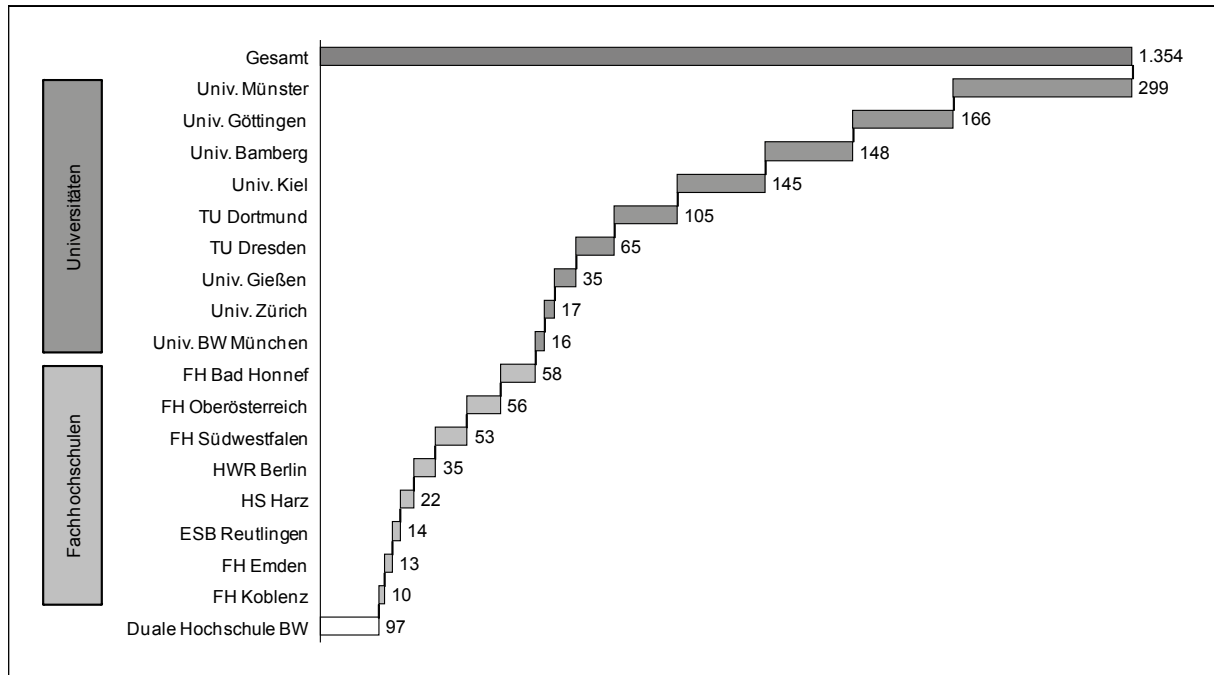


Abbildung 13: Befragungsteilnehmer nach Hochschulen

Entsprechend der Zielsetzung wurden fast ausschließlich Studenten der Wirtschaftswissenschaften befragt. 83,8 % der Teilnehmer hatten das Fach Betriebswirtschaftslehre belegt. Weitere 14,5 % hatten andere wirtschaftswissenschaftliche Fächer gewählt. Vertreten waren außerdem 22 Studenten anderer Fächer oder Fächerkombinationen. Da diese Respondenten ohne Ausnahme Controlling-Lehrveranstaltungen besucht hatten, war von einem ausreichenden Controllingbezug dieser Studenten auszugehen. Sie kommen somit als potenzielle Nachwuchskräfte für den Controllerberuf in Frage und wurden folglich in der Stichprobe belassen.⁹⁵² Abbildung 14 zeigt die Teilnehmer nach Studiengängen.

⁹⁵² Vgl. zu einer ähnlichen Konstellation und Vorgehensweise Adams/Pryor/Adams 1994, S. 47. Ein Teilnehmer hatte keinen Studiengang genannt, gab jedoch an, einen Controllingsschwerpunkt belegt und mehrere Controlling-Lehrveranstaltungen besucht zu haben. Auch dieser Teilnehmer wurde in der Stichprobe belassen.

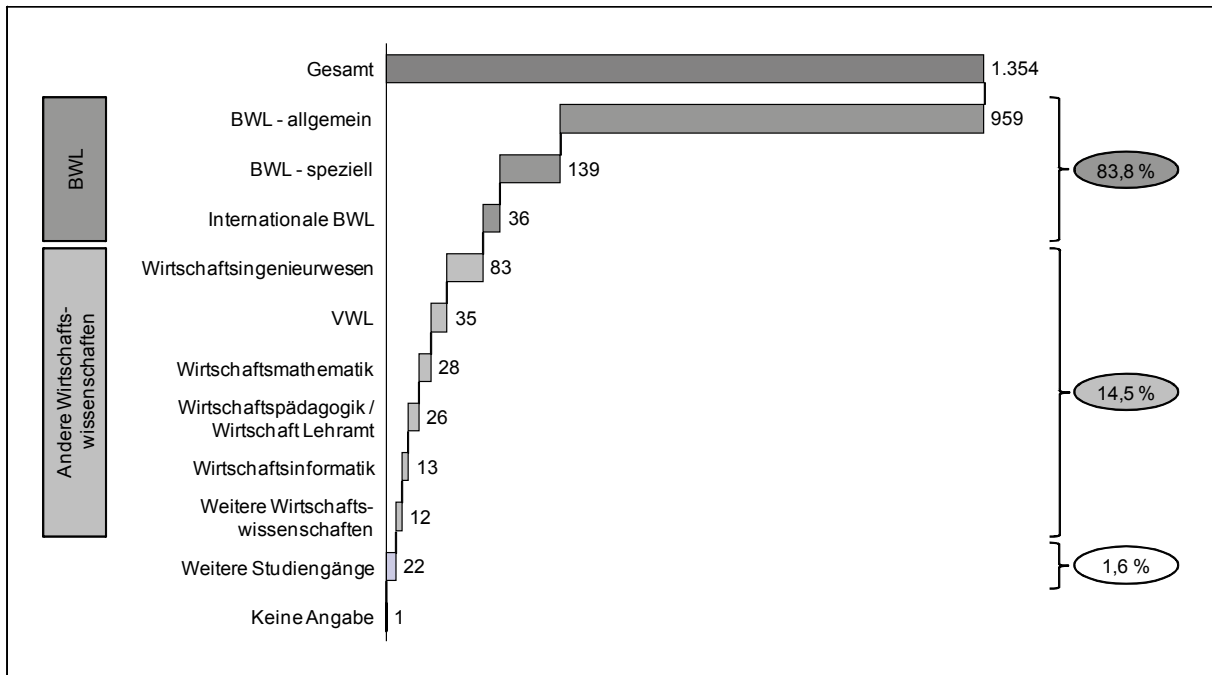


Abbildung 14: Befragungsteilnehmer nach Studiengängen

Wie bei der Darstellung des Teilnehmerkreises beschrieben, war es das Ziel, Studenten mit verschiedenen Schwerpunkten zu befragen, um möglichst unterschiedliche Sichtweisen auf den Controllerberuf zu erfassen. Dieses Ziel wurde erreicht, die Stichprobe umfasst sowohl Studenten mit einem Controllingschwerpunkt als auch Studenten mit anderen Schwerpunkten.⁹⁵³ Abbildung 15 zeigt die Befragungsteilnehmer nach den belegten Schwerpunkten.

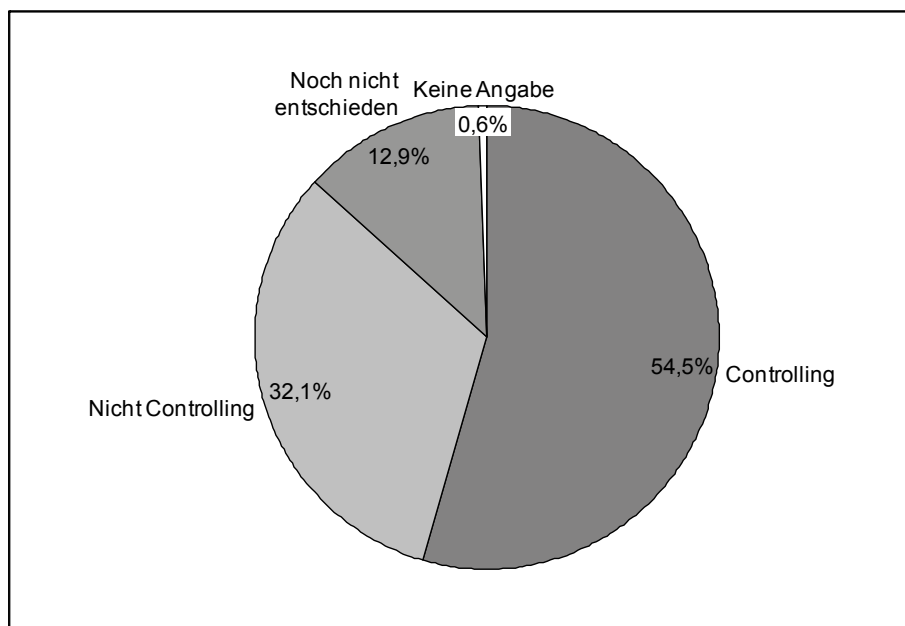


Abbildung 15: Befragungsteilnehmer nach Studienschwerpunkten

⁹⁵³ Da die Wahl von Schwerpunkten teilweise erst in späteren Studienjahren erfolgt, wurde nach gewählten oder geplanten Schwerpunkten gefragt.

Ein Ziel der Befragung war es zudem, primär Studenten im fortgeschrittenen Studium zu befragen. Dies sollte sicherstellen, dass die Respondenten schon über ein gewisses Maß an Erfahrung verfügten, um Aussagen über den Controllerberuf sowie über Erfahrungen in Controllingausbildung und -praxis treffen zu können. Auch dieses Ziel wurde erreicht. Der Großteil der Teilnehmer befand sich zum Befragungszeitpunkt im fortgeschrittenen Studium. Das Durchschnittsalter lag bei ca. 23 Jahren, wobei die Mehrheit der Teilnehmer zwischen 22 und 24 Jahre alt war. Das Altersminimum lag bei 19, das Maximum bei 49 Jahren.

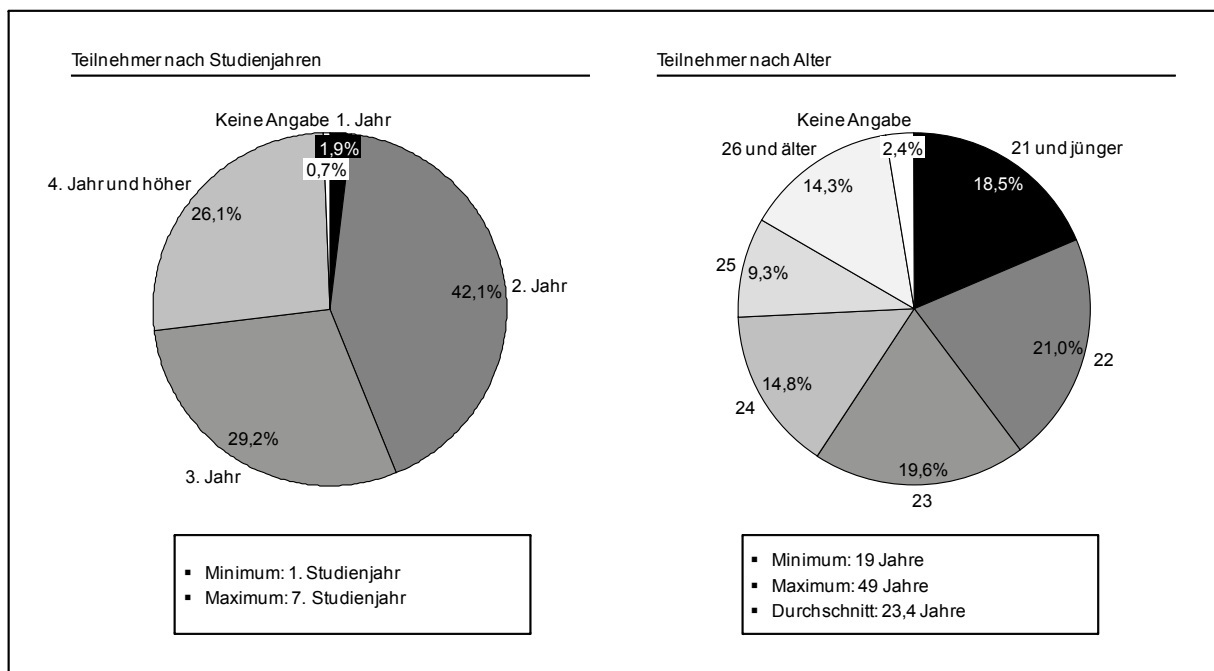


Abbildung 16: Befragungsteilnehmer nach Studienjahren und Alter

Bezüglich des Geschlechts zeigt sich eine sehr ausgewogene Verteilung der Respondenten. Auch bei den Studenten mit einem Schwerpunkt auf dem Controlling sind die Anteile weiblicher und männlicher Studenten annähernd identisch. Dies ist ein interessanter Befund. In anderen Studien wird von einer deutlich höheren Beschäftigungsquote von Männern im Controllerberuf berichtet.⁹⁵⁴ Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung unter Studenten sind dagegen Indizien für einen Anstieg des Frauenanteils. Zumindest als Studienfach scheint das Controlling für Nachwuchskräfte beider Geschlechter gleichermaßen interessant zu sein.

⁹⁵⁴ In der Untersuchung zur Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern von Pfennig 2009, der 399 aktive Controller aus Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche befragte, zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht zugunsten männlicher Teilnehmer, die im Verhältnis von fast 6:1 überwiegen. (Vgl. Pfennig 2009, S. 107) Auch Weber 2008b bezeichnet Controlling in seiner Untersuchung über Top-Controller deutscher Großunternehmen als „ausgeprägte Männerdomäne“ (Weber 2008b, S. 21), da alle befragten Controller männlich sind. (Vgl. Weber 2008b, S. 21)

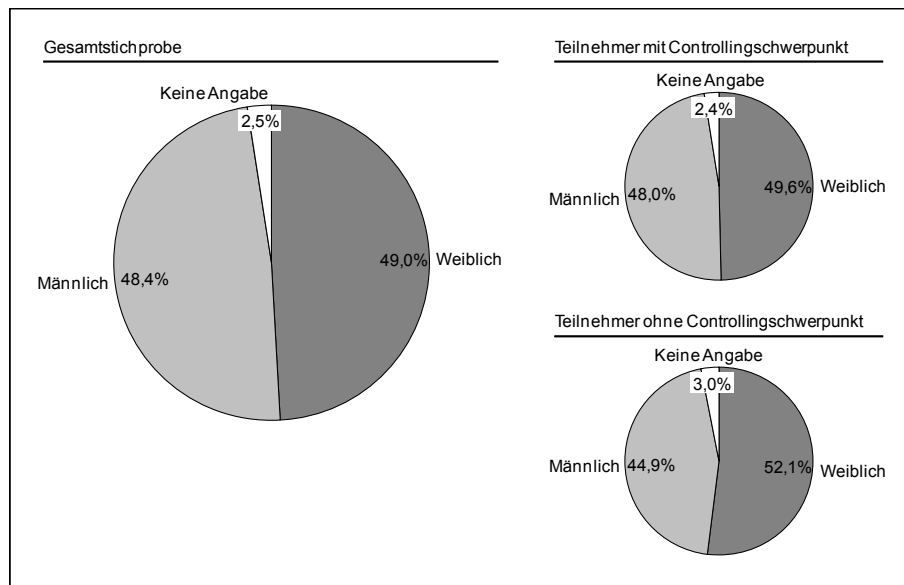


Abbildung 17: Befragungsteilnehmer nach Geschlecht

Insgesamt zeigt sich, dass eine sehr heterogene Gesamtheit an Teilnehmern für die großzahlige Befragung gewonnen wurde. Auf diese Weise konnte vermieden werden, dass die Ergebnisse durch eine Konzentration auf bestimmte Studentengruppen verzerrt wurden. Außerdem konnte so die Möglichkeit von Gruppenvergleichen sichergestellt werden.

5.1.6 Abgrenzung der Stichproben für die Analysen

Vor der Durchführung der Analysen sind die genutzten Stichproben genau abzugrenzen.

Wie bei der Darstellung des Forschungsmodells erläutert, wurden mit den praktischen Erfahrungen sowie den stellvertretenden Erfahrungen im Controlling zwei Untersuchungsvariablen mit einbezogen, die *nicht* alle Respondenten bewerten konnten.

Für das Messmodell der Attraktivität des Controllerberufs wurden sämtliche 1.354 Datensätze genutzt, da Aussagen zur Attraktivität eines Berufs auch getroffen werden können, ohne bereits über praktische Erfahrung in diesem Beruf zu verfügen bzw. Vertreter dieses Berufs persönlich zu kennen.

Für die übrigen Messmodelle sowie das Strukturmodell wurden dagegen nur die Daten derjenigen Respondenten genutzt, die *alle* untersuchten Variablen bewertet hatten. Diese Stichprobe umfasste 370 Datensätze. Zusätzlich wurden die Respondenten ausgeschlossen, die sich zum Befragungszeitpunkt bereits für ein Stellenangebot entschieden hatten. Da unter anderem der Zusammenhang zwischen Attraktivität und beruflichen Zielen analysiert werden sollte, erschien es sinnvoll, Respondenten auszuschließen, die ihre Berufsentscheidung bereits getroffen hatten. Dies betraf 52 Respondenten. Die final für die Analyse der übrigen Messmodelle sowie des Strukturmodells genutzte Stichprobe umfasste demnach 318 Respondenten.

5.2 Operationalisierung und Überprüfung der Messmodelle

In Kapitel 3 wurden die einzelnen Untersuchungsvariablen bereits konzeptualisiert. Im folgenden Abschnitt wird die Operationalisierung und empirische Überprüfung der Messmodelle der Untersuchungsvariablen vorgestellt. Zunächst wird das Zentralkonstrukt der Attraktivität des Controllerberufs betrachtet, anschließend werden die anderen Konstrukte untersucht.

5.2.1 Attraktivität des Controllerberufs

Das Konstrukt Attraktivität des Controllerberufs wurde als mehrdimensionales, *reflective first-order, formative second-order*-Konstrukt konzeptualisiert. Insgesamt wurden acht Dimensionen dieses Konstrukts unterschieden:⁹⁵⁵

- Arbeitsbelastung
- Arbeitstätigkeit
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Beschäftigungsaussichten
- Bezahlung
- Einflussmöglichkeiten
- Image
- Kollegen

Im nächsten Abschnitt soll zunächst die Operationalisierung und Validierung der einzelnen Dimensionen dargestellt werden, bevor anschließend das Gesamtmodell geprüft wird.

5.2.1.1 Operationalisierung und Validierung der Dimensionen

Zur Messung der Attraktivität der einzelnen Dimensionen wurde auf kürzlich entwickelte Indikatoren zur Messung der Controllerzufriedenheit von *Pfennig 2009* zurückgegriffen. Dies schien aus drei Gründen sinnvoll:

- Die Indikatoren waren inhaltlich geeignet, da sie unterschiedliche Facetten abdeckten: die Übereinstimmung mit Wunschvorstellungen, die Erfüllung von Erwartungen sowie den Vergleich mit anderen Tätigkeiten.⁹⁵⁶ Diese Facetten waren auch Bestandteil des Verständnisses der Attraktivität in der vorliegenden Untersuchung.⁹⁵⁷
- Die Indikatoren waren spezifisch für den Controllerberuf entwickelt worden.

⁹⁵⁵ Siehe zur Herleitung der Attraktivitätsdimensionen die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Konstrukts in Abschnitt 3.2.

⁹⁵⁶ Vgl. Pfennig 2009, S. 168 f.

⁹⁵⁷ Siehe dazu auch die Ausführungen zum Verständnis der Attraktivität in Abschnitt 2.1.1.

- Die Indikatoren wiesen sehr zufriedenstellende Gütemaße auf.⁹⁵⁸

Auch andere Studien zur Attraktivität von Berufen greifen zur Messung auf Indikatoren zurück, die sich auf eine angenommene Zufriedenheit im Beruf beziehen.⁹⁵⁹ Dies stützt die hier vorgenommene Messung. Die Indikatoren von *Pfennig 2009* wurden so angepasst, dass sie statt der aktuellen die angenommene, antizipierte Zufriedenheit im Controllerberuf ausdrückten.⁹⁶⁰ Zusätzlich wurde ein Indikator aus der Studie von *Lievens/Highhouse 2003* ergänzt, der eine Gesamtbewertung der Attraktivität zum Ausdruck bringen sollte.⁹⁶¹ In der nachfolgenden Tabelle 13 sind die genutzten Indikatoren aufgeführt. Mit diesem Indikatorset wurde die Attraktivität aller Dimensionen reflektiv nach einem einheitlichen Muster erfasst.⁹⁶²

| Indikator | Entwicklung |
|---|---|
| 1. ... erscheint mir insgesamt sehr attraktiv. | ▪ Angepasst nach Lievens/Highhouse 2003 |
| 2. ... würde insgesamt meine Ansprüche an einen Beruf erfüllen. | ▪ Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 3. Im Vergleich zu anderen Berufen erscheint mir ... insgesamt attraktiver. | ▪ Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 4. ... kommt insgesamt meiner Wunschvorstellung von einem Beruf nahe. | ▪ Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 5. Als Controller wäre ich mit ... insgesamt sehr zufrieden. | ▪ Angepasst nach Pfennig 2009 |

Tabelle 13: Indikatoren der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs

Tabelle 15 auf den nachfolgenden Seiten zeigt die Ergebnisse der Gütekriterien der Indikatoren. Die Anspruchsniveaus der Gütekriterien werden erfüllt. Nur beim Indikator 3 der Dimension Arbeitsbelastung liegt die Faktorladung unter dem geforderten Grenzwert von 0,7. Auch die Item-to-Total-Korrelation ist hier geringer als bei den anderen Indikatoren. Dieser Indikator drückt eine Vergleichsperspektive aus. Eine mögliche Erklärung für die geringere Faktorladung könnte sein, dass Nachwuchskräfte sich zwar eine Bewertung der Arbeitsbelastung im Controllerberuf zutrauen, ihnen ein konkreter Vergleich mit der Arbeitsbelastung in anderen Berufen allerdings schwer fällt. Dieser Indikator wurde deshalb detailliert geprüft.

⁹⁵⁸ Vgl. Pfennig 2009, S. 170 f.

⁹⁵⁹ Vgl. exemplarisch die Studien von Cunningham/Sagas/Dixon et al. 2005 sowie Rynes/Lawler 1983.

⁹⁶⁰ Zwei von Pfennig 2009 genutzte Indikatoren, die affektive Zustände ausdrücken sollten, wurden nicht verwendet. In den Pretests hatte sich gezeigt, dass die Tester diese als sehr schwer beurteilbar empfanden.

⁹⁶¹ Der Indikator bezog sich auf die Attraktivität bestimmter Unternehmen als Arbeitgeber, schien aber auf den Kontext der Wahrnehmung von Berufen übertragbar. (Vgl. Lievens/Highhouse 2003, S. 88)

⁹⁶² Die Indikatoren wurden den Respondenten bei den einzelnen Dimensionen in unterschiedlicher Reihenfolge präsentiert, um einem Ermüdungseffekt vorzubeugen. Bei einigen Dimensionen wurden manche der Indikatoren leicht unterschiedlich formuliert. Dies betraf beispielsweise einzelne Indikatoren der Dimension Kollegen. Für die vollständigen Formulierungen siehe den Fragebogen in Anhang 8.

Henseler/Ringle/Sinkovics 2009 empfehlen, einen Indikator bei reflektiven Konstrukten nur zu eliminieren, wenn durch die Elimination die Reliabilität des gesamten Konstrukts deutlich gesteigert werden kann.⁹⁶³ Wie in Tabelle 14 dargestellt, ergibt sich durch die Elimination des Indikators 3 nur eine minimale Steigerung der internen Konsistenz. Auch die erklärte Varianz steigt nur geringfügig, das Cronbach'sche Alpha sinkt sogar leicht. Deshalb wurde auf eine Elimination dieses Indikators verzichtet.⁹⁶⁴

| Kriterium | Wert vor Elimination des Indikators 3 | Wert nach Elimination des Indikators 3 | Veränderung |
|----------------------|---------------------------------------|--|-------------|
| Interne Konsistenz | 0,915 | 0,920 | 0,005 |
| Cronbach'sches Alpha | 0,895 | 0,890 | -0,005 |
| Erklärte Varianz | 0,635 | 0,676 | 0,041 |
| Extrahierte Faktoren | 1 | 1 | - |

Tabelle 14: Dimension Arbeitsbelastung – Veränderung der Gütekriterien durch Elimination des Indikators 3

⁹⁶³ Siehe dazu Fußnote 811.

⁹⁶⁴ Dafür sprach zudem, dass der Schwellenwert von 0,7 bei der Faktorladung nur leicht unterschritten wird und bei den anderen Dimensionen der Indikator 3 alle Gütekriterien vollständig erfüllt.

| Dimension | | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladungen) | | Cronbach'sches Alpha | Anzahl extrahierter Faktoren | Erklärte Varianz | Interne Konsistenz | DEV |
|---|-------------|---------------------------|--|-------------------------------|----------------------|------------------------------|------------------|--------------------|------|
| | | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) | | | | | |
| 1. Arbeitsbelastung | Indikator 1 | 0,75 | 0,75 | 27,47 / **** | 0,89 | 1 | 0,64 | 0,92 | 0,69 |
| | Indikator 2 | 0,74 | 0,91 | 88,85 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,66 | 0,67 | 19,74 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,80 | 0,89 | 101,32 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,76 | 0,89 | 103,86 / **** | | | | | |
| 2. Arbeitstätigkeit | Indikator 1 | 0,89 | 0,93 | 192,03 / **** | 0,97 | 1 | 0,85 | 0,97 | 0,88 |
| | Indikator 2 | 0,92 | 0,95 | 263,79 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,86 | 0,91 | 167,39 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,93 | 0,96 | 349,28 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,92 | 0,95 | 260,58 / **** | | | | | |
| 3. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | Indikator 1 | 0,90 | 0,94 | 226,32 / **** | 0,95 | 1 | 0,80 | 0,96 | 0,84 |
| | Indikator 2 | 0,87 | 0,92 | 185,37 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,80 | 0,86 | 94,34 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,87 | 0,92 | 157,23 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,89 | 0,94 | 213,97 / **** | | | | | |
| 4. Beschäftigungsaussichten | Indikator 1 | 0,81 | 0,87 | 82,68 / **** | 0,94 | 1 | 0,76 | 0,95 | 0,81 |
| | Indikator 2 | 0,86 | 0,92 | 168,57 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,78 | 0,86 | 90,26 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,86 | 0,91 | 129,09 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,87 | 0,92 | 166,74 / **** | | | | | |

| Signifikanzniveaus (einseitiger Test): | |
|--|------------------------|
| * | 10 % (t-Wert > 1,282) |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,646) |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,329) |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,096) |
| n. s. | Nicht signifikant |

| Dimension | | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladungen) | | Cronbach'sches Alpha | Anzahl extrahierter Faktoren | Erklärte Varianz | Interne Konsistenz | DEV |
|--------------------------|-------------|---------------------------|--|-------------------------------|----------------------|------------------------------|------------------|--------------------|------|
| | | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) | | | | | |
| 5. Bezahlung | Indikator 1 | 0,89 | 0,93 | 172,76 / **** | 0,94 | 1 | 0,76 | 0,95 | 0,81 |
| | Indikator 2 | 0,84 | 0,90 | 116,45 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,71 | 0,81 | 60,54 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,87 | 0,92 | 156,89 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,87 | 0,92 | 142,50 / **** | | | | | |
| 6. Einflussmöglichkeiten | Indikator 1 | 0,81 | 0,87 | 96,19 / **** | 0,95 | 1 | 0,78 | 0,96 | 0,82 |
| | Indikator 2 | 0,86 | 0,92 | 206,92 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,85 | 0,91 | 159,48 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,89 | 0,93 | 212,15 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,85 | 0,91 | 150,65 / **** | | | | | |
| 7. Image | Indikator 1 | 0,82 | 0,87 | 104,70 / **** | 0,94 | 1 | 0,77 | 0,96 | 0,81 |
| | Indikator 2 | 0,86 | 0,93 | 238,40 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,76 | 0,83 | 70,16 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,89 | 0,94 | 250,36 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,87 | 0,93 | 193,49 / **** | | | | | |
| 8. Kollegen | Indikator 1 | 0,81 | 0,88 | 105,39 / **** | 0,94 | 1 | 0,77 | 0,96 | 0,82 |
| | Indikator 2 | 0,89 | 0,93 | 185,23 / **** | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,77 | 0,85 | 78,66 / **** | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,89 | 0,93 | 200,88 / **** | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,86 | 0,92 | 164,43 / **** | | | | | |

| Signifikanzniveaus (einseitiger Test): | |
|--|------------------------|
| * | 10 % (t-Wert > 1,282) |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,646) |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,329) |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,096) |
| n. s. | Nicht signifikant |

Tabelle 15: Informationen zu den Gütekriterien der Dimensionen der Attraktivität

5.2.1.2 Validierung des Gesamtmodells

Nach der Überprüfung der Reliabilität und Validität der Messmodelle der einzelnen Dimensionen wird im nächsten Abschnitt das gesamte mehrdimensionale Messmodell der Attraktivität des Controllerberufs in zwei Schritten überprüft. Im ersten Schritt werden die Faktorenstruktur und die Diskriminanzvalidität der Dimensionen analysiert, um zu prüfen, ob die empirischen Daten die Unterschiedlichkeit der Dimensionen bestätigen. Im zweiten Schritt wird die Inhaltsvalidität des Modells überprüft. Ziel ist es zu untersuchen, wie gut die Dimensionen die Attraktivität des Controllerberufs erfassen.

5.2.1.2.1 Überprüfung der Faktorenstruktur und Diskriminanzvalidität der Dimensionen

Im ersten Schritt wurde mit allen Indikatoren der acht Attraktivitätsdimensionen eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Diese Analyse ergab acht Faktoren, die angenommene Faktorenstruktur konnte damit identifiziert werden. Außerdem zeigten sich hohe Ladungen der Indikatoren auf die ihnen zugeordneten Dimensionen und sehr geringe Ladungen auf die anderen Dimensionen – mit wenigen Ausnahmen liegen diese unter 0,1. Dies ist als erster Hinweis auf ausreichende Diskriminanz- und Konvergenzvalidität zu interpretieren.⁹⁶⁵ Tabelle 16 zeigt die Ergebnisse der Faktorenanalyse.⁹⁶⁶

⁹⁶⁵ Siehe dazu die Ausführungen zur explorativen Faktorenanalyse in Abschnitt 4.2.2.1.2.

⁹⁶⁶ Der Empfehlung von Homburg 1995, S. 102 folgend, zeigt die Tabelle 16 die Beträge der Faktorladungen, da die Vorzeichen keine relevanten Informationen enthalten. Die fett markierten Indikatoren jedes Faktors haben die gleichen Vorzeichen. Beträge kleiner als 0,1 wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt. Die Berechnung wurde mit dem Programm PASW Statistics 17.0 durchgeführt.

| Dimensionen der Attraktivität | | Faktor | | | | | | | |
|---|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Arbeitstätigkeit | Indikator 1 | 0,830 | | | | | | | |
| | Indikator 2 | 0,906 | | | | | | | |
| | Indikator 3 | 0,761 | | | | | | | |
| | Indikator 4 | 0,950 | | | | | | | |
| | Indikator 5 | 0,882 | | | | | | | |
| 2. Kollegen | Indikator 1 | | 0,848 | | | | | | |
| | Indikator 2 | | 0,926 | | | | | | |
| | Indikator 3 | | 0,792 | | | | | | |
| | Indikator 4 | | 0,935 | | | | | | |
| | Indikator 5 | | 0,861 | | | | | | |
| 3. Arbeitsbelastung | Indikator 1 | | | 0,828 | | | | | |
| | Indikator 2 | | | 0,755 | | | | | |
| | Indikator 3 | | | 0,735 | | | | | |
| | Indikator 4 | | | 0,843 | | | | | |
| | Indikator 5 | | | 0,788 | | | | | |
| 4. Image | Indikator 1 | 0,108 | | | 0,889 | | | | |
| | Indikator 2 | 0,152 | | | 0,818 | | | | |
| | Indikator 3 | | | | 0,812 | | | | |
| | Indikator 4 | | | | 0,909 | | | | |
| | Indikator 5 | 0,103 | | | 0,845 | | | | |
| 5. Beschäftigungsaussichten | Indikator 1 | | | | | 0,851 | | | |
| | Indikator 2 | | | | | 0,868 | | | |
| | Indikator 3 | | | | | 0,810 | | | |
| | Indikator 4 | | | | | 0,914 | | | |
| | Indikator 5 | | | | | 0,886 | | | |
| 6. Bezahlung | Indikator 1 | | | | | | 0,919 | | |
| | Indikator 2 | | | | | | 0,897 | | |
| | Indikator 3 | | | | | | 0,657 | | 0,100 |
| | Indikator 4 | | | | | | 0,931 | | |
| | Indikator 5 | | | | | | 0,890 | | |
| 7. Einflussmöglichkeiten | Indikator 1 | | | | | | | 0,898 | |
| | Indikator 2 | | | | | | | 0,816 | |
| | Indikator 3 | | | | | | | 0,856 | |
| | Indikator 4 | | | | | | | 0,904 | |
| | Indikator 5 | | | | | | | 0,863 | |
| 8. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | Indikator 1 | | | | | | | | 0,988 |
| | Indikator 2 | 0,116 | | | | | | | 0,768 |
| | Indikator 3 | | | | | | | | 0,768 |
| | Indikator 4 | | | | | | | | 0,840 |
| | Indikator 5 | | | | | | | | 0,922 |

Tabelle 16: Faktorenstruktur der Indikatoren der Dimensionen der Attraktivität

Zur weiteren Überprüfung der Diskriminanzvalidität wurden das Fornell-Larcker-Kriterium sowie die Kreuzladungen herangezogen.

Nach dem Fornell-Larcker-Kriterium soll die durchschnittlich erfasste Varianz (DEV) jedes Faktors höher sein als seine höchste quadrierte Korrelation mit einem anderen Faktor. Die Ergebnisse in Tabelle 17 zeigen, dass dieses Kriterium für jede der acht Dimensionen erfüllt ist. Keine der quadrierten Korrelationen ist größer als die durchschnittlich erfasste Varianz der einzelnen Dimensionen.⁹⁶⁷

| Dimensionen der Attraktivität | DEV | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 0,69 | 0,88 | 0,84 | 0,81 | 0,81 | 0,82 | 0,81 | 0,82 |
| 1. Arbeitsbelastung | 0,69 | - | | | | | | | |
| 2. Arbeitstätigkeit | 0,88 | 0,07 | - | | | | | | |
| 3. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,84 | 0,04 | 0,49 | - | | | | | |
| 4. Beschäftigungsaussichten | 0,81 | 0,04 | 0,12 | 0,18 | - | | | | |
| 5. Bezahlung | 0,81 | 0,01 | 0,07 | 0,14 | 0,16 | - | | | |
| 6. Einflussmöglichkeiten | 0,82 | 0,04 | 0,32 | 0,40 | 0,17 | 0,15 | - | | |
| 7. Image | 0,81 | 0,04 | 0,21 | 0,17 | 0,05 | 0,07 | 0,12 | - | |
| 8. Kollegen | 0,82 | 0,06 | 0,22 | 0,12 | 0,05 | 0,02 | 0,06 | 0,16 | - |

Tabelle 17: Beurteilung des Fornell-Larcker-Kriteriums der Dimensionen der Attraktivität

Auch die Prüfung der Kreuzladungen weist auf eine ausreichende Diskriminanzvalidität hin, da die Ladungen jedes Indikators auf das entsprechende Konstrukt höher sind als die Ladungen zwischen dem Indikator und jedem anderen Konstrukt.⁹⁶⁸

Die Diskriminanzvalidität der Attraktivitätsdimensionen wird darüber hinaus auch durch die Skaleninterkorrelationen, die bivariaten Korrelationen zwischen den untersuchten Dimensionen der Attraktivität, belegt.⁹⁶⁹ Der Mittelwert aller bivariaten Korrelationen zwischen den Dimensionen beträgt 0,34 und liegt damit leicht unter den entsprechenden Vergleichswerten anderer Studien.⁹⁷⁰

⁹⁶⁷ Die Berechnung der DEV erfolgte in SmartPLS, die Berechnung der Korrelationen erfolgte in PASW Statistics 17.0 auf der Basis der in SmartPLS errechneten Faktorwerte der Dimensionen. (Vgl. analog Veit 2009, Appendix 7, S. XV)

⁹⁶⁸ Siehe zu den Ergebnissen der Kreuzladungen Tabelle 71 in Anhang 15.

⁹⁶⁹ Siehe zu den Ergebnissen der Skaleninterkorrelationen Tabelle 72 in Anhang 16.

⁹⁷⁰ Vgl. exemplarisch Pfennig 2009 und Neuberger/Allerbeck 1978, bei denen Werte für die mittlere Skaleninterkorrelation von 0,38 bzw. 0,35 ermittelt werden. Diese Werte werden in beiden Untersuchungen als niedrig genug aufgefasst, um von den untersuchten Dimensionen als selbstständigen Aspekten auszugehen. (Vgl. Pfennig 2009, S. 173 mit Fußnote 1096; Neuberger/Allerbeck 1978, S. 78 f.)

Die aufgeführten Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Dimensionen der Attraktivität nicht von einem gemeinsamen latenten Faktor verursacht werden. Dies rechtfertigt die Modellierung des Messmodells der Attraktivität als formatives Konstrukt, das von unterschiedlichen Dimensionen konstituiert wird.

5.2.1.2.2 Überprüfung der Validität des Gesamtmodells

Nach der Überprüfung der verschiedenen Dimensionen der Attraktivität wird im nächsten Schritt die Inhaltsvalidität des gesamten Messmodells untersucht. Es wird also geprüft, inwieweit das konzipierte mehrdimensionale Messmodell den inhaltlichen Bereich der Attraktivität tatsächlich abdeckt.

Wie bei der Darstellung der Analyse mehrdimensionaler Konstrukte ausgeführt, wird dabei in zwei Schritten vorgegangen.⁹⁷¹ Im ersten Schritt erfolgt die *parallele direkte Messung der Attraktivität* über globale Indikatoren. Dadurch wird ein Konstrukt gebildet, das die Attraktivität des Controllerberufs gesamthaft über reflektive Indikatoren erfasst. Dieses Konstrukt wird als globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs bezeichnet. Die einzelnen Attraktivitätsdimensionen werden mit diesem Konstrukt zu einem Strukturmodell verbunden. Die Prüfung dieses Modells gibt Aufschluss über die Inhaltsvalidität des Gesamtmodells.⁹⁷² Im zweiten Schritt erfolgt die *Verdichtung* zu einem eindimensionalen Konstrukt durch Elimination der ersten Konstruktebene und darauf aufbauend die Prüfung auf nomologische Validität und auf Multikollinearität.

1. Parallele direkte Messung des Konstrukts

Das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs wurde in analoger Vorgehensweise zu den einzelnen Dimensionen operationalisiert. Es wurden ebenfalls fünf Indikatoren aufgestellt, die die Attraktivität des Controllerberufs insgesamt messen sollten. Wie in Tabelle 18 dargestellt, erfüllt das Konstrukt sämtliche geforderten Gütekriterien.

⁹⁷¹ Siehe dazu Abschnitt 4.2.2.4.

⁹⁷² Siehe dazu Abbildung 11 in Abschnitt 4.2.2.4.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Der Controllerberuf erscheint mir insgesamt sehr attraktiv. | 0,84 | 0,90 | 134,57 / **** |
| 2. Der Controllerberuf würde insgesamt meine Ansprüche an einen Beruf erfüllen. | 0,89 | 0,93 | 221,48 / **** |
| 3. Im Vergleich zu anderen Berufen erscheint mir der Controllerberuf insgesamt attraktiver. | 0,85 | 0,90 | 155,87 / **** |
| 4. Der Controllerberuf kommt insgesamt meiner Wunschvorstellung von einem Beruf nahe. | 0,91 | 0,94 | 232,43 / **** |
| 5. Als Controller wäre ich mit meinem Beruf insgesamt sehr zufrieden. | 0,90 | 0,94 | 246,83 / **** |
| Informationen zum Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,96 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,81 | | |
| Interne Konsistenz | 0,97 | | |
| DEV | 0,85 | | |
| Signifikanzniveaus (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,282) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,646) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,329) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,096) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 18: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs

Das Konstrukt konnte somit zur Bildung und Berechnung eines Strukturmodells genutzt werden. Die Ergebnisse dieses Strukturmodells sind in Abbildung 18 dargestellt. Für die Beurteilung der Inhaltsvalidität sind die Werte zur erklärten Varianz und zur Prognoserelevanz, die Stärke der Pfadkoeffizienten sowie die Effektstärke f^2 relevant.

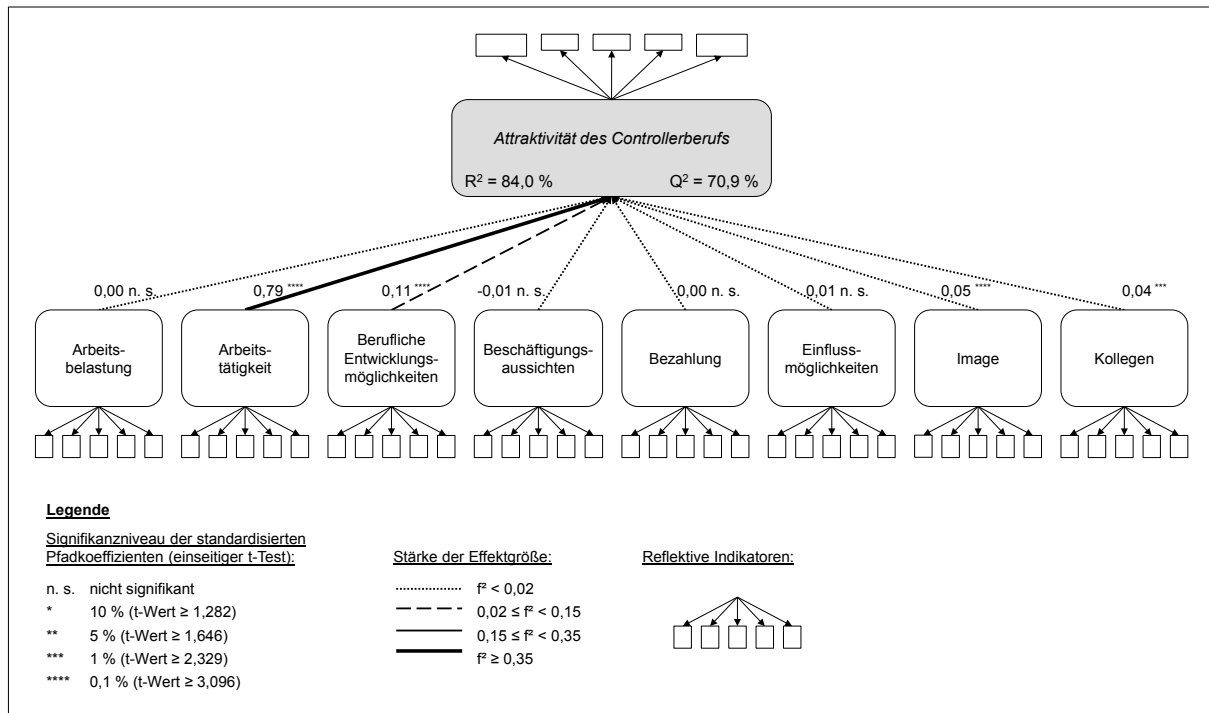


Abbildung 18: Strukturmodell zur Analyse der Wirkung der Attraktivitätsdimensionen auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs

Die Messung ergibt für das übergeordnete Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs einen Wert für das Bestimmtheitsmaß R^2 von 84,0 % und für das Stone-Geisser-Kriterium Q^2 von 70,9 %. Der sehr hohe Wert des Bestimmtheitsmaßes, der den Anteil der erfassten Varianz der globalen Messung der Attraktivität zum Ausdruck bringt, zeigt, dass die acht Dimensionen das Konstrukt inhaltlich sehr gut erfassen und einen hohen Anteil der Attraktivität des Controllerberufs erklären können. Der hohe Q^2 -Wert deutet zudem auf eine hohe Prognoserelevanz hin.

Die in Abbildung 18 dargestellten Schätzwerte der Pfadkoeffizienten spiegeln die Bedeutung der einzelnen Dimensionen für die Gesamtattraktivität des Controllerberufs wider. Sie zeigen also, wie wichtig die einzelnen Dimensionen bei der Gesamtbewertung des Controllerberufs sind. Die Messung ergibt, dass vier der acht Dimensionen signifikant zur Bildung des Gesamtkonstrukts beitragen. Den größten Einfluss besitzt dabei die Dimension Arbeitstätigkeit mit einem Pfadkoeffizienten von 0,79. Studenten, die die Arbeitstätigkeit von Controllern attraktiv bewerten, schätzen also tendenziell auch den Beruf insgesamt attraktiv ein. Die Wahrnehmung der Aufgaben und Tätigkeiten von Controllern bestimmt in hohem Maße die Gesamtwahrnehmung des Berufs. Neben der Arbeitstätigkeit üben auch die Dimensionen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Image und Kollegen einen signifikanten Einfluss auf die Gesamtattraktivität aus. Der Beitrag dieser Dimensionen ist jedoch jeweils deutlich geringer

als der Beitrag der Arbeitstätigkeit. Die Werte der Effektstärke f^2 verdeutlichen dies ebenfalls: Die Arbeitstätigkeit übt als einzige der Dimensionen einen substantziellen Effekt aus.

Vier Dimensionen haben keine signifikante Wirkung auf die Gesamtattraktivität: die Dimensionen Arbeitsbelastung, Bezahlung, Einflussmöglichkeiten sowie Beschäftigungsaussichten. Die Gesamtwahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs ist demnach weitgehend unabhängig davon, wie der Beruf entlang dieser Dimensionen eingeschätzt wird.

In Tabelle 19 finden sich die genauen Ergebnisse zu den Wirkungen der einzelnen Dimensionen auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs.

| Dimension | Ursprünglicher Schätzwert | Mittelwert der erzeugten Fälle | Standardabweichung | t-Wert | Effektstärke f^2 |
|---|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| 1. Arbeitsbelastung | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,42 | 0,00 |
| 2. Arbeitstätigkeit | 0,79 | 0,79 | 0,02 | 47,20 | 1,58 |
| 3. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,11 | 0,11 | 0,02 | 5,74 | 0,03 |
| 4. Beschäftigungsaussichten | -0,01 | -0,01 | 0,01 | 0,69 | 0,00 |
| 5. Bezahlung | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,28 | 0,00 |
| 6. Einflussmöglichkeiten | 0,01 | 0,01 | 0,02 | 0,65 | 0,00 |
| 7. Image | 0,05 | 0,05 | 0,01 | 3,44 | 0,01 |
| 8. Kollegen | 0,04 | 0,04 | 0,01 | 2,52 | 0,01 |

Tabelle 19: Informationen zum Strukturmodell der Wirkungen der Attraktivitätsdimensionen auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs

Homburg/Klarmann 2006 empfehlen, die Ergebnisse von Strukturgleichungsmodellen stets einem Stabilitätstest zu unterziehen, um zu überprüfen, ob die Ergebnisse gegenüber zufälligen Veränderungen der Stichprobe stabil sind.⁹⁷³ Gemäß dieser Empfehlung wurden viermal je 10 % der Datensätze zufällig entfernt und das Strukturmodell jeweils neu berechnet. Starke Schwankungen in den Ergebnissen sprechen dafür, die ermittelten Ergebnisse zu hinterfragen. Die Ergebnisse der vier Tests zeigten jedoch nur minimale Veränderungen. Die Pfadkoeffizienten zwischen den Dimensionen und dem Konstrukt zur globalen Messung der Attraktivität änderten sich kaum und keiner der – bei der Gesamtstichprobe signifikanten – Pfade wurde

⁹⁷³ Vgl. Homburg/Klarmann 2006, S. 737 sowie zu Anwendungsbeispielen aus der Controllingforschung Veit 2009, S. 236; Mahlendorf 2008, S. 200.

insignifikant. Auch die Werte des Bestimmtheitsmaßes R^2 des Globalkonstrukts änderten sich nur minimal. Diese Ergebnisse weisen auf eine sehr hohe Stabilität der ermittelten Pfadbeziehungen hin.

2. Elimination der ersten Konstruktebene

Im nächsten Schritt wurden die mit mehreren Indikatoren reflektiv gemessenen Dimensionen zu jeweils einem Indikator zusammengefasst und dadurch das zweidimensionale Messmodell zu einem eindimensionalen formativen Messmodell verdichtet.⁹⁷⁴ Die einzelnen Dimensionen werden darin jeweils durch einen Indikator repräsentiert, der die gewichteten Durchschnittswerte der einzelnen Indikatoren widerspiegelt.⁹⁷⁵ In diesem formativen Messmodell wurden zunächst die einzelnen Dimensionen mittels des Variance Inflation Factor (VIF) und des Konditionsindex (KI) auf Multikollinearität getestet. Mit einem Maximalwert von 2,48 beim VIF und einem KI von 22,00 liegen die Werte deutlich unter den Schwellenwerten von 10 bzw. 30, wie aus Tabelle 20 ersichtlich.⁹⁷⁶ Die Multikollinearität zwischen den einzelnen Dimensionen ist somit als unbedenklich zu bewerten.⁹⁷⁷

| Dimension | VIF | KI |
|--------------------------------------|------|-------|
| Arbeitsbelastung | 1,11 | 22,00 |
| Arbeitstätigkeit | 2,43 | |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 2,48 | |
| Beschäftigungsaussichten | 1,38 | |
| Bezahlung | 1,32 | |
| Einflussmöglichkeiten | 1,90 | |
| Image | 1,40 | |
| Kollegen | 1,40 | |

Tabelle 20: Ergebnisse der Multikollinearitätsprüfung der Attraktivitätsdimensionen

⁹⁷⁴ Siehe dazu Abbildung 12 in Abschnitt 4.2.2.4.

⁹⁷⁵ Als Wert wurden die in SmartPLS berechneten Faktorwerte der Dimensionen genutzt. (Vgl. analog Veit 2009, S. 159)

⁹⁷⁶ Siehe dazu die Ausführungen zur Multikollinearitätsprüfung formativer Konstrukte in Abschnitt 4.2.2.1.3.

⁹⁷⁷ Vgl. zu dieser Interpretation bei ähnlichen Werten auch Pfennig 2009, S. 177; Schlüter 2009, S. 116 f.; Sieber 2008, S. 164; Spatz 2008, S. 168 f. und 172 f.; Knollmann 2006, S. 165.

Im nächsten Schritt wurde die nomologische Validität des Messmodells geprüft. Hierzu wurde ein Zwei-Konstrukt-Modell erstellt, indem das eindimensionale formative Konstrukt mit dem reflektiven Konstrukt der Globalbewertung der Attraktivität verbunden wurde.⁹⁷⁸ Anschließend wurden die Pfadbeziehung zwischen dem formativen Konstrukt und dem Globalkonstrukt sowie der R^2 -Wert des Globalkonstrukts ermittelt. Es ergab sich ein sehr hoher Pfadkoeffizient von 0,92, der mit einem t-Wert von 193,81 zudem hoch signifikant war.⁹⁷⁹ Zusätzlich ergab sich ein R^2 -Wert von 0,84 für die erklärte Varianz des Globalkonstrukts, der ebenfalls auf eine hohe nomologische Validität des formativen Messmodells hindeutet.

Die dargestellten Ergebnisse belegen die hohe Validität des Konstrukts zur Messung der Attraktivität des Controllerberufs. Sie zeigen also, dass die untersuchten Dimensionen den Bedeutungsgehalt des Konstrukts Attraktivität des Controllerberufs sehr gut erfassen. Das so gebildete Konstrukt kann deshalb für die weiteren Analysen im Strukturmodell verwendet werden. Für die Analyse der Strukturbeziehungen wurde aus den einzelnen Dimensionen ein Gesamtindexwert für die Attraktivität des Controllerberufs gebildet (*composite second-order score*), der in den Analysen als Wert für die Attraktivität verwendet wurde.⁹⁸⁰

5.2.1.3 Prüfung einer Elimination von Dimensionen

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass vier der Dimensionen der Attraktivität einen signifikanten Einfluss auf die Globalbewertung der Attraktivität ausüben, während vier weitere Dimensionen keinen signifikanten Einfluss haben. Nicht signifikante Dimensionen können aus formativen Konstrukten entfernt werden. Allerdings wurde im vorliegenden Fall von einer Elimination abgesehen. Drei Gründe sind hierfür anzuführen:

1. In formativen Konstrukten sollten Indikatoren *nicht* ausschließlich aus statistischen Gründen eliminiert werden, da die Konstrukte durch alle sie konstituierenden Merkmale definiert werden. Indikatoren sollten vielmehr beibehalten werden, wenn dies konzeptionell begründet ist.⁹⁸¹ Da alle Dimensionen der Attraktivität aus bestehender Forschung abgeleitet und die Ableitung durch empirische Vorstudien fundiert wurde, erscheint eine Elimination nicht gerechtfertigt.⁹⁸²

⁹⁷⁸ Siehe dazu Abbildung 9 in Abschnitt 4.2.2.1.3.

⁹⁷⁹ Vgl. dazu die Ergebnisse aus weiteren Studien aus der Controllingforschung, in denen Werte zwischen 0,64 und 0,90 für Pfadkoeffizienten zwischen Indexwert und Globalkonstrukt ermittelt werden. (Vgl. Schlüter 2009, S. 118; Veit 2009, S. 177 und 182; Birl 2007, S. 131; Spillecke 2006, S. 125; Sieber 2008, S. 165)

⁹⁸⁰ Siehe hierzu die Ausführungen zum *composite second-order score* in Abschnitt 4.2.2.4.

⁹⁸¹ Siehe dazu die Ausführungen zur Gütebeurteilung formativer Messmodelle in Abschnitt 4.2.2.1.3.

⁹⁸² Vgl. Diamantopoulos/Riefler/Roth 2008, S. 1212; Fritz/Möllenberg/Dees 2005, S. 268; Helm 2005, S. 250-252; Rossiter 2002, S. 315; Diamantopoulos/Winklhofer 2001, S. 273; Bollen/Lennox 1991, S. 308.

2. Eine Elimination kann erfolgen, wenn Anzeichen für eine Multikollinearität zwischen Indikatoren vorliegen.⁹⁸³ Solche Anzeichen liegen für das vorliegende Konstrukt jedoch nicht vor.
3. Schließlich wird in der Literatur darauf hingewiesen, dass sich die PLS-Schätzergebnisse der Strukturmodelle bei einer Elimination nicht signifikanter Indikatoren in der Regel nicht verändern.⁹⁸⁴ Auch dies spricht für eine Beibehaltung der Dimensionen.

Alle konzeptionell abgeleiteten und durch Literatur und Vorstudien fundierten Dimensionen wurden demnach im Konstrukt belassen.

5.2.1.4 Interpretation der Ergebnisse zur Bedeutung der Dimensionen

5.2.1.4.1 Gesamthafte Ergebnisse

Die Ergebnisse des Messmodells der Attraktivität zeigen unter anderem den Einfluss der einzelnen Dimensionen auf die Attraktivität und damit die Bedeutung dieser Dimensionen für die befragten Nachwuchskräfte. Zur Interpretation dieser Ergebnisse sollen diese mit den Ergebnissen anderer Studien verglichen werden, die sich ebenfalls mit der Bedeutung von Berufseigenschaften für Nachwuchskräfte befassen.⁹⁸⁵ Tabelle 21 auf Seite 195 zeigt die Ergebnisse einiger ausgewählter Studien, die im Rahmen der Literaturrecherche zur Ableitung der Attraktivitätsdimensionen identifiziert wurden.⁹⁸⁶

Die Studien weisen gewisse Parallelen zu den Ergebnissen der vorliegenden Studie auf.

Deutlich wird beispielsweise, dass den Eigenschaften, die sich auf die *Arbeitstätigkeit* beziehen, in der Regel die größte Bedeutung eingeräumt wird.⁹⁸⁷ Ebenso wird den *Entwicklungsmöglichkeiten* überwiegend ein großer Einfluss zugesprochen.⁹⁸⁸ Darüber hinaus zeigt sich

⁹⁸³ Vgl. Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 302.

⁹⁸⁴ So merken Henseler/Ringle/Sinkovics 2009 an: „Usually, PLS structural model estimates hardly alter after performing an elimination of insignificant or highly collinear formative indicators, providing further support for the decision to retain such indicators in the PLS path model.“ (Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, S. 302 f.)

⁹⁸⁵ Hier wird bewusst *nicht* der Begriff „Dimension“ verwendet, da die Studien unterschiedliche Begriffe für die untersuchten Eigenschaften benutzen. So spricht Turban/Eyring/Campion 1993 von „job attributes“, Jurgensen 1978 von „factors“. Nachfolgend wird deshalb allgemein von „Eigenschaften“ gesprochen.

⁹⁸⁶ Siehe dazu die Darstellung der Literaturrecherche in Abschnitt 3.2.3.2.1. Für den Vergleich wurden Studien ausgewählt, die einen ähnlichen Detailgrad der betrachteten Berufseigenschaften aufweisen und sich auf die Attraktivität beruflicher Tätigkeiten und nicht ausschließlich auf die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgebern beziehen.

⁹⁸⁷ Dies zeigt sich bei den Studien von Jurgensen 1978 („type of work“), Turban/Eyring/Campion 1993 („type of work“) und Duffy/Sedlacek 2007 („intrinsic interest“). Bei Boswell/Roehling/LePine et al. 2003 rangiert die Arbeitstätigkeit („nature of work“) immerhin noch auf dem dritten Platz.

⁹⁸⁸ Jurgensen 1978, Turban/Eyring/Campion 1993 sowie Boswell/Roehling/LePine et al. 2003 nennen sie als zweitwichtigste Eigenschaft, bei Duffy/Sedlacek 2007 wird sie dagegen nur an sechster Stelle genannt.

auch, dass Eigenschaften mit Bezug zur *Arbeitsbelastung* tendenziell von geringerer Wichtigkeit sind.⁹⁸⁹

Allerdings weisen die aufgeführten Studien auch Befunde auf, die der vorliegenden Untersuchung nicht entsprechen. Dies betrifft insbesondere die *relative Bedeutung der Arbeitstätigkeit*. In der vorliegenden Untersuchung ist die Arbeitstätigkeit mit überwältigendem Vorsprung die wichtigste Dimension. In den zum Vergleich herangezogenen Studien ist dieses Übergewicht nicht in dem gleichen Maße erkennbar.⁹⁹⁰ Auch wenn die Erhebungsart zwischen den Studien differiert und ein direkter Vergleich deshalb nur eingeschränkt möglich ist,⁹⁹¹ scheint dieser Unterschied erklärungsbedürftig. Zwei mögliche Erklärungsansätze bieten sich dafür an.

Einerseits könnten die Ergebnisse der *Vergleichsstudien* durch die vorgenommene Art der Erhebung verzerrt sein. In den Studien wurde die Technik der direkten Merkmalseinschätzung angewendet, das heißt, die Studienteilnehmer wurden direkt nach den für sie wichtigsten Eigenschaften befragt. Als ein Nachteil dieser Technik wird allerdings die Gefahr gesehen, dass Teilnehmer wichtige Eigenschaften unterschätzen und weniger wichtige Eigenschaften überschätzen.⁹⁹² Dies könnte implizieren, dass die Eigenschaften, die sich *nicht* auf die Arbeitstätigkeit beziehen, in den Referenzstudien teilweise als wichtiger bewertet wurden, als sie tatsächlich für die Teilnehmer waren, und *vice versa*.

Andererseits kann auch eine Verzerrung der Ergebnisse der *vorliegenden Studie* nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Dies wird bei einem Blick auf die bereits dargestellten Skaleninterkorrelationen zwischen den Dimensionen der Attraktivität deutlich.⁹⁹³ Zwar liegen die allermeisten Skaleninterkorrelationen unter dem in der Literatur genannten Grenzwert von 0,7, was auf eine gute Diskriminanzvalidität hindeutet.⁹⁹⁴ Allerdings liegen die Korrelationen der Arbeitstätigkeit mit den Dimensionen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Kollegen bei fast 0,7 bzw. bei fast 0,6. Zudem zeigt sich, dass die Dimension Arbeitstätigkeit gemeinsam mit der Dimension berufliche Entwicklungsmöglichkeiten die höchste durchschnittliche Korrelation mit anderen Dimensionen aufweist. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass in die

⁹⁸⁹ Vgl. beispielsweise Jurgensen 1978 und Turban/Eyring/Campion 1993. Bei Brooks/Betz 1990 wird der Aspekt „*allows leisure activities*“ allerdings an dritter Stelle genannt.

⁹⁹⁰ Beispielsweise nennen bei Duffy/Sedlacek 2007 29 % der Befragten das „*intrinsic interest*“ als wichtigsten Faktor, also das Interesse an den Aufgaben und Tätigkeiten. Nur knapp dahinter folgen mit immerhin 20 % die Gehaltsaussichten.

⁹⁹¹ Zu bedenken ist beispielsweise, dass eine Abfrage über Rangfolgen oder entlang einer Ratingskala eine geringere Differenzierung ermöglicht als die in der vorliegenden Studie vorgenommene Berechnung in einem Strukturmodell. (Vgl. Kroeber-Riel/Weinberg/Gröppel-Klein 2009, S. 241)

⁹⁹² Siehe dazu die Anmerkungen zur *direct estimation procedure* bei der Darstellung des Forschungsstands in Abschnitt 2.2.4.2.

⁹⁹³ Siehe Abschnitt 5.2.1.2.1 und die Ergebnisse der Skaleninterkorrelation in Tabelle 72 in Anhang 16.

⁹⁹⁴ Vgl. Bruhn/Georgi/Hadwich 2008, S. 1298.

Bewertung der Dimension Arbeitstätigkeit eine Art „Gesamtbewertung“ eingeht. Die Dimension Arbeitstätigkeit wäre demnach von den Teilnehmern nicht nur mit Bezug auf die Aufgaben und Tätigkeiten verstanden worden, sondern zu einem gewissen Anteil auf den Beruf insgesamt bezogen.⁹⁹⁵ Dies aber könnte implizieren, dass die statistisch ermittelte Bedeutung dieser Dimension durch ihre inhaltliche Nähe zur Gesamtbewertung „inflationiert“ wird.

Angesichts der Unterschiede zwischen der vorliegenden Studie und vorangegangenen Studien empfiehlt es sich, in zukünftigen Untersuchungen die Bedeutung der Dimensionen der Attraktivität noch einmal vertieft zu untersuchen. Gegebenenfalls ist es dabei sinnvoll, bei der Operationalisierung eine noch schärfere Abgrenzung zwischen der Bewertung der Dimension Arbeitstätigkeit und der Bewertung des Gesamtberufs sicherzustellen.

⁹⁹⁵ Vgl. zu einer ähnlichen Konstellation und Begründung aus dem Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit Neuberger/Allerbeck 1978, S. 78 f.

| Studie | Jurgensen 1978 | Brooks/Betz 1990 | Turban/Eyring/Campion 1993 | Boswell/Roehling/LePine et al. 2003 | Duffy/Sedlacek 2007 |
|---------------------|---|---|--|--|---|
| Bewertungsmethode | Abfrage von Rängen | Abfrage der Wichtigkeit 1 = very unimportant / 10 = very important | Abfrage von Rängen | Abfrage der Wichtigkeit 1 = not at all important / 7 = extremely important | Abfrage der wichtigsten Eigenschaft |
| Ergebnisdarstellung | Ø Rang | Ø Wichtigkeit | Ø Rang / % der Nennungen als wichtigste Eigenschaft | Ø Wichtigkeit | % der Nennungen als wichtigste Eigenschaft |
| Ergebnis | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Type of work</i> – 1,5 2. <i>Advancement</i> – 3,6 3. <i>Company</i> – 4,4 4. <i>Co-workers</i> – 5,2 4. <i>Pay</i> – 5,2 6. <i>Security</i> – 5,8 7. <i>Supervisor</i> – 5,5 8. <i>Working conditions</i> – 7,2 9. <i>Benefits</i> – 7,9 10. <i>Hours</i> – 8,0 | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Fits self-concept</i> – 9,1 2. <i>High income</i> – 9,0 3. <i>Allows leisure activities</i> – 8,3 4. <i>Social status</i> – 8,2 5. <i>Family life</i> – 8,1 6. <i>Variety</i> – 7,9 7. <i>Job security</i> – 7,4 8. <i>Intellectual stimulation</i> – 6,9 9. <i>Flexible hours</i> – 6,0 10. <i>Avoid disapproval from other sex</i> – 5,0 | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Type of work</i> – 2,2 / 62 % 2. <i>Advancement</i> – 4,6 / 8 % 3. <i>Co-workers</i> – 5,1 / 5 % 4. <i>Company</i> – 5,7 / 10 % 5. <i>Security</i> – 5,8 / 6 % 6. <i>Location</i> – 6,2 / 4 % 7. <i>Supervisor</i> – 6,3 / 1 % 8. <i>Pay</i> – 6,3 / 2 % 9. <i>Working conditions</i> – 7,2 / 2 % 10. <i>Benefits</i> – 7,4 / 1 % 11. <i>Hours</i> – 9,3 / 0 % | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Company culture</i> – 6,2 2. <i>Advancement opportunities</i> – 6,0 3. <i>Nature of work (e.g. challenging)</i> – 5,9 4. <i>Training provided</i> – 5,7 5. <i>Work/nonwork balance</i> – 5,5 6. <i>Monetary compensation</i> – 5,3 7. <i>Benefits</i> – 5,2 8. <i>Location</i> – 5,0 9. <i>Vacation time</i> – 4,6 10. <i>Level of job security</i> – 3,9 11. <i>Size of company</i> – 3,7 12. <i>Internat. assignments</i> – 3,3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Intrinsic interest</i> – 29 % 2. <i>High anticipated earning</i> – 20 % 3. <i>Contributions to society</i> – 15 % 4. <i>Prestige</i> – 12 % 5. <i>Working with people</i> – 6,7 % 6. <i>Rapid career advancement</i> – 5,5 % 7. <i>Independence</i> – 3,7 % 8. <i>Availability of job openings</i> – 3,5 % |
| Stichprobe | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N = 4.535 ▪ US-Bewerber mit College-Abschluss⁹⁹⁶ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N = 188 ▪ US-Studenten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N = 110 ▪ US-Studenten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N = 185 ▪ US-Studenten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ N = 3.570 ▪ US-Studenten |

Tabelle 21: Bedeutung beruflicher Eigenschaften in empirischen Vergleichsstudien

⁹⁹⁶ Bei der Befragung von Jurgensen 1978 handelt es sich um eine Längsschnittbefragung von 1945 bis 1975 unter Bewerbern der *Minnesota Gas Company*. Insgesamt wurden über 56.000 Personen befragt. Hier sind die Ergebnisse der Bewerber mit College-Abschluss aufgeführt, die bei Turban/Eyring/Campion 1993, S. 74 zitiert sind.

5.2.1.4.2 Gruppenspezifische Unterschiede

Bisher wurden Ergebnisse zur Attraktivität des Controllerberufs auf der Basis der Gesamtstichprobe betrachtet. In einem weiteren Schritt sollen mögliche gruppenspezifische Unterschiede geprüft werden. Ziel hierbei ist es, zu prüfen, ob die untersuchten Dimensionen von unterschiedlicher Wichtigkeit für bestimmte Personengruppen sind.⁹⁹⁷ Es wurden mögliche Unterschiede zwischen verschiedenen Teilnehmergruppen betrachtet, die sich entlang demographischer Merkmale (z. B. Alter, Geschlecht) unterschieden. Darüber hinaus wurden mögliche Unterschiede zwischen Teilnehmern mit einem unterschiedlichen Umfang an Erfahrung im Controlling betrachtet.

Hierzu wurde das dargestellte Verfahren der Mehrgruppenanalyse durchgeführt, wobei das jeweils betrachtete Unterscheidungsmerkmal als moderierende Variable fungierte.⁹⁹⁸ Die Gesamtstichprobe wurde entlang der Merkmale aufgeteilt und für jede Teilstichprobe der Einfluss der Dimensionen auf das Konstrukt zur globalen Messung der Attraktivität des Controllerberufs berechnet. Tabelle 22 stellt die durchgeführten Mehrgruppenanalysen dar.⁹⁹⁹

| Unterscheidungsmerkmal | Erläuterung: Betrachtung von Unterschieden zwischen ... |
|--|--|
| 1. Geschlecht | ▪ ... männlichen und weiblichen Studenten |
| 2. Alter | ▪ ... Studenten der Altersgruppe „21 Jahre oder jünger“ und Studenten der Altersgruppe „26 Jahre oder älter“ ¹⁰⁰⁰ |
| 3. Studienfortschritt | ▪ ... Studenten aus dem 1. und 2. Studienjahr und Studenten aus dem 3. oder einem höheren Studienjahr |
| 4. Hochschulart | ▪ ... zwischen Studenten von Universitäten, Fachhochschulen und der Dualen Hochschule |
| 5. Studienschwerpunkt | ▪ ... Studenten mit und ohne Controllingsschwerpunkt |
| 6. Umfang praktischer Controllingenerfahrung | ▪ ... Studenten mit und ohne Praxiserfahrung im Controlling |
| 7. Umfang stellvertretender Controllingenerfahrung | ▪ ... Studenten mit und ohne stellvertretende Controllingenerfahrung |

Tabelle 22: Durchgeführte Mehrgruppenanalysen zur Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen

⁹⁹⁷ Vgl. zu einem ähnlichen Untersuchungsvorgehen aus dem Bereich der *organizational attractiveness* Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999, S. 158-161.

⁹⁹⁸ Siehe hierzu die Ausführungen zur Prüfung moderierender Effekte mit nominalen Moderatorvariablen in Abschnitt 4.2.2.3.1. Es handelte sich um explorative Vergleiche, da keine a priori festgelegten Hypothesen über die Art der Unterschiede bestanden. Es wurden deshalb zweiseitige Tests vorgenommen.

⁹⁹⁹ Die Teilstichproben waren jeweils groß genug, um die Analysen mit dem PLS-Verfahren durchzuführen.

¹⁰⁰⁰ Es handelt sich um die beiden Gruppen mit den jüngsten bzw. den ältesten Teilnehmern der Befragung.

Die genauen Ergebnisse der Mehrgruppenanalyse finden sich in den Tabellen 73 bis 79 in Anhang 17. Hier soll nur auf die wichtigsten Erkenntnisse eingegangen werden. Die Ergebnisse der Gruppenvergleiche ergeben zwar gewisse Unterschiede in den Pfadkoeffizienten, allerdings lässt sich in allen betrachteten Teilstichproben das gleiche „Muster“ feststellen. Die Arbeitstätigkeit übt durchgehend mit großem Abstand vor den anderen Dimensionen den größten Einfluss auf das Konstrukt zur globalen Messung der Attraktivität aus, gefolgt von den Entwicklungsmöglichkeiten als zweitwichtigster Dimension. In allen Teilstichproben ist der Einfluss dieser beiden Dimensionen zudem hochsignifikant.¹⁰⁰¹ Über alle Gruppenvergleiche hinweg lässt sich nur ein auf dem 5 %-Niveau signifikanter Unterschied feststellen.¹⁰⁰² Nur in zwei Vergleichen fand sich ein auf dem 10 %-Niveau signifikanter Unterschied. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Bedeutungen der Attraktivitätsdimensionen sehr stabil und weitgehend unabhängig von demographischen Unterschieden bzw. einem unterschiedlichem Umfang an Controllingenerfahrung sind. Die Ergebnisse sind in Tabelle 23 zusammengefasst.

| Unterscheidungsmerkmal | Anzahl signifikanter Unterschiede (zweiseitiger Test) | |
|-------------------------------|---|-----------------------------|
| | auf 5 %-Signifikanzniveau | auf 10 %- Signifikanzniveau |
| 1. Geschlecht | 0 | 0 |
| 2. Alter | 0 | 0 |
| 3. Studienfortschritt | 0 | 0 |
| 4. Hochschulart | 0 | 0 |
| 5. Studienschwerpunkt | 0 | 1 |
| 6. Praxiserfahrung | 0 | 1 |
| 7. Stellvertretende Erfahrung | 1 | 0 |

Tabelle 23: Ergebnisse der Mehrgruppenanalysen zur Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen

Auf den Vergleich der Ergebnisse zwischen Studenten *unterschiedlicher Schwerpunkte* soll noch einmal vertieft eingegangen werden. Bei der Darstellung des Forschungsstands wurden bereits die Ergebnisse einiger Studien gezeigt, die die Unterschiede zwischen Studenten, die

¹⁰⁰¹ Einzige Ausnahme ist die Teilstichprobe der Studenten der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, bei der die Dimension Kollegen am zweitwichtigsten und der Einfluss der Dimension berufliche Entwicklungsmöglichkeiten nicht signifikant ist.

¹⁰⁰² Dieser Unterschied tritt bei dem Vergleich zwischen Studenten *mit* und *ohne* stellvertretende Controllingenerfahrung bei der Dimension Bezahlung auf. Bei Studenten *mit* stellvertretender Controllingenerfahrung übt die Dimension Bezahlung *keinen* signifikanten Einfluss aus, bei anderen Studenten übt sie einen signifikanten, allerdings sehr schwachen Einfluss aus.

einen Studienschwerpunkt auf das Accounting gelegt haben oder eine Karriere im Accounting anstreben, und anderen Studenten betrachten. Viele dieser Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Accounting-Studenten stärker als andere Studenten durch extrinsische Anreize motiviert sind, etwa durch die Gehaltsaussichten, und weniger Wert auf intrinsische Aspekte legen, wie die Art der Tätigkeit.¹⁰⁰³

Ein analoges Ergebnis konnte in der vorliegenden Studie *nicht* identifiziert werden. Es zeigen sich keine auf dem 5 %-Niveau signifikanten Unterschiede zwischen Studenten mit einem Controllingschwerpunkt und Studenten mit anderen Schwerpunkten. In beiden Teilstichproben ist die Arbeitstätigkeit mit großem Abstand die wichtigste Dimension, gefolgt von den Entwicklungsmöglichkeiten. Zwar besteht bei der Dimension Bezahlung ein auf dem 10 %-Niveau signifikanter Unterschied. Studenten mit Controllingschwerpunkt legen ein stärkeres Gewicht auf diese Dimension als Studenten mit anderen Schwerpunkten, was den Ergebnissen anderer Studien entspricht. Der Unterschied ist allerdings nur sehr gering und auch für Studenten mit Controllingschwerpunkt hat die Dimension Bezahlung mit einem Pfadkoeffizienten von 0,04 nur eine sehr schwache Bedeutung.

5.2.1.5 Interpretation der Ergebnisse zur Bewertung der Dimensionen

Nach der Darstellung der *Bedeutung* der Dimensionen der Attraktivität soll im nächsten Schritt untersucht werden, wie die befragten Studenten den Controllerberuf entlang der einzelnen Dimensionen *bewerten*. Dazu wurden für die Dimensionen die im Zuge der Verdichtung des Messmodells ermittelten Indexwerte verwendet. Für die Gesamtattraktivität wurde der aus den einzelnen Dimensionen gebildete Gesamtindexwert (*composite second-order score*) verwendet. Zur Veranschaulichung wurden die ursprünglich auf der Basis einer 7er Ratingskala berechneten Indexwerte auf eine Skala von 0 bis 100 umgerechnet.¹⁰⁰⁴

Im ersten Schritt werden die Ergebnisse über die gesamte Stichprobe dargestellt. Im zweiten Schritt werden die Wahrnehmungen verschiedener Teilnehmergruppen verglichen.

5.2.1.5.1 Gesamthafte Ergebnisse

Die Berechnungen ergeben für die Gesamtbewertung der Attraktivität einen Indexwert von 49,3 auf einer 100er Skala. Dies lässt auf eine mäßig attraktive Wahrnehmung des Controllerberufs durch die befragten Studenten schließen. Detailliertere Erkenntnisse zu der

¹⁰⁰³ Siehe dazu die Ausführungen zum Forschungsstand in Abschnitt 2.2 und insbesondere die Ausführungen in Abschnitt 2.2.4.3.

¹⁰⁰⁴ 0 steht dabei für den Minimalwert 1 der Ratingskala, 100 für den Maximalwert 7 der Ratingskala. (Vgl. zu einem ähnlichen Vorgehen Martensen/Gronholdt 2003, S. 141; Anderson/Fornell 2000, S. 874; Fornell/Johnson/Anderson et al. 1996, S. 11 f. sowie aus der neueren Controllingforschung Pfennig 2009, S. 180; Schlüter 2009, S. 119; Sieber 2008, S. 166; Spatz 2008, S. 183; Knollmann 2006, S. 149; Spillecke 2006, S. 127)

Wahrnehmung des Berufs ergeben sich aus der Betrachtung der einzelnen Dimensionen. Als relativ attraktiv werden die Beschäftigungsaussichten (67,4) und die Bezahlung (67,5) von Controllern wahrgenommen. Die Arbeitsmarktperspektiven für Controller werden demnach als sehr günstig eingeschätzt. Gleichzeitig werden Controllern gute Verdienstmöglichkeiten zugeschrieben. Ebenfalls attraktiv werden die Einflussmöglichkeiten (60,4) von Controllern bewertet. Offensichtlich werden Controller überwiegend nicht als bloße „Rechenknecht[e]“¹⁰⁰⁵ wahrgenommen, sondern ihnen wird durchaus hohe Verantwortung und großer Einfluss in Unternehmen zugeschrieben. Als „Schwachstellen“ des Berufs aus der Sicht der befragten Nachwuchskräfte lassen sich dagegen die Dimensionen Image (46,5) sowie Kollegen (47,1) ausmachen. Nachwuchskräfte schätzen demnach die Wahrnehmung des Controllerberufs in der Allgemeinheit eher negativ ein und bewerten auch die mögliche Zusammenarbeit mit Controller-Kollegen als nur begrenzt angenehm.

Zu beachten ist, dass es sich hierbei um die Durchschnittswerte über alle Befragungsteilnehmer handelt. Um weitere Aufschlüsse über die Bewertungen zu erhalten, bietet es sich an, auch die Streuung der Indexwerte der Dimensionen zu erfassen. Ein geeignetes Maß hierfür ist der Variationskoeffizient, der eine Art „normierte Varianz“¹⁰⁰⁶ der Bewertungen darstellt.¹⁰⁰⁷ Abbildung 19 zeigt die Ergebnisse zur Bewertung der Dimensionen der Attraktivität einschließlich des Variationskoeffizienten.

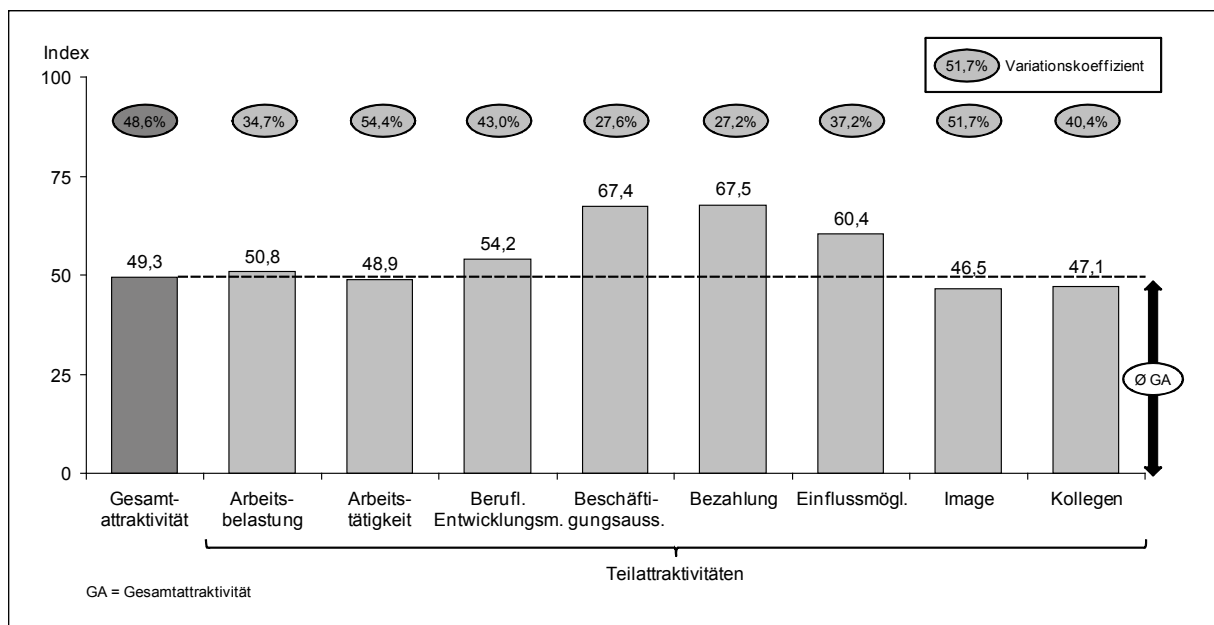


Abbildung 19: Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs

¹⁰⁰⁵ Weber/Schäffer 2008, S. 425.

¹⁰⁰⁶ Knollmann 2006, S. 149 mit Fußnote 855.

¹⁰⁰⁷ Der Variationskoeffizient einer Variablen berechnet sich durch die Division von Standardabweichung und Mittelwert. (Vgl. Bortz 2005, S. 44)

Die untersuchten Attraktivitätsdimensionen weisen eine unterschiedlich starke Streuung im Antwortverhalten auf. Im Vergleich geringe Variationskoeffizienten finden sich bei den Dimensionen Bezahlung (27,2 %) und Beschäftigungsaussichten (27,6 %), die – wie bereits dargestellt – im Gesamtdurchschnitt beide als eher attraktiv bewertet werden. Die geringe Streuung zeigt, dass die Mehrheit der Respondenten den Controllerberuf bezüglich dieser Dimensionen als attraktiv beurteilt. Dies impliziert zugleich, dass sowohl Studenten, die den Controllerberuf insgesamt sehr *attraktiv* wahrnehmen, als auch Studenten, die den Controllerberuf insgesamt eher *unattraktiv* bewerten, positive Ansichten bezüglich dieser Dimensionen vertreten. Dies verdeutlicht den bereits dargestellten geringen Zusammenhang zwischen diesen Dimensionen und der Bewertung der Gesamtattraktivität. Die positiven Einschätzungen dieser Dimensionen schlagen sich also nicht in einer positiven Einschätzung des Controllerberufs insgesamt nieder.

Eine deutlich höhere Streuung der Bewertungen zeigt sich dagegen bei der Dimension Arbeitstätigkeit (54,4 %). Die Wahrnehmungen der Befragungsteilnehmer fallen hier stärker auseinander. Es finden sich zahlreiche ausgeprägt positive, aber auch zahlreiche ausgeprägt negative Ansichten über die Tätigkeiten von Controllern. Diese Dimension hat – wie dargestellt – großen Einfluss auf die Gesamtattraktivität des Controllerberufs. Dies impliziert, dass Studenten, die die Arbeitstätigkeit *sehr attraktiv* bewerten, den Controllerberuf auch insgesamt als *sehr positiv* wahrnehmen. Umgekehrt schätzen Studenten, die eher *negative Ansichten* bezüglich der Dimension Arbeitstätigkeit vertreten, auch den Controllerberuf insgesamt eher *negativ* ein.

Neben der Streuung der Antworten ermöglicht die Betrachtung der Häufigkeit von Bewertungen der Dimensionen nahe der Skalenmitte weitere Erkenntnisse. Darunter wurden Bewertungen nahe einem Indexwert von 50 definiert, der dem Wert 4 auf der im Fragebogen verwendeten 7er Ratingskala entspricht.¹⁰⁰⁸ Abbildung 20 zeigt den Anteil dieser Bewertungen für die einzelnen Dimensionen.

¹⁰⁰⁸ Als Bewertungen nahe der Skalenmitte wurden alle Indexwerte zwischen 45 und 55 verstanden. Auf der 7er Ratingskala entsprechen diese Grenzen Werten zwischen 3,7 und 4,3.

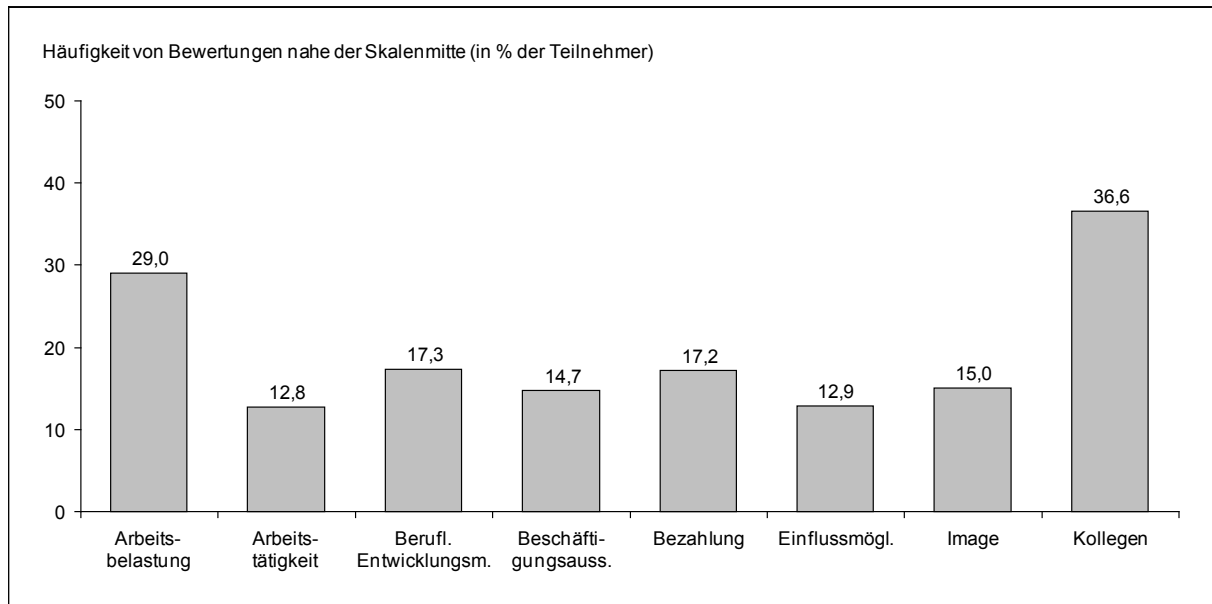


Abbildung 20: Häufigkeit von Attraktivitätsbewertungen nahe der Skalenmitte

Bewertungen nahe der Skalenmitte treten besonders häufig bei den Dimensionen Kollegen und Arbeitsbelastung auf. Zwei mögliche Interpretationen lassen sich hierfür finden.

Ein Indexwert von 50 entspricht auf der 7er Ratingskala der mittleren Position 4, die mit dem Skalenanker „neutral“ gekennzeichnet war. Dieser Befund könnte deshalb implizieren, dass viele Respondenten den Controllerberuf entlang der Dimensionen Kollegen und Arbeitsbelastung als weder besonders attraktiv noch besonders unattraktiv wahrnehmen.

Andererseits ist es möglich, dass einige Respondenten sich eine Bewertung dieser Dimensionen nicht zutrauten, obwohl sie gebeten wurden, ein subjektives, möglicherweise nur auf Einschätzungen basierendes Urteil abzugeben. Solche Bewertungen würden damit keine neutralen Bewertungen, sondern de facto fehlende Werte darstellen.¹⁰⁰⁹

Daraus ergeben sich zwei Implikationen: Zum einen könnten die Ergebnisse zum Einfluss dieser Dimensionen leicht verzerrt sein, da Bewertungen von Respondenten in die Analysen eingegangen sind, die eigentlich fehlende Werte darstellen. Deshalb sollte die Bedeutung dieser Dimensionen in Folgestudien vertieft untersucht werden. Diese könnten sich auf Nachwuchskräfte fokussieren, die bereits über eine längere Controllingenerfahrung verfügen, da bei ihnen davon auszugehen ist, dass sie sich eine Bewertung dieser Dimensionen zutrauen.

Zum anderen weisen die häufigen Bewertungen nahe der Skalenmitte auf mögliche Ansätze zur verbesserten Darstellung des Controllerberufs hin. Dies gilt gerade bei der Dimension

¹⁰⁰⁹ In diesem Fall hätten also Respondenten die „neutrale“ Kategorie in Ermangelung einer Ausweichkategorie gewählt. Stier 1999 spricht in solchen Fällen auch von „echt neutrale(n)“ und „pseudo-neutralen“ Werten (Stier 1999, S. 69; vgl. zu dieser Problematik Diekmann 2007, S. 472; Greving 2007, S. 71) Auf eine Ausweichkategorie wurde allerdings bewusst verzichtet, da die Indikatoren als für alle Respondenten bewertbar erachtet wurden. (Siehe dazu die Ausführungen zur Ausgestaltung des Fragebogens in Abschnitt 4.1.2.1.2)

Kollegen. Hier finden sich nicht nur häufig Antworten nahe der Skalenmitte, sondern auch häufig explizit negative Bewertungen, woraus sich die insgesamt niedrige Gesamtbewertung dieser Dimension ergibt.¹⁰¹⁰ Offensichtlich hatten viele Studenten noch keinen oder keinen positiven Kontakt mit Controllern aus der Unternehmenspraxis. Deshalb sollten verstärkt Kontaktmöglichkeiten zwischen Nachwuchskräften und Controllern aus der Praxis geschaffen werden, beispielsweise durch eine verstärkte Einbindung von Controllern in Hochschulkurse.

5.2.1.5.2 Gruppenspezifische Unterschiede

Neben den Ergebnissen der Gesamtstichprobe zur Wahrnehmung des Controllerberufs sollen auch die Wahrnehmungen des Controllerberufs durch bestimmte Teilnehmergruppen verglichen werden.¹⁰¹¹ Bei der verwendeten Stichprobe handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe. Deshalb sind nur begrenzt Rückschlüsse auf die Gesamtpopulation möglich.¹⁰¹² Dennoch lassen sich aus den Ergebnissen Hinweise für die Wahrnehmung des Controllerberufs durch spezifische Gruppen ableiten. Hierzu wurden mehrere Gruppenvergleiche nach verschiedenen personenbezogenen Merkmalen durchgeführt. Analog zum Vorgehen bei der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen wurden Unterschiede nach den Merkmalen Studienschwerpunkt, Geschlecht, Alter, Studienfortschritt, Hochschulart, Praxiserfahrung sowie stellvertretende Erfahrung betrachtet.¹⁰¹³ Auf zwei Vergleiche soll an dieser Stelle vertieft eingegangen werden. Zunächst wird der Vergleich nach Studienschwerpunkten dargestellt, da gerade zwischen Studenten unterschiedlicher Schwerpunkte sehr deutliche Abweichungen in den Wahrnehmungen des Controllerberufs zu erwarten sind. Im Anschluss daran werden die geschlechtsspezifischen Ergebnisse betrachtet, da hier zusätzlich ein Vergleich mit der Studie zur Controllerzufriedenheit von *Pfennig 2009* möglich ist, in der ebenfalls die Ansichten weiblicher und männlicher Teilnehmer gegenübergestellt werden. Die Vergleiche wurden mittels des Mann-Whitney-U-Tests durchgeführt.¹⁰¹⁴ Für signifikante Unterschiede wurde das 5 %-Niveau angesetzt, Unterschiede auf dem 10 %-Niveau sind der Vollständigkeit halber ebenfalls markiert.

¹⁰¹⁰ Eine Zusatzanalyse ergab, dass 36 % der Respondenten bei der Dimension Kollegen Indexwerte zwischen 0 und 45 angaben, was auf einer 7er Ratingskala dem Bereich von 1,0 bis 3,7 entspricht.

¹⁰¹¹ Vgl. zu einem ähnlichen Untersuchungsvorgehen aus dem Bereich der *organizational attractiveness* Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999, S. 162-168.

¹⁰¹² Siehe dazu die Ausführungen zum Teilnehmerkreis in Abschnitt 4.1.1.2.

¹⁰¹³ Siehe dazu Abschnitt 5.2.1.4.2.

¹⁰¹⁴ Dieses nicht-parametrische Testverfahren wurde gewählt, da eine Überprüfung der Indexwerte teilweise starke Abweichungen von der Normalverteilung ergab. (Siehe dazu auch Fußnote 925)

1. Unterschiede nach Studienschwerpunkten

Abbildung 21 zeigt die Ergebnisse des Vergleichs zwischen Studenten mit Controllingschwerpunkt und Studenten anderer Schwerpunkte.

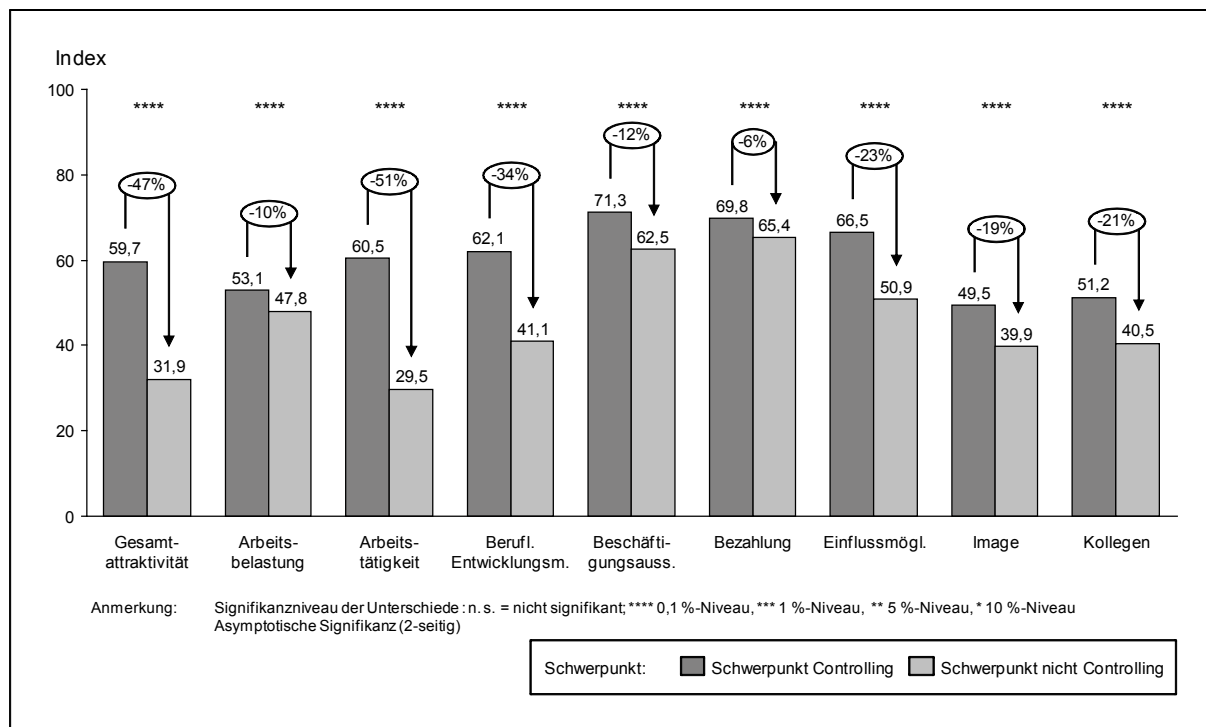


Abbildung 21: Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs – Unterschiede nach Studienschwerpunkten

Studenten *mit* Controllingschwerpunkt schätzen den Beruf über alle Dimensionen deutlich und hochsignifikant besser ein als Studenten mit anderen Schwerpunkten. Diese Unterschiede waren zu erwarten, da anzunehmen ist, dass Studenten Schwerpunkte primär in Bereichen wählen, die sie als attraktiv wahrnehmen. Die größten Unterschiede finden sich bei der Dimension Arbeitstätigkeit. Studenten *ohne* Controllingschwerpunkt weisen hier einen deutlich niedrigeren Indexwert auf (29,5) als Studenten *mit* Controllingschwerpunkt (60,5).

Diese Ergebnisse zeigen deutliche Parallelen zu den Ergebnissen einiger Studien aus der internationalen Accounting-Literatur, die sich mit der Wahrnehmung des Accounting-Berufs durch Studenten unterschiedlicher Schwerpunkte befassen. In den betrachteten Studien zeigte sich ebenfalls eine deutlich positivere Wahrnehmung durch Accounting-Studenten.¹⁰¹⁵

Bemerkenswert ist allerdings, dass sich in der vorliegenden Studie auch bei den Einschätzungen von Studenten *mit* Controllingschwerpunkt gewisse Unterschiede zeigen. So schätzen auch diese Studenten die Dimensionen Image und Kollegen deutlich weniger positiv ein als

¹⁰¹⁵ Siehe dazu die Ausführungen zum Forschungsstand in Abschnitt 2.2 und insbesondere die Ausführungen in Abschnitt 2.2.4.3.

die anderen Dimensionen. Offensichtlich sieht auch diese Gruppe die Dimensionen Image und Kollegen eher als „Schwachstellen“ des Controllingerberufs.

Aufgrund der großen Unterschiede zwischen Studenten mit und ohne Controllingschwerpunkt wurden bei den weiteren Gruppenvergleichen die Studienschwerpunkte berücksichtigt und die Vergleiche jeweils getrennt für die Teilstichproben der Studenten mit und ohne Controllingschwerpunkt durchgeführt.

2. Unterschiede nach Geschlecht

Abbildung 22 zeigt die Ergebnisse des Vergleichs zwischen weiblichen und männlichen Befragungsteilnehmern.

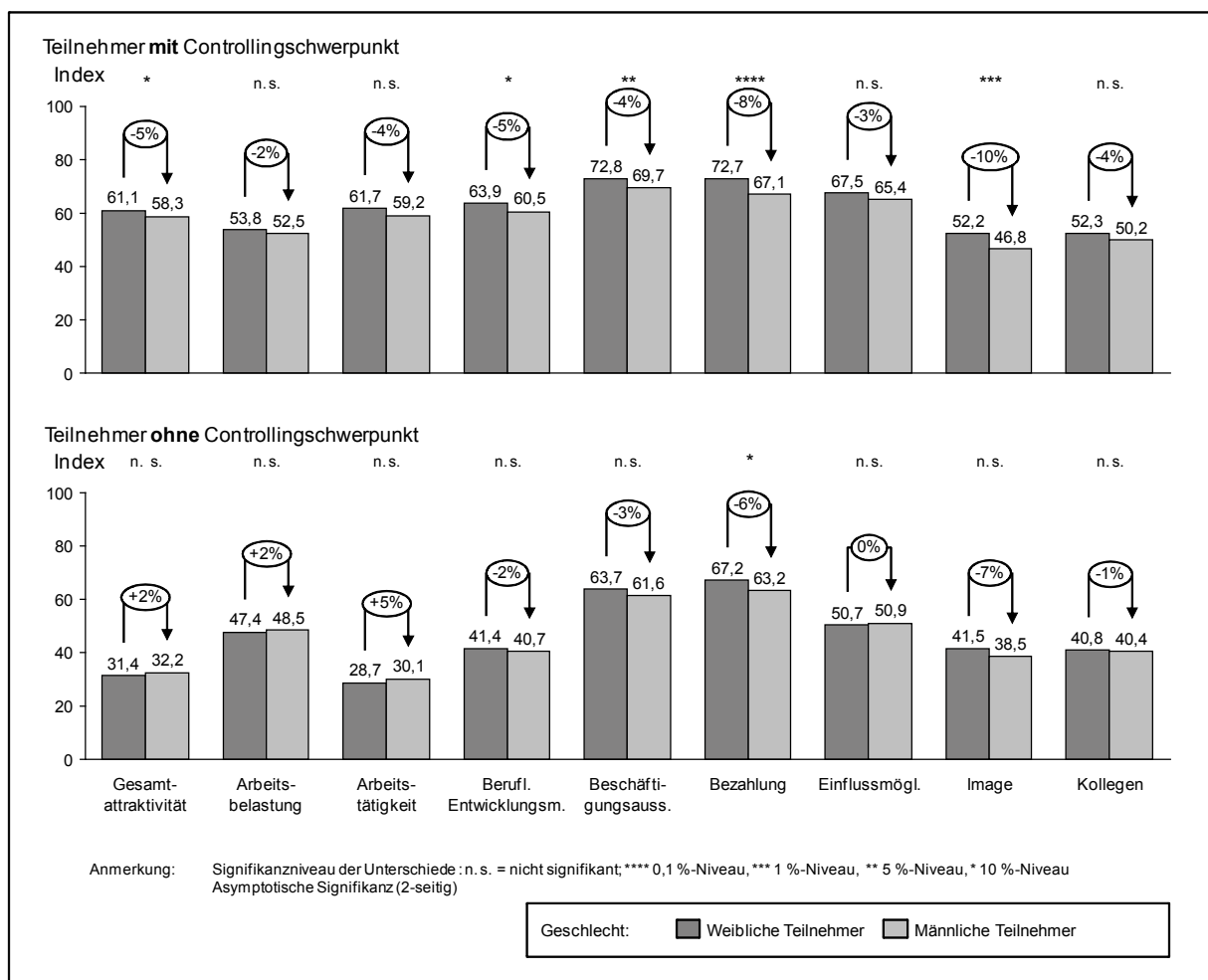


Abbildung 22: Bewertung der Attraktivität des Controllingerberufs – Unterschiede nach Geschlecht

Der Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern ergibt nur geringe Unterschiede. Tendenziell lässt sich eine leicht positivere Einschätzung des Controllingerberufs durch weibliche Studenten feststellen, die jedoch nur bei wenigen Dimensionen statistisch

signifikant ist. Bei Studenten *mit* einem Controllingschwerpunkt ergab der Mann-Whitney-U-Test bei drei der acht Dimensionen auf dem 5 %-Niveau signifikante Gruppenunterschiede. Dies betrifft die Dimensionen Beschäftigungsaussichten, Bezahlung und Image, die von weiblichen Studenten leicht positiver wahrgenommen werden. Die Unterschiede bei der Dimension Bezahlung könnten einen Befund aus der Studie zur Controllerzufriedenheit von *Pfennig 2009* erklären: Hier zeigt sich bei der Dimension Bezahlung eine geringere Zufriedenheit weiblicher Controller. Möglicherweise ist diese auf höhere Erwartungen weiblicher Nachwuchskräfte bezüglich der Bezahlung im Vorfeld der Berufsentscheidung zurückzuführen. Dies könnte durch eine Längsschnittstudie genauer untersucht werden, in der Studenten vor und nach Berufsantritt zu ihren Wahrnehmungen des Controllerberufs befragt werden.

Bei Studenten *ohne* einen Controllingschwerpunkt erreicht keiner der Gruppenunterschiede ein Signifikanzniveau von 5 % oder höher. Der größte Unterschied findet sich bei der Dimension Bezahlung, die wiederum durch weibliche Studenten positiver wahrgenommen wird. Allerdings ist dieser Unterschied nur auf dem 10 %-Niveau signifikant.

3. Weitere gruppenspezifische Unterschiede

Bei den weiteren durchgeführten Gruppenvergleichen – nach Alter, Studienfortschritt, Hochschulart, Praxiserfahrung und stellvertretender Erfahrung – zeigen sich ebenfalls einige Unterschiede. Allerdings lässt sich bei allen Gruppen ein ähnliches „Gesamtbild“ feststellen: eine eher attraktive Bewertung der Dimensionen Bezahlung und Beschäftigungsaussichten, eine nur mäßig attraktive Bewertung der Dimensionen Image und Kollegen sowie deutliche Unterschiede zwischen Studenten mit und ohne Controllingschwerpunkt. Diese Ergebnisse entsprechen weitgehend den bisher festgestellten Befunden. Auf eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse dieser Gruppenvergleiche wird deshalb verzichtet. Die Ergebnisse der genannten Vergleiche finden sich in Anhang 18.

5.2.1.6 Vergleich mit den Ergebnissen zur Controllerzufriedenheit

Wie in der Einleitung der Untersuchung dargestellt, ist eines der Untersuchungsziele die Identifikation möglicher unrealistischer Erwartungen von Nachwuchskräften.¹⁰¹⁶ Deshalb sollen die Einschätzungen des Controllerberufs durch die befragten Studenten mit den Einschätzungen aktiver Controller verglichen werden. Hierzu werden die Ergebnisse der Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern von *Pfennig 2009* herangezogen. Zwei Aspekte werden hierbei verglichen: die *Bedeutung* der verschiedenen Dimensionen für die Mitarbeiterzufriedenheit bzw. die Attraktivität sowie die *Bewertung* der verschiedenen Dimensionen.

¹⁰¹⁶ Siehe auch die Ausführungen zu den Untersuchungszielen in Abschnitt 1.2.

5.2.1.6.1 Vergleich der Bedeutung der Dimensionen

In der Untersuchung von Pfennig 2009 wurde die Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern analog zur Attraktivität des Controllerberufs als zweidimensionales *reflective first-order, formative second-order*-Konstrukt modelliert. Die erste Ebene bilden dabei die einzelnen Dimensionen der Zufriedenheit.¹⁰¹⁷ Analog zum Attraktivitätskonstrukt drückt die Stärke der Pfadkoeffizienten den Einfluss der einzelnen Dimensionen auf die Gesamtzufriedenheit aus und zeigt, welche Dimensionen für die Zufriedenheit von Controllern die größte Bedeutung besitzen.¹⁰¹⁸ Um die Bedeutung verschiedener Dimensionen für aktive Controller und Nachwuchskräfte zu vergleichen, können demnach die Pfadkoeffizienten der einzelnen Dimensionen einander gegenübergestellt werden. Abbildung 23 zeigt die Ergebnisse zu den Dimensionen der Controllerzufriedenheit aus der Untersuchung von Pfennig 2009.

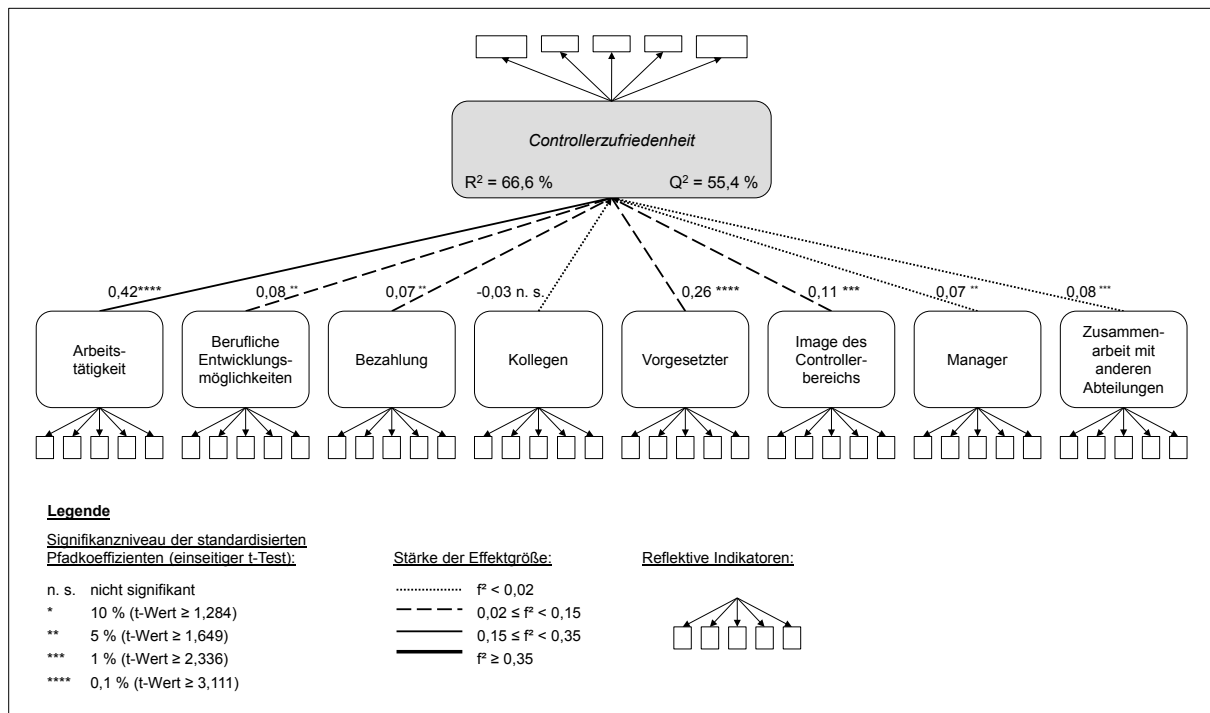


Abbildung 23: Bedeutung der Dimensionen der Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern¹⁰¹⁹

Die Ergebnisse zur Controllerzufriedenheit weisen einige Parallelen zu den Ergebnissen zur Attraktivität des Controllerberufs auf. In beiden Untersuchungen ist die Arbeitstätigkeit die wichtigste Dimension. Aufgaben und Inhalte der Tätigkeit beeinflussen in hohem Maße die Zufriedenheit von Mitarbeitern. Diese hohe Bedeutung wird offensichtlich bereits durch

¹⁰¹⁷ Vgl. zur Begründung der mehrdimensionalen Modellierung des Konstrukts der Controllerzufriedenheit Pfennig 2009, S. 155-157.
¹⁰¹⁸ Vgl. Pfennig 2009, S. 176 f.
¹⁰¹⁹ Darstellung nach Pfennig 2009, S. 175.

Nachwachskräfte antizipiert und bestimmt wesentlich die Attraktivität des Berufs. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind ebenfalls von ähnlicher Bedeutung für Zufriedenheit und Attraktivität. Deutlich wird zudem, dass eher materielle Aspekte (wie etwa die Bezahlung) weder für die Attraktivität noch für die Zufriedenheit (große) Bedeutung besitzen.

Andererseits zeigen sich auch einige Unterschiede. Zum einen spielen personelle Faktoren für die Zufriedenheit eine größere Rolle als für die Berufsattraktivität. So ist die Dimension Vorgesetzter für die Zufriedenheit von großer Bedeutung, die Person des Vorgesetzten und die Zusammenarbeit mit ihm wirken sich demnach in starkem Maße auf die Zufriedenheit aktiver Controller aus.¹⁰²⁰ Deutlich wird zudem, dass die Zufriedenheit von mehr Faktoren beeinflusst wird als die Attraktivität. Während für die Wahrnehmung der Attraktivität des Berufs primär die Dimension Arbeitstätigkeit entscheidend ist, wird die Mitarbeiterzufriedenheit auch signifikant durch Dimensionen wie die Person des Vorgesetzten oder das Image des Controllerbereichs beeinflusst.

Eine Erklärung für diese Unterschiede könnten Veränderungen beruflicher Präferenzen und Prioritäten mit zunehmendem Alter bzw. zunehmender Berufserfahrung sein, in deren Folge andere Faktoren gegenüber der Arbeitstätigkeit an Bedeutung gewinnen.¹⁰²¹ Um dies näher zu untersuchen, bietet sich eine Längsschnittstudie an, in der Nachwuchskräfte zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihres Berufswegs befragt werden.

5.2.1.6.2 Vergleich der Bewertung der Dimensionen

Neben der Bedeutung der Dimensionen ist auch ein Vergleich der Bewertung der Dimensionen von Interesse. Dieser Vergleich gibt Hinweise auf unterschiedliche Wahrnehmungen des Controllerberufs durch Praktiker und potenzielle Nachwuchskräfte.

Abbildung 24 zeigt die Ergebnisse zur Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit.¹⁰²² Die entsprechenden Ergebnisse aus der Attraktivitätsbewertung sind oberhalb der Säulen abgetragen.

¹⁰²⁰ Auch die Bedeutung der Zufriedenheitsdimension Kollegen könnte höher sein, als die Analyse ergab. Der nicht-signifikante Einfluss dieser Dimension ist möglicherweise auf verzerrende Einflüsse bei der Datenerhebung zurückzuführen. Wahrscheinlich haben viele der befragten Controller den Fragebogen an ihrem Arbeitsplatz, in unmittelbarer Nähe der Kollegen, ausgefüllt und deshalb kaum negative Urteile über die Kollegen abgegeben. Dies könnte den sehr hohen Durchschnittswert, die sehr geringe Varianz und damit den geringen gemessenen Einfluss dieser Dimension auf die Gesamtzufriedenheit erklären. (Vgl. Pfennig 2009, S. 177) Auch andere Studien aus der Mitarbeiterzufriedenheitsforschung weisen einen Einfluss dieser Dimension nach. (Vgl. exemplarisch Schwetje 1999, S. 174; Neuberger/Allerbeck 1978, S. 84 f.)

¹⁰²¹ Auf diese Möglichkeit weisen beispielsweise Rastetter 1996 sowie speziell für den Accounting-Kontext Reed/Kratchman 1989 hin. (Vgl. Rastetter 1996, S. 169; Reed/Kratchman 1989, S. 188)

¹⁰²² Die Analyse der Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit wurde analog zur Bewertung der Attraktivität vorgenommen. Anhand der Aussagen der Respondenten zu den Zufriedenheitsdimensionen wurden Indizes gebildet und die auf einer 7er Ratingskala basierenden Indizes auf einen Wertebereich von 0 bis 100 umgerechnet. (Vgl. Pfennig 2009, S. 180 f.)

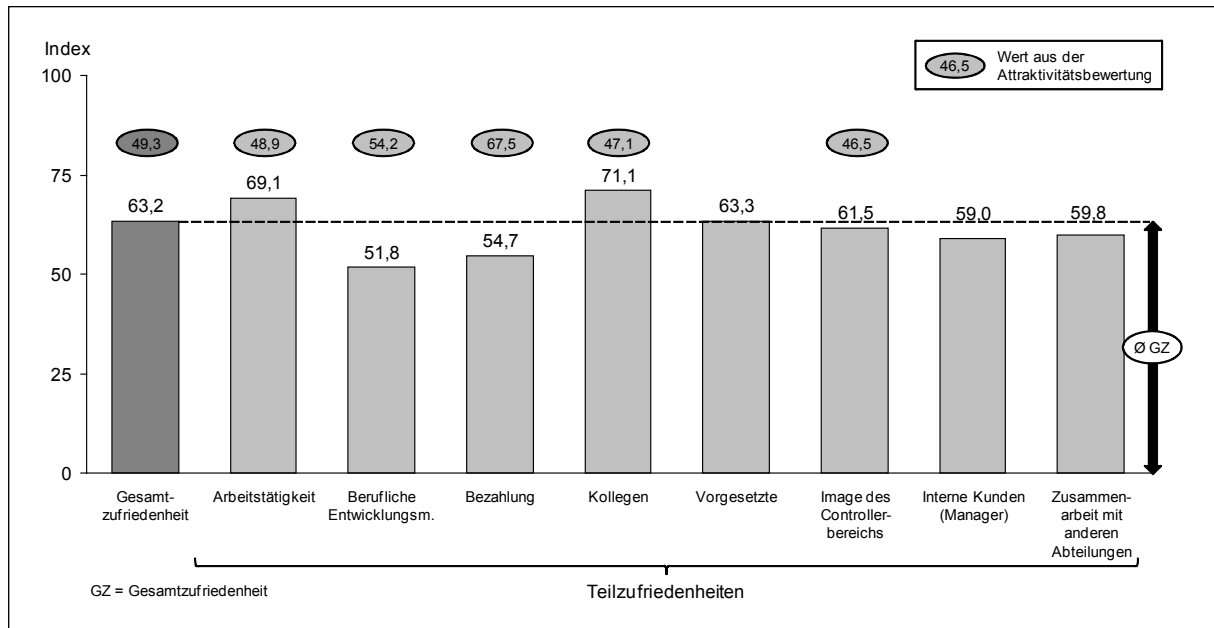


Abbildung 24: Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern¹⁰²³

Dieser Vergleich zeigt einige deutliche Unterschiede. Die Erwartungen von Studenten an den Controllerberuf entsprechen ganz offensichtlich in weiten Teilen nicht den Erfahrungen, die Praktiker gemacht haben. Gerade bei den Dimensionen Kollegen und Image wird dies besonders offensichtlich, wo die (sehr) positiven Erfahrungen von Praktikern in starkem Kontrast zu den häufig negativen Einschätzungen der befragten Hochscholstudenten stehen.¹⁰²⁴ Umgekehrt kontrastieren die hohen Erwartungen der Nachwuchskräfte bezüglich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Bezahlung im Controllerberuf mit einer deutlich geringeren Zufriedenheit aktiver Controller bei diesen Dimensionen.¹⁰²⁵

Der Vergleich zwischen Studenten und berufstätigen Controllern ergibt Unterschiede sowohl bezüglich der Wichtigkeit bestimmter Dimensionen als auch bezüglich der Bewertung des Berufs entlang dieser Dimensionen. Diese Ergebnisse ähneln den Befunden einiger Studien aus der Accounting-Literatur, die sich mit der Sichtweise von Studenten und berufstätigen Personen befassen und gleichfalls teilweise deutliche Unterschiede feststellen.¹⁰²⁶

¹⁰²³ Vgl. zu den Ergebnissen zur Mitarbeiterzufriedenheit Pfennig 2009, S. 180 f.

¹⁰²⁴ Allerdings könnten die Bewertungen zur Zufriedenheit mit der Dimension Kollegen möglicherweise leicht nach oben verzerrt sein. (Siehe dazu auch Fußnote 1020)

¹⁰²⁵ Diese Diskrepanzen werden auch deutlich, wenn ausschließlich Studenten mit einem Controllingsschwerpunkt im Studium betrachtet werden. Auch diese Studenten schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten und die Bezahlung im Controllerberuf sehr attraktiv ein, wohingegen die Dimensionen Kollegen und Image deutlich unattraktiver gesehen werden. (Siehe dazu die Darstellung der Ergebnisse der Studenten mit Controllingsschwerpunkt in Abschnitt 5.2.1.5.2)

¹⁰²⁶ Vgl. dazu die im Forschungsüberblick dargestellten Studien von Reed/Kratchman 1989; Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991 und Dezoort/Lord/Cargle 1997.

Diese Unterschiede sind aus mehreren Gründen problematisch. Zum einen ist es möglich, dass Personen mit überhöhten Erwartungen, etwa bezüglich der Entwicklungsmöglichkeiten oder der Bezahlung, den Controllerberuf ergreifen, aber im Beruf enttäuscht werden. Dies kann Frustration und den Wunsch, den Arbeitsplatz zu wechseln, hervorrufen.¹⁰²⁷ Zum anderen ist es möglich, dass Studenten, die sich für andere betriebliche Funktionen entscheiden, in ihrer späteren Tätigkeit eng mit Controllern zusammenarbeiten. Negative (Vor-)Urteile dieser Personen über den Beruf ihrer Controllerkollegen können sich auch nachteilig auf die Akzeptanz und den Einfluss der Controller im Unternehmen auswirken.¹⁰²⁸ Dies unterstreicht die Notwendigkeit, das Bild des Controllerberufs an einigen Stellen zu „korrigieren“. Insbesondere sollten die negativen Wahrnehmungen von Studenten bezüglich des Images und des „Menschenschlags“ im Controllerberuf verbessert werden. Gleichzeitig sollte auch zu hohen Erwartungen bezüglich der Bezahlung und der Entwicklungsmöglichkeiten vorgebeugt werden, um spätere Enttäuschungen zu vermeiden. Gerade häufige Kontakte mit Controllern aus der Praxis könnten dazu beitragen, den Nachwuchskräften ein realistisches Bild der Tätigkeit, der dort arbeitenden Personen und der Arbeitsbedingungen des Controllerberufs zu vermitteln.¹⁰²⁹

¹⁰²⁷ Vgl. zu dieser Problematik auch Reed/Kratchman 1989, S. 172; Carcello/Copeland/Hermanson et al. 1991, S. 10; Dezoort/Lord/Cargle 1997, S. 281.

¹⁰²⁸ Vgl. ähnlich Hoffjan 2003, S. 1026 f.

¹⁰²⁹ Vgl. zu dieser Empfehlung für den Accounting-Beruf beispielsweise Reed/Kratchman 1989, S. 188 f.

5.2.2 Controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung

Bei der Operationalisierung der Variablen controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung sollten, wie bei der Konzeptualisierung dargestellt, drei Facetten abgebildet werden:¹⁰³⁰

- Die Erwartung, eine Stelle als Controller erreichen zu können
- Die Erwartung, eine Stelle als Controller erfolgreich ausüben zu können.
- Die Erwartung, im Controllerberuf aufgrund der eigenen Leistung aufsteigen zu können.

Als Basis dienten die Studien von *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* und *Hayes/Credle 2008*. Diese Studien schienen als Quelle sehr geeignet: Sie greifen auf die *SCCT* als theoretische Basis zurück, untersuchen – analog zur vorliegenden Studie – die Entscheidung für eine berufliche Tätigkeit und basieren zudem auf einer Befragung von Hochschulstudenten.¹⁰³¹ *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* und *Hayes/Credle 2008* hatten die Indikatoren zur *self-efficacy* teilweise der Studie von *Van Vianen 1999* entnommen, die ebenfalls auf der *SCCT* basiert.¹⁰³²

Diese Autoren verwendeten folgende Skala zur Erfassung der *self-efficacy*:

1. *I expect I can perform well in a job (in the sport/leisure industry / in the public accounting field).*
2. *I have self-assurance that I could earn a position (within the sport/leisure industry / within the public accounting field).*
3. *Because of my capabilities, I expect I can earn a position within the sport/leisure industry.*¹⁰³³
4. *I am capable of learning the skills needed for a job (in the sport/leisure industry / in the public accounting field).*
5. *I am confident I could successfully work (within the sport and leisure industry / within the public accounting field).*
6. *The work I would do (in the sport/leisure industry / in the public accounting field) would be very difficult for me. (revers kodiert)*

¹⁰³⁰ Siehe dazu auch Abschnitt 3.3.1.

¹⁰³¹ *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* befragen 197 Studenten im Alter zwischen 19 und 39 Jahren zur Entscheidung für eine Tätigkeit in der *Sports and Leisure Industry*. *Hayes/Credle 2008* befragen 309 Studenten im Alter von 18 bis 27 Jahren zu einer Entscheidung für eine Tätigkeit als Public Accountant.

¹⁰³² Vgl. *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005*, S. 127.

¹⁰³³ Dieser Indikator wird nur von *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* verwendet.

Die Ergebnisse der Studien weisen auf eine ausreichend hohe Reliabilität und Validität hin.¹⁰³⁴ Die Skala wurde mit einigen Anpassungen übernommen. So wurde auf den Indikator 3 verzichtet, da er eine zu große Nähe zum Indikator 2 aufwies.¹⁰³⁵ Darüber hinaus wurde auf den Indikator 4 verzichtet und stattdessen ein neuer Indikator aufgenommen, der die Facette „Erwartung, im Beruf aufgrund der eigenen Leistung aufsteigen zu können“ abdecken sollte. Dieser wurde in Anlehnung an einen Indikator zur Messung der Selbstwirksamkeitserwartung aus der Studie von Pedro 1984 formuliert, der unter anderem die Wirkung von Praktika auf die Selbstwirksamkeitserwartung von Hochschulstudenten untersucht. Der Indikator lautet im Original:

- *I will be able to move rapidly into the middle-level management positions in my field.*¹⁰³⁶

Außerdem wurde anhand von Rückmeldungen aus den Pretests die Formulierung des Indikators 6 angepasst. Anstatt einer Bewertung des Berufs als „schwierig“ wurde eine Formulierung mit „sich schwer tun“ gewählt.¹⁰³⁷ Diese überarbeitete Formulierung sollte treffender die Bewertung der eigenen Fähigkeiten in Bezug auf die Anforderungen im Beruf erfassen.¹⁰³⁸ Schließlich wurden die Formulierungen der Indikatoren geschärft, um eine stärkere Differenzierung der Antworten zu ermöglichen.¹⁰³⁹ Die verwendete Skala umfasste die in Tabelle 24 aufgelisteten fünf Indikatoren. In der rechten Spalte ist die Quelle des jeweiligen Indikators dargestellt. Die Messung erfolgte reflektiv.

¹⁰³⁴ Die Werte für die Interne-Konsistenz-Reliabilität bzw. das Cronbach'sche Alpha betragen 0,79 (Van Vianen 1999) 0,82 (Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005) und 0,89 (Hayes/Credle 2008). Zudem belegen alle drei Studien die nomologische Validität der *self-efficacy* durch Nachweis der vermuteten Wirkungsbeziehungen bzw. hohe Korrelationen zwischen den relevanten Konstrukten.

¹⁰³⁵ Rossiter 2002 warnt beispielsweise davor, eine hohe Reliabilität eines Konstrukts durch die Verwendung fast synonymen Indikatoren erreichen zu wollen. (Vgl. Rossiter 2002, S. 329)

¹⁰³⁶ Vgl. Pedro 1984, S. 85.

¹⁰³⁷ In dem Pretest zur Zuordnung der Indikatoren hatte ein Tester angemerkt, dass dieser Indikator weniger das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit, sondern vielmehr das Anforderungsniveau eines Berufs ausdrückt. Außerdem konnte nur ein Tester den ursprünglichen Indikator korrekt zuordnen.

¹⁰³⁸ In diesem Sinne definiert auch Wheeler 1983 die Selbstwirksamkeitserwartung als „*both perceptions of personal abilities in relation to occupational requirements and perceptions of being able to successfully complete the job duties in different occupations.*“ (Wheeler 1983, S. 75) Aus dem erstgenannten Aspekt wird deutlich, dass es nicht um die „absolute“ Schwierigkeit eines Berufs geht, sondern um das Verhältnis zwischen eigenen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen.

¹⁰³⁹ Beispielsweise wurde der Indikator „*I am confident that I could successfully work (...)*“ übersetzt mit „Ich bin zuversichtlich, dass ich als Controller *sehr* erfolgreich arbeiten könnte.“

| Indikator | Entwicklung |
|---|---|
| 1. Ich traue mir zu, dass ich eine Stelle als Controller erreichen könnte. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Van Vianen 1999</i> |
| 2. Ich gehe davon aus, dass ich im Controllerberuf sehr gute Leistungen bringen könnte. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |
| 3. Ich bin zuversichtlich, dass ich als Controller sehr erfolgreich arbeiten könnte. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |
| 4. Ich denke, dass ich mich im Controllerberuf schwer tun würde. (revers kodiert) | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005; Van Vianen 1999</i> |
| 5. Ich glaube, dass ich als Controller aufgrund meiner Fähigkeiten und Leistungen schnell vorwärtskommen würde. | <i>Angepasst nach Pedro 1984</i> |

Tabelle 24: Indikatoren des Konstrukts controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung

Tabelle 25 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Messmodells des Konstrukts controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung. Die Gütekriterien sind vollständig erfüllt. Der revers kodierte Indikator 4 weist eine geringere Item-to-Total-Korrelation auf. Auch die Indikatorreliabilität ist geringer als bei den anderen Indikatoren. Da die Gütemaße dieses Indikators und die Gütemaße des gesamten Konstrukts jedoch die geforderten Mindestwerte erreichen, wurde dieser Indikator in der Betrachtung belassen.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung | | | |
|--|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Ich traue mir zu, dass ich eine Stelle als Controller erreichen könnte. | 0,86 | 0,92 | 64,94 / **** |
| 2. Ich gehe davon aus, dass ich im Controllerberuf sehr gute Leistungen bringen könnte. | 0,89 | 0,94 | 110,54 / **** |
| 3. Ich bin zuversichtlich, dass ich als Controller sehr erfolgreich arbeiten könnte. | 0,91 | 0,95 | 128,56 / **** |
| 4. Ich denke, dass ich mich im Controllerberuf schwer tun würde. (revers kodiert) | 0,64 | 0,73 | 15,71 / **** |
| 5. Ich glaube, dass ich als Controller aufgrund meiner Fähigkeiten und Leistungen schnell vorwärtskommen würde. | 0,76 | 0,86 | 40,99 / **** |
| Informationen zum Konstrukt controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,93 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,74 | | |
| Interne Konsistenz | 0,95 | | |
| DEV | 0,78 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 25: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung

5.2.3 Interesse am Controllerberuf

Wie bei der Konzeptualisierung des Forschungsmodells dargestellt, wurde das Interesse am Controllerberuf verstanden als Interesse, im Controllerberuf tätig zu werden, und als Neigung, sich in einer beruflichen Tätigkeit mit Controllingthemen und Controllingaufgaben zu befassen.¹⁰⁴⁰ Die Auswahl der Indikatoren zur Operationalisierung des Konstrukts erfolgte mit Rückgriff auf die bestehende Forschung.

Ausgangspunkt waren wiederum die Studien von *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* und *Hayes/Credle 2008* und die hier entwickelte Skala zur Erfassung des Interesses an einer Tätigkeit in einem bestimmten Berufsfeld.¹⁰⁴¹ In beiden Studien wurde für die Skala eine hohe Reliabilität und Validität festgestellt, sie schien deshalb für die vorliegende Studie geeignet.¹⁰⁴² Die Skala umfasst die folgenden vier Indikatoren:

1. *Entering (the sport/leisure industry / the public accounting field) following graduation is something that interests me.*
2. *Working (in the sport/leisure industry / in the public accounting field does not really interest me.* (revers kodiert)
3. *Working (in the sport/leisure industry / in the public accounting field) would be an interesting option for me.*
4. *I have no interest working (in the sport/leisure industry / in the public accounting field) once I graduate.* (revers kodiert)

Die Indikatoren 1, 2 und 3 wurden übersetzt und mit kontextspezifischen Anpassungen übernommen. Dabei wurde auch die reverse Kodierung des Indikators 2 beibehalten. Der Indikator 4 der Skala von *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* bzw. von *Hayes/Credle 2008* wurde dagegen nicht übernommen, da er eine zu große inhaltliche Ähnlichkeit zu Indikator 2 aufwies¹⁰⁴³ und der Anteil revers kodierter Indikatoren im Konstrukt sehr hoch gewesen wäre. Darüber hinaus zeigte der Pretest zur Zuordnung der Indikatoren, dass die Teilnehmer Schwierigkeiten hatten, diesen Indikator korrekt zuzuweisen.¹⁰⁴⁴ Stattdessen wurden zwei Indikatoren auf der Basis konzeptioneller Überlegungen neu entwickelt, die den Aspekt der Neigung zum Controllerberuf bzw. der Neigung, sich in Zukunft mit Controllingthemen zu

¹⁰⁴⁰ Siehe dazu die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Interesses am Controllerberuf in Abschnitt 3.3.2.

¹⁰⁴¹ Vgl. *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005*, S. 128; *Hayes/Credle 2008*, S. 58.

¹⁰⁴² *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* berichten von einer Internen-Konsistenz-Reliabilität von 0,86. Zudem werden fast alle der vermuteten Wirkungsbeziehungen der *interests* empirisch belegt, was die nomologische Validität unterstreicht. Auch die Diskriminanzvalidität zu den *choice goals* wird nachgewiesen. *Hayes/Credle 2008* zeigen ein Cronbach'sches Alpha von 0,91. Zudem weisen sie hohe Korrelationen des Konstrukts mit anderen Konstrukten der *SCCT* nach.

¹⁰⁴³ Siehe dazu auch die Anmerkung in Fußnote 1035.

¹⁰⁴⁴ Ein Teilnehmer ordnete den Indikator beispielsweise dem Konstrukt Berufsziel Controller zu.

befassen, ausdrücken sollten. Die finale Skala umfasste die in Tabelle 26 aufgeführten Indikatoren. Die Messung erfolgte reflektiv.

| Indikator | Quelle |
|--|--|
| 1. Eine Tätigkeit als Controller würde mir sehr gut gefallen. | <i>Neu entwickelt auf der Basis konzeptioneller Überlegungen</i> |
| 2. Eine Tätigkeit als Controller wäre grundsätzlich eine interessante Option für mich. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |
| 3. Ich finde den Controllerberuf nicht sehr interessant. (revers kodiert) | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |
| 4. Ich würde mich gerne intensiver mit Controllingthemen beschäftigen. | <i>Neu entwickelt auf der Basis konzeptioneller Überlegungen</i> |
| 5. Eine Arbeit als Controller fände ich grundsätzlich interessant. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |

Tabelle 26: Indikatoren des Konstrukts Interesse am Controllerberuf

Tabelle 27 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Messmodells des Interesses am Controllerberuf. Die Gütekriterien sind vollständig erfüllt. Der revers kodierte Indikator 3 weist zwar eine deutlich geringere Item-to-Total-Korrelation auf. Da die sonstigen Gütemaße dieses Indikators sowie auch die Gütemaße des gesamten Konstrukts erfüllt werden, wurde dieser Indikator im Messmodell belassen.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Interesse am Controllerberuf | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Eine Tätigkeit als Controller würde mir sehr gut gefallen. | 0,92 | 0,96 | 218,86 / **** |
| 2. Eine Tätigkeit als Controller wäre grundsätzlich eine interessante Option für mich. | 0,92 | 0,96 | 166,26 / **** |
| 3. Ich finde den Controllerberuf nicht sehr interessant. (revers kodiert) | 0,67 | 0,75 | 17,48 / **** |
| 4. Ich würde mich gerne intensiver mit Controllingthemen beschäftigen. | 0,80 | 0,88 | 46,36 / **** |
| 5. Eine Arbeit als Controller fände ich grundsätzlich interessant. | 0,91 | 0,95 | 104,82 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Interesse am Controllerberuf | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,94 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,78 | | |
| Interne Konsistenz | 0,96 | | |
| DEV | 0,82 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 27: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Interesse am Controllerberuf

5.2.4 Berufsziel Controller

Wie dargestellt umfasste das Konstrukt Berufsziel Controller drei Facetten:

- Die generelle Absicht, als Controller tätig zu werden.
- Die Absicht, sich auf Controllerstellen zu bewerben.
- Die Absicht, ein mögliches Beschäftigungsangebot als Controller anzunehmen.

Basis der Operationalisierung waren auch hier die Studien von *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* und *Hayes/Credle 2008*. Das entsprechende Konstrukt umfasste vier Indikatoren.

1. *I intend to enter (the sport/leisure industry / the public accounting field) following graduation.*
2. *I will try to enter (the sport/leisure industry / the public accounting field) following graduation.*
3. *Entering (the sport/leisure industry / the public accounting field) following graduation is something I plan to do.*
4. *I intend to work somewhere other than (the sport/leisure industry / the public accounting field) following graduation.* (revers kodiert)

Die Ergebnisse beider Studien weisen auf eine hohe Reliabilität und Validität hin.¹⁰⁴⁵ Die Indikatoren wurden übersetzt und kontextspezifisch angepasst.¹⁰⁴⁶ Dabei wurde auch die Reihenfolge der Indikatoren leicht verändert. Zusätzlich wurde ein Indikator ergänzt, der die Absicht ausdrücken sollte, ein mögliches Beschäftigungsangebot als Controller anzunehmen und aus einer Skala von *Van Vianen 1999* übernommen wurde:

- *If a management position will be offered to me in the near future, I will accept such a position.*¹⁰⁴⁷

Dieser Indikator wurde an den Untersuchungskontext angepasst. Dabei wurde außerdem – auf der Basis von Rückmeldungen aus den Pretests – der Einschub „bei zu anderen Stellen vergleichbaren Bedingungen“ ergänzt. Dies sollte sicherstellen, dass die Respondenten sich bei ihrer Antwort nur auf die Charakteristika des Controllerberufs beziehen und nicht beispielsweise auf Eigenschaften bestimmter Industrien oder Unternehmen. Insgesamt umfasste die Skala die folgenden fünf reflektiven Indikatoren, die in Tabelle 28 aufgeführt sind.

¹⁰⁴⁵ Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005 geben eine Interne-Konsistenz-Reliabilität von 0,91 an, zudem werden im Strukturgleichungsmodell die vermuteten Wirkungsbeziehungen empirisch bestätigt. Hayes/Credle 2008 berichten ein Cronbach'sches Alpha von 0,95 und weisen hohe Korrelationen des Konstrukts mit anderen Konstrukten der *SCCT* nach.

¹⁰⁴⁶ Auf der Basis der Rückmeldungen aus den Pretests wurde die Formulierung des Indikators 3 leicht verändert. Statt einer Konstruktion mit dem Verb „planen“ wurde eine Konstruktion mit „vorhaben“ gewählt. Damit sollte eine zu große Überlappung mit dem Indikator 1 vermieden werden.

¹⁰⁴⁷ Vgl. Van Vianen 1999, S. 663.

| Indikator | Entwicklung |
|---|--|
| 1. Ich habe die Absicht, nach meinem Abschluss als Controller zu arbeiten. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |
| 2. Ich werde mich nach meinem Abschluss auf Controllerstellen bewerben. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |
| 3. Ich möchte nach meinem Abschluss in einem anderen Berufsfeld als dem Controlling arbeiten. (revers kodiert) | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |
| 4. Wenn ich das Angebot für eine Controllerstelle erhielte, würde ich das Angebot annehmen (bei zu anderen Stellen vergleichbaren Bedingungen). | <i>Angepasst nach Van Vianen 1999</i> |
| 5. Ich habe vor, Controller zu werden. | <i>Angepasst nach Hayes/Credle 2008; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005</i> |

Tabelle 28: Indikatoren des Konstrukts Berufsziel Controller

Die Gütekriterien des Messmodells wurden vollständig erfüllt, mit Ausnahme der Indikatorreliabilität des revers kodierten Indikators 3. Dieser lag mit einem Wert von 0,70 an der Grenze des geforderten Mindestniveaus. Auch die Item-to-Total-Korrelation war deutlich geringer als bei den anderen Indikatoren. Da allerdings die Abweichung nur sehr gering und alle anderen Gütemaße erfüllt waren, wurde der Indikator im Messmodell belassen. Tabelle 29 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Messmodells des Konstrukts Berufsziel Controller.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Berufsziel Controller | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Ich habe die Absicht, nach meinem Abschluss als Controller zu arbeiten. | 0,93 | 0,96 | 201,80 / **** |
| 2. Ich werde mich nach meinem Abschluss auf Controllerstellen bewerben. | 0,91 | 0,95 | 124,17 / **** |
| 3. Ich möchte nach meinem Abschluss in einem anderen Berufsfeld als dem Controlling arbeiten. (revers kodiert) | 0,60 | 0,70 | 14,20 / **** |
| 4. Wenn ich das Angebot für eine Controllerstelle erhielte, würde ich das Angebot annehmen (bei zu anderen Stellen vergleichbaren Bedingungen). | 0,78 | 0,86 | 56,43 / **** |
| 5. Ich habe vor, Controller zu werden. | 0,91 | 0,95 | 113,25 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Berufsziel Controller | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,93 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,76 | | |
| Interne Konsistenz | 0,95 | | |
| DEV | 0,79 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 29: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Berufsziel Controller

5.2.5 Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung

Nach der Darstellung der Operationalisierung von Selbstwirksamkeitserwartung, Interesse am Controllerberuf und Berufsziel Controller werden im nächsten Schritt die Determinanten der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung operationalisiert. Wie bei der Konzeptualisierung dargelegt, wurden auf der Basis der *SCCT* vier Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung identifiziert.

5.2.5.1 Leistungen in Controllingkursen

Die Leistungen in Controllingkursen entsprechen – wie dargestellt – dem Konstrukt der „*personal performance accomplishments*“ in der *SCCT*.¹⁰⁴⁸ Bei der Operationalisierung dieses Konstrukts wurde deshalb Empfehlungen aus der Literatur zur Erfassung der *personal performance accomplishments* gefolgt. *Usher/Pajares 2009* betonen, dass diese über subjektive Bewertungen der Respondenten erfasst werden sollten, da für die Wirkung auf die *self-efficacy* weniger objektive Leistungen als vielmehr die Einschätzung der eigenen Leistung entscheidend sei.¹⁰⁴⁹ Sie empfehlen daher die Verwendung von Selbsteinschätzungen.¹⁰⁵⁰ Als Grundlage der Operationalisierung wurde eine von *Usher/Pajares 2009* entwickelte Skala zu Leistungen in mathematischen Fächern genutzt. Die Skala schien aus mehreren Gründen geeignet. Zum einen weist sie eine inhaltliche Nähe zur Thematik der vorliegenden Untersuchung auf, da sie ebenfalls für den Ausbildungskontext erstellt wurde.¹⁰⁵¹ Darüber hinaus wurde die Skala in einem mehrstufigen Prozess entwickelt und intensiv auf Reliabilität und Validität getestet.¹⁰⁵² Die Skala lautet im Original:¹⁰⁵³

1. *I make excellent grades on math tests.*
2. *I have always been successful with math.*
3. *Even when I study very hard, I do poorly in math.* (revers kodiert)
4. *I got good grades in math on my last report card.*
5. *I do well on math assignments.*
6. *I do well on even the most difficult math assignments.*

¹⁰⁴⁸ Siehe dazu die Ausführungen zur Konzeptualisierung der Leistungen in Controllingkursen in Abschnitt 3.4.2.1.

¹⁰⁴⁹ *Usher/Pajares 2009* sprechen von den „*personal performance accomplishments*“ als „*interpretations of experienced events rather than as (...) objective performance*“ (*Usher/Pajares 2009*, S. 90).

¹⁰⁵⁰ Vgl. *Usher/Pajares 2009*, S. 90 und dazu auch *Usher/Pajares 2008*, S. 755-757; *Britner/Pajares 2006*, S. 486; *Pajares/Johnson/Usher 2007*, S. 106. Letztere sprechen von „*efforts interpreted as successful*“ (*Pajares/Johnson/Usher 2007*, S. 106).

¹⁰⁵¹ Zwar wurde die Skala für Schüler entwickelt, *Usher/Pajares 2009* rufen allerdings in ihrer Studie dazu auf, die Skala auch für andere Populationen anzupassen und zu nutzen. (Vgl. *Usher/Pajares 2009*, S. 100)

¹⁰⁵² Die Autoren ermitteln ein Cronbach'sches Alpha von 0,88 und führen auch Belege für die nomologische Validität sowie die Konvergenz- und Diskriminanzvalidität an. (Vgl. *Usher/Pajares 2009*, S. 95-98)

¹⁰⁵³ Vgl. *Usher/Pajares 2009*, S. 98.

Die Skala wurde übersetzt und an den Untersuchungskontext angepasst. Im Verlauf der Pretests wurde die Skala überprüft und weitere Anpassungen vorgenommen. Dabei wurde ein Indikator ergänzt, der eine Globalbewertung der eigenen Leistung ausdrückte. Dieser sollte den Respondenten verdeutlichen, dass nach der subjektiv wahrgenommenen Leistung und nicht nach objektiven Noten gefragt wurde.¹⁰⁵⁴ Dagegen wurden die Indikatoren 4 und 5 eliminiert, da sie eine zu große inhaltliche Nähe zum Indikator 6 aufwiesen. Die Indikatoren wurden außerdem durchgehend in der Vergangenheitsform formuliert, um zu verdeutlichen, dass es sich um die wahrgenommenen vergangenen Leistungen handelte. Zudem wurde die Reihenfolge der Indikatoren geändert und der Indikator 1, der auf die eigene Bewertung der Noten des Respondenten Bezug nimmt, an das Ende der Skala gestellt. Auch diese Maßnahme sollte verhindern, dass die Respondenten bei der Beantwortung der Indikatoren nur auf objektive Noten zurückgriffen. Tabelle 30 zeigt die verwendeten reflektiven Indikatoren.

| Indikator | Quelle |
|--|---|
| 1. In Controllingkursen habe ich sehr gute Leistungen gebracht. | Neu entwickelt auf der Basis konzeptioneller Überlegungen |
| 2. In Controllingkursen bin ich sehr erfolgreich gewesen. | Angepasst nach Usher/Pajares 2009 |
| 3. Selbst wenn ich sehr hart gearbeitet habe, habe ich in Controllingkursen eher schlecht abgeschnitten. | Angepasst nach Usher/Pajares 2009 |
| 4. Auch bei schwierigen Aufgaben in Controllingkursen habe ich sehr gut abgeschnitten. | Angepasst nach Usher/Pajares 2009 |
| 5. In Controllingkursen habe ich sehr gute Noten erreicht. | Angepasst nach Usher/Pajares 2009 |

Tabelle 30: Indikatoren des Konstrukts Leistungen in Controllingkursen

Den Indikatoren wurde eine kurze Erläuterung vorangestellt, in der betont wurde, dass die Indikatoren sich nicht auf objektive Noten, sondern auf die eigene Bewertung der Leistung bezogen. Zudem wurden die Respondenten um eine ehrliche Bewertung der eigenen Leistung gebeten. Darüber hinaus wurde die anonyme und aggregierte Auswertung der Daten betont, um die Wahrscheinlichkeit ehrlicher Bewertungen der Respondenten zu erhöhen.¹⁰⁵⁵

Tabelle 31 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Konstrukts Leistungen in Controllingkursen. Der revers kodierte Indikator 3 zeigt eine geringere Item-to-Total-Korrelation und eine geringere Faktorladung als die anderen Indikatoren. Dennoch werden auch hier die Mindestvorgaben erfüllt, so dass der Indikator im Messmodell belassen wurde.

¹⁰⁵⁴ Ein entsprechender Hinweis zur Aufnahme eines solchen Indikators am Anfang der Skala zur besseren Verständlichkeit ergab sich aus dem Pretest des kognitiven Interviews.

¹⁰⁵⁵ Vgl. dazu auch die Ausführungen zur Vermeidung eines *Common-Method-Bias* in Abschnitt 4.1.2.1.3.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Leistungen in Controllingkursen | | | |
|--|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. In Controllingkursen habe ich sehr gute Leistungen gebracht. | 0,85 | 0,92 | 78,19 / **** |
| 2. In Controllingkursen bin ich sehr erfolgreich gewesen. | 0,86 | 0,93 | 97,03 / **** |
| 3. Selbst wenn ich sehr hart gearbeitet habe, habe ich in Controllingkursen eher schlecht abgeschnitten. | 0,62 | 0,72 | 14,77 / **** |
| 4. Auch bei schwierigen Aufgaben in Controllingkursen habe ich sehr gut abgeschnitten. | 0,81 | 0,88 | 56,67 / **** |
| 5. In Controllingkursen habe ich sehr gute Noten erreicht. | 0,85 | 0,91 | 53,28 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Leistungen in Controllingkursen | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,92 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,72 | | |
| Interne Konsistenz | 0,94 | | |
| DEV | 0,77 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 31: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Leistungen in Controllingkursen

5.2.5.2 Umfang praktischer Controllingenerfahrungen

Die Erfahrungen in praktischen Controllingtätigkeiten bezogen sich – im Gegensatz zu den Ausbildungserfahrungen – nicht auf die Leistung im Sinne einer Beurteilung der eigenen Tätigkeit des Respondenten, sondern auf den Umfang der gesammelten Erfahrung.¹⁰⁵⁶

Bei der Operationalisierung konnte nicht vollständig auf bestehende Skalen zurückgegriffen werden.¹⁰⁵⁷ Ein Indikator wurde aus dem in der Studie von *Van Vianen 1999* verwendeten Konstrukt zur Messung der *personal performance accomplishments* entlehnt.¹⁰⁵⁸ Darüber hinaus wurden neue Indikatoren erstellt, die das Ausmaß der praktischen Erfahrung einer Person im Controlling ausdrücken sollten. Diese Indikatoren wurden mit Rückgriff auf verschiedene Studien, die sich mit der Ausgestaltung und der Wirkung von Praxiserfahrungen befassen, erstellt, in den durchgeführten Pretests überprüft und sukzessive angepasst. Die verwendete Skala ist in Tabelle 32 abgebildet. Die Messung erfolgte reflektiv.

| Indikator | Quelle |
|---|---|
| 1. Ich habe mich mit Controllingaufgaben schon intensiv praktisch beschäftigt. | Angepasst nach Van Vianen 1999 |
| 2. Ich habe einige meiner Kenntnisse im Controlling schon selbst praktisch angewendet. | Neu entwickelt auf der Basis von Paulins 2008; Beard 2007; Höft/Hell 2007; Ross/Elechi 2002; English/Koeppen 1993 |
| 3. Ich habe bereits umfangreiche praktische Erfahrung im Controlling gesammelt. | Neu entwickelt auf der Basis konzeptioneller Überlegungen |
| 4. Durch meine praktische Erfahrung habe ich eine gute Vorstellung bekommen, wie Controller in der Praxis arbeiten. | Neu entwickelt auf der Basis von Paulins 2008; Ross/Elechi 2002 |
| 5. Ich habe umfangreiche Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Controllern erworben. | Neu entwickelt auf der Basis von Paulins 2008; Beard 2007; English/Koeppen 1993; Pedro 1984 |

Tabelle 32: Indikatoren des Konstrukts Umfang praktischer Controllingenerfahrungen

In einer kurzen Erläuterung wurde darauf hingewiesen, dass die Angaben zum Umfang der Erfahrung unabhängig von der tatsächlichen Anzahl und der Dauer der praktischen Erfahrungen gemacht werden sollten. Dies sollte sicherstellen, dass die Respondenten die Indikatoren mit Bezug auf den von ihnen *wahrgenommenen* Umfang an Erfahrungen im Controlling bewerteten.

¹⁰⁵⁶ Siehe dazu auch die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Umfangs praktischer Controllingenerfahrungen in Abschnitt 3.4.2.2.

¹⁰⁵⁷ Beispielsweise erfasst Johnson 2005 den Umfang gesammelter Erfahrung nur über ein *Single-Item*-Konstrukt. (Vgl. Johnson 2005, S. 745 und ähnlich Salanova/Grau/Cifre et al. 2000, S. 580) Dies schien aus methodischen Gründen ungeeignet. (Vgl. zu den Nachteilen von *Single-Item*-Konstrukten Abschnitt 3.1)

¹⁰⁵⁸ Vgl. Van Vianen 1999, S. 664.

Tabelle 33 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Konstrukts Umfang praktischer Controllingverfahren. Es zeigt sich, dass bei allen Gütekriterien die Mindestanforderungen erfüllt wurden. Es mussten deshalb keine Anpassungen vorgenommen werden.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Umfang praktischer Controllingverfahren | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Ich habe mich mit Controllingaufgaben schon intensiv praktisch beschäftigt. | 0,81 | 0,91 | 62,42 / **** |
| 2. Ich habe einige meiner Kenntnisse im Controlling schon selbst praktisch angewendet. | 0,72 | 0,86 | 28,76 / **** |
| 3. Ich habe bereits umfangreiche praktische Erfahrung im Controlling gesammelt. | 0,79 | 0,88 | 38,27 / **** |
| 4. Durch meine praktische Erfahrung habe ich eine gute Vorstellung bekommen, wie Controller in der Praxis arbeiten. | 0,77 | 0,81 | 18,01 / **** |
| 5. Ich habe umfangreiche Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Controllern erworben. | 0,79 | 0,83 | 19,16 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Umfang praktischer Controllingverfahren | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,91 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,68 | | |
| Interne Konsistenz | 0,93 | | |
| DEV | 0,73 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 33: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Umfang praktischer Controllingverfahren

5.2.5.3 Umfang stellvertretender Controllingverfahren

Der Einflussfaktor Umfang stellvertretender Controllingverfahren wurde verstanden als Anzahl von Personen aus dem Verwandten-, Freundes- und Bekanntenkreis, die erfolgreich im Controllerberuf tätig sind.¹⁰⁵⁹ Diese Determinante entsprach dem Faktor *vicarious experience* der SCCT. Eine Operationalisierung der *vicarious experience* erfolgt in den Studien zur SCCT häufig über Indikatoren, die sich auf das Ausmaß beziehen, in dem Personen aus dem Umfeld der Respondenten eine bestimmte Tätigkeit erfolgreich ausüben oder in einem bestimmten Bereich erfolgreich sind.¹⁰⁶⁰

Eine erste Operationalisierung der Skala erfolgte in Anlehnung an vier Studien zur SCCT.¹⁰⁶¹ Diese Skala beinhaltete insgesamt zehn Indikatoren, die erfassen sollten, wie viele Personen die Respondenten kennen, die erfolgreich als Controller tätig sind.¹⁰⁶² In dem Pretest unter Forscherkollegen des IMC zeigte sich jedoch, dass diese sehr große Schwierigkeiten mit diesen Indikatoren hatten. Insbesondere taten sie sich schwer, den Erfolg ihnen bekannter Controller verlässlich zu beurteilen. Aus diesem Grund sowie auf der Basis weiterer Rückmeldungen aus dem Pretest wurde beschlossen, die Skala umzugestalten. Anstelle einer *Multi-Item*-Skala wurde nur noch *ein Indikator* in den Fragebogen aufgenommen. Dieser sollte erfassen, wie viele Personen die Respondenten kennen, die als Controller tätig sind. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde nach der relativen Anzahl bekannter Controller im Verhältnis zur Gesamtzahl berufstätiger Personen aus dem Verwandten-, Freundes- und Bekanntenkreis gefragt. Der verwendete Indikator ist in Tabelle 34 dargestellt.

| Inwieweit trifft die folgende Aussage auf Sie zu? | |
|---|-----------------------|
| Gemessen an der Gesamtzahl an berufstätigen Personen in meinem Verwandten-, Freundes- und Bekanntenkreis kenne ich viele Personen, die als Controller tätig sind. | |
| Skala | |
| 1 | = Trifft gar nicht zu |
| 7 | = Trifft voll zu |

Tabelle 34: Indikator des Konstrukts Umfang stellvertretender Controllingverfahren

¹⁰⁵⁹ Siehe dazu die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Umfangs stellvertretender Controllingverfahren in Abschnitt 3.4.2.3.

¹⁰⁶⁰ Vgl. exemplarisch Anderson/Betz 2001; Matsui/Matsui/Ohnishi 1990; Matsui/Ikeda/Ohnishi 1989.

¹⁰⁶¹ Hierbei wurde auf die Operationalisierungen von Van Vianen 1999; Hampton 1998; Lent/Lopez/Bieschke 1991 und Matsui/Matsui/Ohnishi 1990 zurückgegriffen. Zwei Indikatoren wurden auf der Basis konzeptioneller Überlegungen neu formuliert.

¹⁰⁶² Der Aspekt des Erfolgs wurde dabei durch unterschiedliche Formulierungen abdeckt, die sich auf die Fähigkeiten dieser Personen im Controllerberuf oder die Anerkennung dieser Personen für ihre Arbeit bezogen.

Der Begriff des „Erfolgs“ anderer Personen wurde hier durch die Tatsache ausgedrückt, dass diese Personen eine Stelle im Controllerberuf erlangt haben und diese weiterhin ausüben. Es wurde *keine* zusätzliche Beurteilung des Erfolgs erfasst. Der Indikator wurde in dem Pretest unter Controllingstudenten sowie in dem abschließenden kognitiven Interview noch einmal überprüft und schien den Testern keine Schwierigkeiten zu bereiten.

5.2.5.4 Bestärkung durch Dritte

Das Konstrukt Bestärkung durch Dritte wurde verstanden als die wahrgenommenen Äußerungen und Ansichten anderer Personen in Bezug auf die Eignung für den Controllerberuf und die Fähigkeit, diesen erfolgreich ausüben zu können.¹⁰⁶³

In Studien zur *SCCT* wird das entsprechende Konstrukt der *social persuasion* häufig über Indikatoren erfasst, die den Umfang der Ermunterungen oder sonstigen positiven Äußerungen anderer Personen ausdrücken.¹⁰⁶⁴ In manchen Studien werden auch Indikatoren verwendet, die die Erwartungen oder Ansichten Dritter ausdrücken.¹⁰⁶⁵

Zunächst wurde ein erster Entwurf mit Rückgriff auf bestehende Studien erstellt. Dieser umfasste insgesamt zwölf Indikatoren, die ausdrückten, in welchem Umfang andere Personen den Respondenten darin bestärkt hatten, für den Controllerberuf geeignet zu sein, und ihn ermutigt hatten, diesen Beruf zu ergreifen.¹⁰⁶⁶ Diese Skala wurde in den Pretests überprüft. In dem Pretest unter Forscherkollegen des IMC zeigte sich, dass die Skala den Testern große Schwierigkeiten bereitete. Viele schienen noch keine Aussagen dritter Personen gehört zu haben, die sich speziell auf ihre Eignung für den Controllerberuf bezogen. Die Skala erschien deshalb nicht sinnvoll zu beantworten.

Auf der Basis weiterer Rückmeldungen und Vorschläge aus dem Pretest wurde beschlossen, die Indikatoren umzuformulieren. Diese wurden so verändert, dass sie nicht ausdrückten, inwieweit der Respondent für den Controllerberuf geeignet ist, sondern, inwieweit er aus der Sicht anderer Personen über die für den Beruf notwendigen *Fähigkeiten* verfügt. Dies schien durch die Respondenten leichter zu beantworten. Für die Identifikation aufzunehmender Fähigkeiten wurden (deutsche und internationale) Studien konsultiert, die sich mit der öffentlichen Wahrnehmung des Controller- bzw. Accounting-Berufs und insbesondere mit den wahrgenommenen notwendigen Fähigkeiten befassen. Zusätzlich wurden die Ergebnisse der

¹⁰⁶³ Siehe dazu auch die Ausführungen zur Konzeptualisierung der Bestärkung durch Dritte in Abschnitt 3.4.2.4.

¹⁰⁶⁴ Vgl. exemplarisch Usher/Pajares 2009; Schaub/Tokar 2005; Anderson/Betz 2001; Van Vianen 1999; Gainor/Lent 1998; Lent/Lopez/Brown et al. 1996; Lent/Lopez/Bieschke 1991; Matsui/Matsui/Ohnishi 1990.

¹⁰⁶⁵ Vgl. exemplarisch Usher/Pajares 2009; Klassen 2004; Chin/Kameoka 2002; Anderson/Betz 2001; Lent/Lopez/Bieschke 1991; Matsui/Matsui/Ohnishi 1990.

¹⁰⁶⁶ Basis des ersten Entwurfs waren die Studien von Usher/Pajares 2009 und Van Vianen 1999. Darüber hinaus wurden vier Indikatoren neu entwickelt.

Vorstudie unter Studenten nach Nennungen durchsucht, die darauf hinwiesen, welche Fähigkeiten Studenten für den Controllerberuf als notwendig ansehen. Vier sehr häufig genannte Fähigkeiten konnten auf diese Weise identifiziert werden:

- Analytische Fähigkeiten¹⁰⁶⁷
- Quantitative Fähigkeiten / Fertigkeit im Umgang mit Zahlen¹⁰⁶⁸
- Fähigkeit zur strukturiert-methodischen Arbeitsweise¹⁰⁶⁹
- Fähigkeit zum präzisen, genauen Arbeiten¹⁰⁷⁰

Auf der Basis dieser Ergebnisse wurden vier Indikatoren neu erstellt. Zusätzlich wurden zwei Indikatoren entwickelt, die Ermunterungen durch Dritte erfassen sollten, den Controllerberuf oder einen ähnlichen Beruf zu ergreifen. Die Formulierung der Indikatoren orientierte sich an bestehenden Indikatoren aus den Studien von *Usher/Pajares 2009* und *Van Vianen 1999*. Die finale Skala umfasste die in Tabelle 35 abgebildeten sechs reflektiven Indikatoren.

| Indikator | Quelle |
|--|---|
| Personen, mit denen ich mich über Berufsmöglichkeiten austausche, ... | |
| 1. ... haben mir gesagt, dass ich ausgeprägte analytische Fähigkeiten besitze. | Neu entwickelt auf der Basis von Studien zu Controllerfähigkeiten |
| 2. ... denken, dass ich ein Talent für quantitative, zahlenbezogene Tätigkeiten habe. | Neu entwickelt auf der Basis von Studien zu Controllerfähigkeiten |
| 3. ... glauben, dass ich für eine Tätigkeit mit starkem Finanz- und Zahlenbezug geeignet wäre. | Neu entwickelt auf der Basis von Studien zu Controllerfähigkeiten |
| 4. ... haben mir mitgeteilt, dass strukturiertes und methodisches Vorgehen zu meinen Stärken gehört. | Neu entwickelt auf der Basis von Studien zu Controllerfähigkeiten |
| 5. ... sind der Meinung, dass ich sehr präzise arbeite. | Neu entwickelt auf der Basis von Studien zu Controllerfähigkeiten |
| 6. ... sind der Auffassung, dass ich in einer Tätigkeit mit starkem Finanz- und Zahlenbezug erfolgreich sein könnte. | Neu entwickelt auf der Basis von Studien zu Controllerfähigkeiten |

Tabelle 35: Indikatoren des Konstrukts Bestärkung durch Dritte

¹⁰⁶⁷ Die Studie von Kösters/Maier/Riesenhuber et al. 2003 zeigt, dass Studenten den Controllerberuf primär mit analytischen Aufgaben verbinden. (Vgl. Kösters/Maier/Riesenhuber et al. 2003, S. 155) In der Vorstudie unter Studenten wurde ebenfalls deutlich, dass diese mit dem Controllerberuf häufig analytische Tätigkeiten assoziieren. Für entsprechende Hinweise zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs vgl. exemplarisch Hunt/Falgiani/Intrieri 2004; Usoff/Feldmann 1998; Oswick/Barber/Speed 1994.

¹⁰⁶⁸ Die Ergebnisse der Vorstudie zeigten, dass Studenten häufig zahlenbezogene Tätigkeiten mit dem Controllerberuf verbinden. Für entsprechende Hinweise zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs vgl. exemplarisch Tan/Laswad 2006; Hunt/Falgiani/Intrieri 2004; Albrecht/Sack 2000; Mladenovic 2000; Hermanson/Hermanson/Ivancevich 1995; Cohen/Hanno 1993.

¹⁰⁶⁹ Die Ergebnisse der Vorstudie unter Studenten ergaben, dass einige Studenten den Controllerberuf mit einer sehr strukturierten Arbeitsweise verbinden. Für entsprechende Hinweise zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs vgl. Byrne/Willis 2005; Hunt/Falgiani/Intrieri 2004; Saemann/Crooker 1999; Oswick/Barber/Speed 1994.

¹⁰⁷⁰ Vgl. für entsprechende Hinweise zur Wahrnehmung des Accounting-Berufs Byrne/Willis 2005; Hunt/Falgiani/Intrieri 2004; Saemann/Crooker 1999.

In einer vorangestellten Erläuterung wurde die Respondenten gebeten, Angaben zu Einflüssen anderer Personen zu machen. Dabei sollten sie sich auf Personen beziehen, mit denen sie sich über Berufsmöglichkeiten austauschten. Als Beispiele wurden Familienangehörige, Freunde, Kommilitonen oder Professoren genannt. Das so veränderte Messmodell wurde in den weiteren Pretests überprüft und bereitete den Testern keine Schwierigkeiten.

Die Ergebnisse des Messmodells zeigten, dass die Gütekriterien nicht vollständig zufriedenstellend erfüllt waren. Zwar lagen die Werte für das Cronbach'sche Alpha, die interne Konsistenz und die durchschnittlich erfasste Varianz über den geforderten Mindestwerten. Auf der Ebene der Indikatoren unterschritten allerdings die Faktorladungen der Indikatoren 4 und 5 den geforderten Wert von 0,7. Diese beiden Indikatoren wiesen zudem die geringsten Werte bei der Item-to-Total-Korrelation auf. Eine Erklärung könnte darin bestehen, dass beide Indikatoren sich auf methodische Fähigkeiten beziehen, während die anderen Indikatoren auf quantitativ-analytische Fähigkeiten bzw. die Eignung für den Controllerberuf insgesamt Bezug nehmen. Möglicherweise werden die hier ausgedrückten Fähigkeiten des methodischen und präzisen Arbeitens für eine Vielzahl von Berufen als notwendig angesehen und nicht als spezifische Anforderung des Controllerberufs betrachtet. Durch eine Elimination der Indikatoren 4 und 5 verbesserten sich die interne Konsistenz, das Cronbach'sche Alpha und die erklärte Varianz. Aufgrund dieser Verbesserungen sowie der angeführten inhaltlichen Überlegungen wurden die beiden Indikatoren aus dem Konstrukt entfernt. Tabelle 36 zeigt die Gütekriterien der final verwendeten Skala.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Bestärkung durch Dritte | | | |
|--|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| Personen, mit denen ich mich über Berufsmöglichkeiten austausche, ... | | | |
| 1. ... haben mir gesagt, dass ich ausgeprägte analytische Fähigkeiten besitze. | 0,57 | 0,74 | 19,24 / **** |
| 2. ... denken, dass ich ein Talent für quantitative, zahlenbezogene Tätigkeiten habe. | 0,79 | 0,89 | 52,95 / **** |
| 3. ... glauben, dass ich für eine Tätigkeit mit starkem Finanz- und Zahlenbezug geeignet wäre. | 0,81 | 0,90 | 67,61 / **** |
| 4. ... haben mir mitgeteilt, dass strukturiertes und methodisches Vorgehen zu meinen Stärken gehört. | Eliminiert | | |
| 5. ... sind der Meinung, dass ich sehr präzise arbeite. | Eliminiert | | |
| 6. ... sind der Auffassung, dass ich in einer Tätigkeit mit starkem Finanz- und Zahlenbezug erfolgreich sein könnte. | 0,77 | 0,88 | 54,95 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Bestärkung durch Dritte | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,88 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,65 | | |
| Interne Konsistenz | 0,91 | | |
| DEV | 0,73 | | |

| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | |
|---------------------------------------|------------------------|
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) |
| n. s. | Nicht signifikant |

Tabelle 36: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Bestärkung durch Dritte

5.2.6 Determinanten der Attraktivität

Nach der Operationalisierung der Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung werden im nächsten Schritt die Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs operationalisiert.

5.2.6.1 Zufriedenheit mit praktischen Controllingenerfahrungen

Bei der Operationalisierung der Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen konnte nicht auf bestehende Studien der *SCCT* zurückgegriffen werden. Dieser Einflussfaktor wurde in den bisherigen Studien noch nicht betrachtet. Es wurden daher andere Studien herangezogen, die sich mit der Bewertung von Praxiserfahrungen durch Studenten befassen. In diesen Studien wird häufig auf Skalen zur Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit zurückgegriffen, die an den Kontext von Praktika oder ähnlichen Tätigkeiten angepasst werden.¹⁰⁷¹ In der vorliegenden Studie wurde ein analoges Vorgehen gewählt und auf die Skala zur Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern von *Pfennig 2009* zurückgegriffen, die bereits für die Erfassung der Attraktivität genutzt wurde. Dies erschien sinnvoll, da die Skala eine hohe Reliabilität und Validität aufweist und speziell für den Controllingkontext entwickelt wurde. Zudem drückt die Skala von *Pfennig 2009* unterschiedliche Facetten der Zufriedenheit aus. Auch in der vorliegenden Studie wurde angenommen, dass Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen sich in unterschiedlichen Facetten widerspiegelt.¹⁰⁷²

Die Indikatoren von *Pfennig 2009* wurden umformuliert, um den Bezug zu Praxiserfahrungen vor dem Berufseinstieg deutlich zu machen. Dabei wurde auf zwei der bei *Pfennig 2009* verwendeten sechs Indikatoren verzichtet.¹⁰⁷³ Tabelle 37 zeigt die vier verwendeten reflektiven Indikatoren zur Messung der Zufriedenheit mit praktischen Controllingenerfahrungen.

¹⁰⁷¹ Vgl. exemplarisch Paulins 2008; Brooks/Cornelius/Greenfield et al. 1995; Feldman/Weitz 1990. Die Studien befassen sich mit der Wahrnehmung von Praxiserfahrungen durch Studenten und nutzen dazu etablierte Skalen aus der Mitarbeiterzufriedenheitsforschung: den *Job Diagnostic Survey (JDS)* von Hackman/Oldham 1975 (Feldman/Weitz 1990) und den *Job Characteristics Inventory (JCI)* von Sims Jr./Szilagyi/Keller 1976 (Brooks/Cornelius/Greenfield et al. 1995 und Paulins 2008).

¹⁰⁷² Vgl. Pfennig 2009, S. 113 f. Die Verwendung eines *Multi-Item*-Konstrukts erschien deshalb geeigneter als die Erfassung der Zufriedenheit in Praxiserfahrungen über einen einzigen, globalen Indikator. (Vgl. für letzteres Vorgehen beispielsweise Höft/Hell 2007)

¹⁰⁷³ Es handelte sich um die Indikatoren zur Erfassung der affektiven Komponente der Mitarbeiterzufriedenheit. Diese wurden entfernt, da die Teilnehmer der Pretests große Schwierigkeiten mit diesen Indikatoren hatten. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass die Teilnehmer sich nicht mehr an affektive Zustände z. B. während der Ausübung eines Praktikums erinnern konnten, insbesondere, wenn diese länger zurücklagen.

| Indikator | Quelle |
|--|-----------------------------|
| 1. Mit meiner Tätigkeit im Controlling war ich insgesamt sehr zufrieden. | Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 2. Meine Tätigkeit im Controlling kam insgesamt meiner Wunschvorstellung nahe. | Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 3. Im Vergleich zu anderen Tätigkeiten gefiel mir meine Tätigkeit im Controlling insgesamt besser. | Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 4. Meine Tätigkeit im Controlling erfüllte insgesamt meine Erwartungen zu meiner vollsten Zufriedenheit. | Angepasst nach Pfennig 2009 |

Tabelle 37: Indikatoren des Konstrukts Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren

Für den Fall, dass Respondenten mehrere praktische Erfahrungen im Controlling gesammelt hatten, wurden sie gebeten, sich auf die am kürzesten zurückliegende Erfahrung zu beziehen.¹⁰⁷⁴ Der Begriff praktische Controllingverfahren wurde breit gefasst und definiert als „praktische Erfahrungen in Controllerbereichen ebenso wie Erfahrungen in anderen Fachbereichen, in denen Sie sich mit Controllingtätigkeiten befasst haben (z. B. eine Tätigkeit im Vertriebscontrolling innerhalb eines Vertriebsbereichs).“ Für die Respondenten, die noch nicht über praktische Erfahrung im Controlling verfügten, wurde eine zusätzliche Antwortkategorie „Noch keine praktische Erfahrung“ aufgenommen.

Tabelle 38 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Messmodells. Alle Gütekriterien wurden erfüllt, so dass keine Elimination von Indikatoren nötig war.

¹⁰⁷⁴ Vgl. analog Brooks/Cornelius/Greenfield et al. 1995, S. 346.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Mit meiner Tätigkeit im Controlling war ich insgesamt sehr zufrieden. | 0,80 | 0,87 | 52,81 / **** |
| 2. Meine Tätigkeit im Controlling kam insgesamt meiner Wunschvorstellung nahe. | 0,88 | 0,94 | 117,47 / **** |
| 3. Im Vergleich zu anderen Tätigkeiten gefiel mir meine Tätigkeit im Controlling insgesamt besser. | 0,82 | 0,91 | 77,54 / **** |
| 4. Meine Tätigkeit im Controlling erfüllte insgesamt meine Erwartungen zu meiner vollsten Zufriedenheit. | 0,90 | 0,95 | 151,09 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,94 | | |
| Anzahl extrahierte Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,79 | | |
| Interne Konsistenz | 0,95 | | |
| DEV | 0,84 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 38: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren

5.2.6.2 Erfahrungen in Controllingkursen

Nach der Messung der Erfahrungen in praktischen Controllingtätigkeiten wird im nächsten Schritt die Messung der Erfahrungen in den Controllingkursen dargestellt. Wie bei der Konzeptualisierung dargelegt, wurden – auf der Basis der Literaturanalyse sowie der empirischen Vorstudien – drei Determinanten herausgearbeitet: Praxisbezug, inhaltliche Breite sowie Anforderungsniveau.¹⁰⁷⁵ Für die Erfassung der Erfahrungen in den Controllingkursen konnten – mit Ausnahme der inhaltlichen Breite – keine bestehenden Skalen aus anderen Studien identifiziert werden. Allerdings wurden einzelne Indikatoren identifiziert, die für den vorliegenden Untersuchungskontext passend erschienen. Diese wurden insbesondere aus Studien zur Gestaltung der Accounting-Ausbildung sowie aus bestehenden Messinstrumenten zur Lehrevaluation bezogen. Diese Indikatoren wurden übernommen, an den Untersuchungskontext angepasst und im Rahmen der Pretests überprüft und sukzessive verfeinert. Im nächsten Schritt soll die Entwicklung der Indikatoren zu den drei Konstrukten der Controllingausbildung dargestellt werden. Da sie zu großen Teilen neu entwickelt wurden, wird ihre Herleitung ausführlicher betrachtet als die Herleitung der anderen Konstrukte.

5.2.6.2.1 Praxisbezug

Der erste Entwurf der Skala zur Messung des Praxisbezugs der Controllingkurse umfasste zehn Indikatoren, die bestehenden Studien entnommen wurden. Zum einen wurden drei Indikatoren aus der Studie *Weil/Oyelere/Yeoh et al. 2001* zur Wahrnehmung von Fallstudien im Accounting-Unterricht durch Hochschulstudenten übernommen:¹⁰⁷⁶

- *To what extent did the use of case studies give you insight into practical business operations?*
- *To what extent did the use of case studies help you to relate theory to real-life practice?*
- *To what extent did the use of case studies give you insight into the realities and difficulties of decision-making in business?*

Die Indikatoren erschienen für eine Übernahme geeignet, da sie sich auf den Praxisbezug bezogen und zudem schon in einer Befragung unter Hochschulstudenten verwendet worden waren. Allerdings bezogen sie sich auf die Bewertung des spezifischen Instruments Fallstudien und mussten entsprechend umformuliert werden, um die Bewertung des Controllingunterrichts insgesamt zum Ausdruck zu bringen.

¹⁰⁷⁵ Siehe hierzu die Ausführungen zur Konzeptualisierung der Erfahrungen in Controllingkursen in Abschnitt 3.4.3.2.

¹⁰⁷⁶ Vgl. Weil/Oyelere/Yeoh et al. 2001, S. 142-144.

Darüber hinaus wurden zwei Indikatoren aus der Studie von *Krishnan/Bathala/Bhattacharya et al. 1999* zu Erwartungen von Studenten an Kurse im Fach *Finance* übernommen.¹⁰⁷⁷

- *I would like a finance course that emphasizes case discussion and analyses.*
- *I would like a finance course that emphasizes problem solving through examples.*

Die Indikatoren schienen geeignet, da sie sich auf die Praxisnähe bezogen und in einer Studentenbefragung in einem dem Controlling nahestehenden Fach verwendet worden waren.

Die weiteren Indikatoren wurden auf der Basis von vier Quellen ausgewählt. Zwei Indikatoren basieren auf Instrumenten zur Bewertung von Hochschulkursen durch Studenten: der *Endeavor Instructional Rating Form*¹⁰⁷⁸ und dem *University of Virginia McIntire School of Commerce Evaluation Questionnaire*¹⁰⁷⁹. Die folgenden beiden Indikatoren wurden mit Anpassungen übernommen:

- *The instructor made good use of examples and illustrations. (Endeavor Instructional Rating Form)*
- *The instructor related the subject matter to the real world. (University of Virginia McIntire School of Commerce Evaluation Questionnaire)*

Zwei weitere Indikatoren wurden aus Studien abgeleitet, die sich speziell mit der Ausgestaltung von Accounting-Kursen befassen: der Studie von *Basile/D'Aquila 2002* sowie der Studie von *Saudagaran 1996*. Aus der Studie von *Basile/D'Aquila 2002* konnte ein Indikator mit Anpassungen übernommen werden:

- *The course made me realize the importance of accounting in business.*

Aus den Ausführungen von *Saudagaran 1996* wurde ein Indikator entwickelt, der sich auf die Behandlung von Aufgaben und Tätigkeiten von Controllern im Unterricht bezieht.

Schließlich wurde ein Indikator neu entwickelt, der zusammenfassend die Bewertung des Praxisbezugs des Kurses zum Ausdruck bringen sollte. Insgesamt umfasste der erste Entwurf der Skala zehn Indikatoren, die in Tabelle 39 aufgeführt sind.

¹⁰⁷⁷ Vgl. *Krishnan/Bathala/Bhattacharya et al. 1999*, S. 73.

¹⁰⁷⁸ Vgl. *Marsh 1987*; *Frey/Leonard/Beatty 1975*. Die *Endeavor Instructional Rating Form* wurde bereits in verschiedenen kulturellen Kontexten angewendet. (Vgl. exemplarisch *Watkins 1994*; *Watkins/Akande 1992*; *Watkins/Gerong 1992*; *Watkins/Regmi 1992*; *Watkins/Thomas 1991*; *Watkins/Marsh/Young 1987*; *Marsh/Tourón/Wheeler 1985*; *Clarkson 1984*; *Marsh 1981*)

¹⁰⁷⁹ Vgl. *Hooper/Page 1986*. Der *University of Virginia McIntire School of Commerce Evaluation Questionnaire* wurde speziell für die Bewertung wirtschaftswissenschaftlicher Lehrveranstaltungen entwickelt.

| Indikator | Quelle |
|---|---|
| 1. Reale Fallbeispiele und Analysen aus der Praxis haben einen wichtigen Platz eingenommen. | Angepasst nach Krishnan/Bathala/Bhattacharya et al. 1999 |
| 2. Die Kurse haben die Lösung von Controllingaufgaben anhand praktischer Beispiele betont. | Angepasst nach Krishnan/Bathala/Bhattacharya et al. 1999 |
| 3. Die Kurse haben Einblicke in die Realität und die Schwierigkeiten von Entscheidungen im realen Geschäftsleben gegeben. | Angepasst nach Weil/Oyelere/Yeoh et al. 2001 |
| 4. Die Kurse haben geholfen, Bezüge zwischen Theorie und tatsächlicher Praxis herzustellen. | Angepasst nach Weil/Oyelere/Yeoh et al. 2001 |
| 5. Die Kurse haben einen Einblick in die praktische Tätigkeit von Unternehmen gegeben. | Angepasst nach Weil/Oyelere/Yeoh et al. 2001 |
| 6. In den Kursen wurde sinnvoller Gebrauch von praktischen Beispielen und Erläuterungen gemacht. | Angepasst nach der <i>Endeavor Instructional Rating Form</i> |
| 7. Die Beziehungen zwischen Unterrichtsstoff und realer Praxis wurden deutlich. | Angepasst nach dem <i>University of Virginia McIntire School of Commerce Evaluation Questionnaire</i> |
| 8. Die Kurse haben die Bedeutung des Controllings in der Unternehmenspraxis verdeutlicht. | Angepasst nach Basile/D'Aquila 2002 |
| 9. In den Kursen wurden die Tätigkeit und Karrieren von Controllern in der Praxis behandelt. | Neu entwickelt auf der Basis von Saudagaran 1996 |
| 10. In den Kursen wurde umfangreicher Praxisbezug hergestellt. | Neu entwickelt auf der Basis konzeptioneller Überlegungen |

Tabelle 39: Indikatoren des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse – erster Entwurf

Auf der Basis der Ergebnisse der Pretests wurde die Skala überprüft und weiterentwickelt. So konnten im Zuordnungspretest nicht alle Indikatoren von den Testern korrekt zugeordnet werden. In den weiteren Pretests zeigte sich zudem, dass einige Indikatoren eine zu große Ähnlichkeit untereinander aufwiesen. Einige Indikatoren wurden deshalb eliminiert, andere wurden umformuliert, um beispielsweise den Bezug zum Controlling noch stärker herauszuarbeiten. Die finale Skala umfasste schließlich die folgenden fünf reflektiven Indikatoren, die in Tabelle 40 aufgeführt sind:

| Indikator | Quelle |
|---|--|
| 1. Die Controllingkurse nutzten sehr häufig Beispiele aus der Praxis. | Angepasst nach Krishnan/Bathala/Bhattacharya et al. 1999 |
| 2. Die Controllingkurse haben einen guten Einblick in die praktische Tätigkeit von Controllern gegeben. | Angepasst nach Weil/Oyelere/Yeoh et al. 2001 |
| 3. Die Controllingkurse haben sehr oft einen Bezug zur Controllingpraxis hergestellt. | Angepasst nach Weil/Oyelere/Yeoh et al. 2001 |
| 4. Die Controllingkurse haben die Bedeutung des Controllings in der Unternehmenspraxis klar gemacht. | Angepasst nach Basile/D'Aquila 2002 |
| 5. Die Controllingkurse haben den Stoff sehr häufig anhand von praxisnahen Beispielen veranschaulicht. | Angepasst nach der <i>Endeavor Instructional Rating Form</i> |

Tabelle 40: Indikatoren des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse – finale Version

Tabelle 41 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Messmodells des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse. Die Gütekriterien sind vollständig erfüllt. Es mussten deshalb keine Anpassungen vorgenommen werden.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Die Controllingkurse nutzten sehr häufig Beispiele aus der Praxis. | 0,83 | 0,90 | 64,68 / **** |
| 2. Die Controllingkurse haben einen guten Einblick in die praktische Tätigkeit von Controllern gegeben. | 0,81 | 0,89 | 48,45 / **** |
| 3. Die Controllingkurse haben sehr oft einen Bezug zur Controllingpraxis hergestellt. | 0,90 | 0,94 | 116,24 / **** |
| 4. Die Controllingkurse haben die Bedeutung des Controllings in der Unternehmenspraxis klar gemacht. | 0,64 | 0,73 | 17,05 / **** |
| 5. Die Controllingkurse haben den Stoff sehr häufig anhand von praxisnahen Beispielen veranschaulicht. | 0,87 | 0,92 | 75,32 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Praxisbezug der Controllingkurse | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,93 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,72 | | |
| Interne Konsistenz | 0,94 | | |
| DEV | 0,77 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 41: Indikatoren zu den Gütekriterien des Konstrukts Praxisbezug der Controllingkurse

5.2.6.2.2 Inhaltliche Breite

Die Operationalisierung des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse erfolgte analog zur Operationalisierung des Konstrukts Praxisbezug. Auf der Basis bestehender Studien wurde ein erster Entwurf erstellt, der in den Pretests verfeinert und finalisiert wurde.

Die Entwicklung der Skala baute auf einer Teilskala des *Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)*-Messinstruments auf.¹⁰⁸⁰ Dieses Instrument wurde für die Bewertung von Hochschulkursen durch Studenten entwickelt und gilt als sehr einflussreich.¹⁰⁸¹ Die Bewertung erfolgt entlang verschiedener Faktoren, die sich auf unterschiedliche Aspekte des Unterrichts beziehen. Für den Untersuchungskontext erschien die Skala zur Messung des Faktors *Breadth of Coverage* relevant. Diese Skala erfasst, inwieweit vielfältige Herangehensweisen genutzt sowie der Hintergrund der betrachteten Themen im Unterricht behandelt wurden, um die analytischen Fähigkeiten und das konzeptionelle Verständnis der Studenten zu verbessern.¹⁰⁸² Diese Skala erschien zur Messung des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse sehr geeignet. Zum einen weist das Verständnis der *Breadth of Coverage*-Skala hohe Übereinstimmung mit dem Konstrukt inhaltliche Breite auf. Außerdem konnte die Reliabilität und Validität der Skala wie auch ihre Übertragbarkeit auf verschiedene Ausbildungsrichtungen und kulturelle Kontexte empirisch belegt werden.¹⁰⁸³

Die *Breadth of Coverage*-Skala umfasst die folgenden vier reflektiven Indikatoren:¹⁰⁸⁴

- *Instructor contrasted the implications of various theories.*
- *Instructor presented the background or origin of ideas/concepts developed in class.*
- *Instructor presented points of view other than his/her own when appropriate.*
- *Instructor adequately discussed current developments in the field.*

Clarkson 1984 verwendet in seiner Studie einen weiteren Indikator, der ebenfalls für die vorliegende Studie geeignet erschien:¹⁰⁸⁵

- *Instructor related ideas to other areas.*

Die Indikatoren wurden übersetzt und an den Untersuchungskontext angepasst. Bei der Umformulierung wurde berücksichtigt, dass die Studenten nicht bestimmte Dozenten, sondern die

¹⁰⁸⁰ Vgl. Marsh 1987; Marsh 1981; Marsh/Overall 1980.

¹⁰⁸¹ Watkins 1994 bezeichnet die *SEEQ* als eines der „best-known U.S.-developed student evaluation questionnaires“ (Watkins 1994, S. 252).

¹⁰⁸² Vgl. Marsh 1982a, S. 489; Marsh 1982c, S. 266 und als Beispiel für eine praktische Anwendung vgl. University of Manitoba o. J.

¹⁰⁸³ Vgl. exemplarisch Marsh/Hau/Chung et al. 1997; Watkins 1994; Watkins/Akande 1992; Watkins/Regmi 1992; Watkins/Thomas 1991; Marsh/Hocevar 1991; Watkins/Marsh/Young 1987; Marsh/Tourón/Wheeler 1985; Clarkson 1984; Marsh 1984; Marsh 1982b; Marsh 1982c; Marsh 1981; Marsh/Overall 1980; Marsh/Overall 1979.

¹⁰⁸⁴ Vgl. Marsh 1982b, S. 91.

¹⁰⁸⁵ Vgl. Clarkson 1984, S. 1388.

besuchten Controllingkurse bewerten sollten. Auf dieser Basis wurde eine erste Operationalisierung der Skala erstellt, die in Tabelle 42 wiedergegeben ist.

| Indikator | Quelle |
|---|--|
| 1. In den Kursen wurden aktuelle Entwicklungen angemessen diskutiert. | Angepasst nach <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 2. Die Inhalte wurden mit anderen Fächern in Verbindung gesetzt. | Angepasst nach <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> – Version von Clarkson 1984 |
| 3. In den Kursen wurden die Implikationen verschiedener Theorien und Konzeptionen gegenübergestellt. | Angepasst nach <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 4. In den Kursen wurden der Hintergrund und der Ursprung wesentlicher Ideen und Konzepte dargestellt, die im Unterricht behandelt wurden. | Angepasst nach <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 5. In den Kursen wurden unterschiedliche Standpunkte dargelegt. | Angepasst nach <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |

Tabelle 42: Indikatoren des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse – erster Entwurf

Auf der Basis der Pretests wurden einige Änderungen vorgenommen. Einige Formulierungen wurden geändert, um eine stärkere Vereinheitlichung der Indikatoren zu erreichen und den Bezug auf controllingrelevante Lehrveranstaltungen stärker herauszustellen. Zudem wurde die Reihenfolge der Indikatoren verändert. Die final verwendete, reflektive Skala ist in Tabelle 43 dargestellt.

| Indikator | Quelle |
|---|---|
| 1. In den Controllingkursen wurden viele verschiedene Theorien und Konzeptionen gegenübergestellt. | <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 2. In den Controllingkursen wurden die behandelten Themen in einem größeren Zusammenhang dargestellt. | <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> – Version von Clarkson 1984 |
| 3. In den Controllingkursen wurde auch der Hintergrund behandelter Ideen und Konzepte dargestellt. | <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 4. In den Controllingkursen wurden unterschiedliche Standpunkte dargelegt. | <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 5. In den Controllingkursen wurden auch neuere Entwicklungen angemessen diskutiert. | <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |

Tabelle 43: Indikatoren des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse – finale Version

Tabelle 44 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Messmodells des Konstrukts inhaltliche Breite. Die Gütekriterien sind vollständig erfüllt. Es wird allerdings auch deutlich, dass die Gütemaße – beispielsweise die erklärte Varianz – geringer ausfallen als bei den bisher

betrachteten Operationalisierungen. Vor einer Verwendung des Konstrukts der inhaltlichen Breite in ähnlichen Kontexten sollte deshalb noch eine mögliche Optimierung der Operationalisierung überprüft werden.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse | | | |
|--|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. In den Controllingkursen wurden viele verschiedene Theorien und Konzeptionen gegenübergestellt. | 0,60 | 0,77 | 20,31 / **** |
| 2. In den Controllingkursen wurden die behandelten Themen in einem größeren Zusammenhang dargestellt. | 0,72 | 0,85 | 36,05 / **** |
| 3. In den Controllingkursen wurde auch der Hintergrund behandelter Ideen und Konzepte dargestellt. | 0,71 | 0,81 | 24,86 / **** |
| 4. In den Controllingkursen wurden unterschiedliche Standpunkte dargelegt. | 0,71 | 0,83 | 29,12 / **** |
| 5. In den Controllingkursen wurden auch neuere Entwicklungen angemessen diskutiert. | 0,63 | 0,74 | 18,02 / **** |
| Informationen zum Konstrukt inhaltliche Breite der Controllingkurse | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,86 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,55 | | |
| Interne Konsistenz | 0,90 | | |
| DEV | 0,64 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 44: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts inhaltliche Breite der Controllingkurse

5.2.6.2.3 Anforderungsniveau

Für die Operationalisierung des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse konnte nicht auf eine bestehende Skala zurückgegriffen werden. Deshalb wurde für dieses Konstrukt eine neue Skala entwickelt, wobei geeignete Indikatoren aus bestehenden Messinstrumenten übernommen wurden. Dabei konnte zum einen auf das eben dargestellte *SEEQ*-Instrument zurückgegriffen werden. Hier erschien ein Indikator der *Learning/Value*-Subskala geeignet, der die Bewertung des Anspruchsniveaus der Kurse erfassen sollte. Der Indikator lautete im Original:

- *You found the course intellectually challenging and stimulating.*¹⁰⁸⁶

Ein weiterer Indikator wurde dem schon erwähnten *University of Virginia McIntire School of Commerce Evaluation Questionnaire* entnommen. Dieser sollte ebenfalls das intellektuelle Anforderungsniveau der Kurse erfassen. Der Indikator lautete im Original:

- *The course was intellectually challenging.*¹⁰⁸⁷

Ein dritter Indikator wurde der Studie von *Marcheggiani/Davis/Sander 1999* zur Wahrnehmung des Accounting-Unterrichts durch Hochschulstudenten entlehnt. Dieser Indikator sollte das Ausmaß erfassen, in dem die Inhalte des Kurses zum eigenständigen Nachdenken anregen. Der Indikator lautete im Original:

- *In general, the teaching method used in this course generated more thinking than occurs in other courses.*¹⁰⁸⁸

Darüber hinaus wurden die folgenden drei Indikatoren aus der Studie von *Solomon/De Coster 1975* zur Wahrnehmung des Accounting-Unterrichts durch Studenten entnommen:¹⁰⁸⁹

- *I find that [the accounting course, Erg. d. Verf.¹⁰⁹⁰] is intellectually stimulating.*
- *Much of accounting is concerned with trivial matters.*
- *[The accounting course, Erg. d. Verf.] emphasizes routine jobs of little challenge.*

Diese aus anderen Studien übernommenen Indikatoren wurden übersetzt und an den Untersuchungskontext angepasst. Dabei wurden auch leichte Änderungen in der Formulierung vorgenommen, um die Verständlichkeit zu verbessern. Zusätzlich wurden zwei Indikatoren neu entwickelt. Ein Indikator sollte erfassen, inwieweit die Controllingkurse eigenständiges kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten der Studenten erforderten. Diese Aspekte wurden in Studien zur Ausgestaltung der Accounting-Kurse als sinnvolle Elemente genannt.¹⁰⁹¹

¹⁰⁸⁶ Vgl. Marsh 1982b, S. 90.

¹⁰⁸⁷ Vgl. Hooper/Page 1986, S. 60.

¹⁰⁸⁸ Vgl. Marcheggiani/Davis/Sander 1999, S. 208.

¹⁰⁸⁹ Vgl. Solomon/De Coster 1975, S. 604 f.

¹⁰⁹⁰ Die Indikatoren bezogen sich im Original auf einen spezifischen Accounting-Kurs.

¹⁰⁹¹ Vgl. exemplarisch die Studien von Mladenovic 2000, S. 144 f.; Friedlan 1995, S. 52.

Ein weiterer Indikator sollte erfassen, inwieweit die Kurse von den Studenten die Suche nach kreativen, innovativen Lösungen und die Anwendung von Transferleistungen erforderten. Auch dieser Aspekt wird in der Literatur als Merkmal einer anspruchsvollen Ausbildung genannt.¹⁰⁹² Tabelle 45 zeigt die aufgestellten Indikatoren.

| Indikator | Quelle |
|---|---|
| 1. Die Inhalte der Kurse waren herausfordernd und anregend. | Angepasst nach der <i>Students' Evaluation of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 2. Die Kurse waren intellektuell herausfordernd. | Angepasst nach dem <i>University of Virginia McIntire School of Commerce Evaluation Questionnaire</i> |
| 3. Die Kurse haben im Allgemeinen stärker zum Nachdenken angeregt als andere Kurse. | Angepasst nach Marcheggiani/Davis/Sander 1999 |
| 4. Die Inhalte des Kurses waren intellektuell anregend. | Angepasst nach Solomon/De Coster 1975 |
| 5. Ein großer Teil der Kurse hat sich eher mit trivialen Inhalten befasst. (revers kodiert) | Angepasst nach Solomon/De Coster 1975 |
| 6. In den Kursen wurden eher Routineaufgaben geringer Schwierigkeit behandelt. (revers kodiert) | Angepasst nach Solomon/De Coster 1975 |
| 7. Zur Bearbeitung der Aufgaben waren kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten notwendig. | Neu entwickelt auf der Basis von Mladenovic 2000; Friedlan 1995 |
| 8. Die Aufgaben erforderten hauptsächlich die Anwendung fester Regeln und Vorgehensweisen. (revers kodiert) | Neu entwickelt auf der Basis von Saudagaran 1996 |

Tabelle 45: Indikatoren des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse – erster Entwurf

Die so entwickelte Skala wurde in den Pretests überprüft und weitere Anpassungen vorgenommen. Dabei wurden einige Indikatoren mit zu großer inhaltlicher Nähe überarbeitet oder eliminiert.¹⁰⁹³ Darüber hinaus wurden einige Formulierungen überarbeitet.¹⁰⁹⁴ Außerdem wurde ein weiterer Indikator aufgenommen, der auf der Basis einer erneuten Literaturanalyse entwickelt wurde. Dieser Indikator sollte erfassen, inwieweit die Kurse die behandelten Inhalte auf unterschiedliche Fragestellungen und Problembereiche angewendet hatten.¹⁰⁹⁵ Tabelle 46 zeigt die final verwendete reflektive Skala.

¹⁰⁹² Vgl. exemplarisch Saudagaran 1996, S. 90 f.

¹⁰⁹³ Dies betraf beispielsweise die Indikatoren 1, 2 und 4, die inhaltlich sehr ähnliche Aspekte ausdrückten.

¹⁰⁹⁴ Der Indikator 7 wurde beispielsweise in zwei Indikatoren aufgespalten, da er zwei gedankliche Aspekte enthielt („kritisches Denken“ und „Problemlösungsfähigkeiten“). Der Indikator 6 wurde ebenfalls umformuliert, da zwei Aspekte („Routineaufgaben“ und „mit geringer Schwierigkeit“) erfasst wurden. So sollten *double-barreled items* vermieden werden. Siehe dazu auch die Hinweise zur Formulierung von Fragebogenindikatoren in Abschnitt 4.1.2.1.2.

¹⁰⁹⁵ Vgl. zu diesem Aspekt exemplarisch Friedlan 1995, S. 52.

| Indikator | Quelle |
|--|--|
| 1. Die Controllingkurse waren sehr anspruchsvoll. | Angepasst auf der Basis der <i>Students' Evaluations of Educational Quality (SEEQ)</i> |
| 2. Die Controllingkurse haben stärker zum Nachdenken angeregt als andere Kurse. | Angepasst nach Marcheggiani/Davis/Sander 1999 |
| 3. Die Controllingkurse erforderten in hohem Maße kritisches Denkvermögen. | Neu entwickelt auf der Basis von Mladenovic 2000; Friedlan 1995 |
| 4. Die Controllingkurse behandelten primär Aufgaben mit geringem Anspruchsniveau. (revers kodiert) | Angepasst nach Solomon/De Coster 1975 |
| 5. Die Controllingkurse haben die Inhalte auf sehr unterschiedliche Fragestellungen angewendet. | Neu entwickelt auf der Basis von Friedlan 1995 |
| 6. Die Controllingkurse erforderten ausgeprägte Problemlösungsfähigkeiten. | Neu entwickelt auf der Basis von Mladenovic 2000; Friedlan 1995 |

Tabelle 46: Indikatoren des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse – finale Version

Die Ergebnisse des Messmodells zeigten, dass die Gütekriterien der Skala Anforderungsniveau der Controllingkurse nicht vollständig erfüllt waren. So konnte die explorative Faktorenanalyse nur 48 % der Varianz erklären und blieb damit unter den geforderten 50 %. Auf der Ebene der Indikatoren lag die Faktorladung der Indikatoren 4 und 5 unter dem geforderten Wert von 0,7, wobei die Ladung des Indikators 5 mit 0,68 den geforderten Mindestwert nur knapp verfehlte. Diese beiden Indikatoren wiesen zudem die geringsten Werte bei der Item-to-Total-Korrelation auf.¹⁰⁹⁶ Durch die Elimination des Indikators 4 konnten die Gütemaße des Konstrukts deutlich verbessert und alle Mindestanforderungen eingehalten werden. Da dieser Indikator die geringste Item-to-Total-Korrelation und die geringste Faktorladung aufwies, wurde er eliminiert. Eine Elimination des Indikators 5 führte nicht zu einer weiteren substanziellen Verbesserung der Gütemaße.¹⁰⁹⁷ Dieser Indikator wurde deshalb im Konstrukt belassen.¹⁰⁹⁸ Tabelle 47 zeigt die Gütemaße des angepassten Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse.

¹⁰⁹⁶ Die geringe Reliabilität des Indikators 4 kann auf die reverse Kodierung zurückzuführen sein. Die geringe Reliabilität des Indikators 5 könnte dadurch erklärt sein, dass sich dieser Indikator auf die thematischen Inhalte des Kurses bezieht, während die Indikatoren 1, 2, 3 und 6 auf die von den Studenten geforderten Kompetenzen abzielen.

¹⁰⁹⁷ Die interne Konsistenz stieg nur leicht, der Wert des Cronbach'schen Alphas sank sogar.

¹⁰⁹⁸ Vgl. dazu die Empfehlungen von Henseler/Ringle/Sinkovics 2009, einen Indikator nur zu eliminieren, wenn dies zu einer substanziellen Verbesserung der internen Konsistenz führt. (Siehe dazu die Ausführungen zu Indikatorreliabilität in Abschnitt 4.2.2.1.2)

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse | | | |
|--|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Die Controllingkurse waren sehr anspruchsvoll. | 0,64 | 0,74 | 18,43 / **** |
| 2. Die Controllingkurse haben stärker zum Nachdenken angeregt als andere Kurse. | 0,68 | 0,84 | 37,54 / **** |
| 3. Die Controllingkurse erforderten in hohem Maße kritisches Denkvermögen. | 0,74 | 0,86 | 48,63 / **** |
| 4. Die Controllingkurse behandelten primär Aufgaben mit geringem Anspruchsniveau. (revers kodiert) | Eliminiert | | |
| 5. Die Controllingkurse haben die Inhalte auf sehr unterschiedliche Fragestellungen angewendet. | 0,58 | 0,71 | 16,01 / **** |
| 6. Die Controllingkurse erforderten ausgeprägte Problemlösungsfähigkeiten. | 0,68 | 0,79 | 26,33 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Anforderungsniveau der Controllingkurse | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,85 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,54 | | |
| Interne Konsistenz | 0,89 | | |
| DEV | 0,63 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 47: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Anforderungsniveau der Controllingkurse

5.2.6.3 Qualität stellvertretender Controllingverfahren

Auch für die Operationalisierung der Qualität stellvertretender Erfahrungen konnte nicht auf bestehende Skalen aus Studien zur *SCCT* zurückgegriffen werden. Daher mussten andere Quellen genutzt werden.

Die positiven oder negativen Erfahrungen anderer Personen im Controllerberuf können als die Zufriedenheit dieser Personen in ihrem Beruf verstanden werden, also als Zufriedenheit berufstätiger Controller. Aufgrund dieses Verständnisses erschien ein Rückgriff auf bestehende Studien zur Mitarbeiterzufriedenheit legitim. Hier bot sich die bereits erwähnte Skala zur Erfassung der Controllerzufriedenheit von *Pfennig 2009* an. Diese erschien hier besonders passend, da die Zufriedenheit von im Controllerberuf tätigen Personen erfasst werden sollte. Die Indikatoren von *Pfennig 2009* wurden so umformuliert, dass sie die Wahrnehmung der Zufriedenheit anderer Personen ausdrückten.¹⁰⁹⁹ Tabelle 48 zeigt die final verwendete reflektive Skala zur Messung des Konstrukts Qualität stellvertretender Controllingverfahren.

| Indikator | Quelle |
|---|-----------------------------|
| 1. Ich glaube, dass die Controller, die ich kenne, mit ihrer Arbeitsstelle insgesamt sehr zufrieden sind. | Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 2. Ich glaube, dass ihre Stelle als Controller ihrer Wunschvorstellung von einer Arbeitsstelle nahe kommt. | Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 3. Ich glaube, dass ihnen ihre Stelle als Controller im Vergleich zu anderen möglichen Arbeitsstellen besser gefällt. | Angepasst nach Pfennig 2009 |
| 4. Ich glaube, dass ihre Stelle als Controller insgesamt ihre Ansprüche an eine Arbeitsstelle erfüllt. | Angepasst nach Pfennig 2009 |

Tabelle 48: Indikatoren des Konstrukts Qualität stellvertretender Controllingverfahren

Dem Indikatorblock wurde eine Erläuterung vorangestellt, in der die Respondenten gebeten wurden, sich bei ihrer Bewertung auf Controller aus ihrem Verwandten-, Freundes- oder Bekanntenkreis zu beziehen. Falls mehrere Personen als Controller tätig waren, sollten die Respondenten ein Durchschnittsurteil angeben. Für die Respondenten, die keine Controller persönlich kannten, wurde eine zusätzliche Antwortkategorie „Keine Controller bekannt“ aufgenommen.

¹⁰⁹⁹ Wie bei der Determinante Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren wurde auf die beiden affektiven Indikatoren von Pfennig 2009 verzichtet, da die Pretests auf große Schwierigkeiten bei der Bewertung dieser Indikatoren hingewiesen hatten. (Siehe die Ausführungen zur Operationalisierung der Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren in Abschnitt 5.2.6.1)

Tabelle 49 zeigt die Gütekriterien des Konstrukts Qualität stellvertretender Erfahrung. Alle Gütekriterien wurden erfüllt, so dass keine Indikatoren eliminiert werden mussten.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Qualität stellvertretender Controllingverfahren | | | |
|--|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. Ich glaube, dass die Controller, die ich kenne, mit ihrer Arbeitsstelle insgesamt sehr zufrieden sind. | 0,73 | 0,84 | 27,87 / **** |
| 2. Ich glaube, dass ihre Stelle als Controller ihrer Wunschvorstellung von einer Arbeitsstelle nahe kommt. | 0,74 | 0,85 | 35,92 / **** |
| 3. Ich glaube, dass ihnen ihre Stelle als Controller im Vergleich zu anderen möglichen Arbeitsstellen besser gefällt | 0,72 | 0,86 | 35,31 / **** |
| 4. Ich glaube, dass ihre Stelle als Controller insgesamt ihre Ansprüche an eine Arbeitsstelle erfüllt. | 0,80 | 0,90 | 60,00 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Qualität stellvertretender Controllingverfahren | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,88 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,66 | | |
| Interne Konsistenz | 0,92 | | |
| DEV | 0,74 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 49: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Qualität stellvertretender Controllingverfahren

5.2.6.4 Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte

Zur Operationalisierung des Konstrukts Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte konnte ebenfalls nicht auf Studien zur SCCT zurückgegriffen werden. Da das Konstrukt der Empfehlungen durch Dritte jedoch – wie dargestellt – große Ähnlichkeit zu dem in der Forschung etablierten Konstrukt des *word-of-mouth* aufwies, schien es legitim, auf Studien zum *word-of-mouth* zurückzugreifen.¹¹⁰⁰ Dabei wurde insbesondere die Studie von Van Hoye/Lievens 2009 zugrunde gelegt, die verschiedene Empfehlungen zur Erfassung dieses Konstrukts abgeben. Nach diesen Autoren sollte die Skala sowohl die Intensität¹¹⁰¹ als auch die Richtung (positiv oder negativ) der Kommunikation erfassen.¹¹⁰² Van Hoye/Lievens 2009 verwenden in ihrer Studie die folgenden vier Indikatoren, die sich auf eine spezifische Organisation als Arbeitgeber beziehen:¹¹⁰³

1. Positives *word-of-mouth*: *How much time have you spent on ...*
 - ... *talking to people you know who told you positive things about [Name der Organisation, Erg. d. Verf.]?*
 - ... *inquiring about [Name der Organisation, Erg. d. Verf.] of family, friends, or acquaintances who recommended [Name der Organisation, Erg. d. Verf.] as an employer?*
2. Negatives *word-of-mouth*: *How much time have you spent on ...*
 - ... *talking to people you know who told you negative things about [Name der Organisation, Erg. d. Verf.]?*
 - ... *inquiring about [Name der Organisation, Erg. d. Verf.] of family, friends, or acquaintances who advised against [Name der Organisation, Erg. d. Verf.] as an employer?*

Die Indikatoren wurden anhand einer 5er Ratingskala von 1 = *no time at all* bis 5 = *very much time* bewertet.

Für die vorliegende Studie wurden die Indikatoren angepasst und auf den vorliegenden Kontext umformuliert. Zusätzlich wurden drei weitere Indikatoren neu formuliert, die sich

¹¹⁰⁰ Siehe dazu auch die Ausführungen zur Konzeptualisierung der Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte in Abschnitt 3.4.3.4.

¹¹⁰¹ So meinen Van Hoye/Lievens 2009: „(...) *potential applicants are likely to vary in the extent to which they receive employment information from a particular recruitment source.*“ (Van Hoye/Lievens 2009, S. 346)

¹¹⁰² Würde nur die Intensität einer positiven *word-of-mouth* erfasst, könnte nach Van Hoye/Lievens 2009 ein geringer Wert nicht dahingehend unterschieden werden, ob der potenzielle Bewerber kein oder ein negatives *word-of-mouth* empfangen hat. (Vgl. Van Hoye/Lievens 2009, S. 346)

¹¹⁰³ Vgl. Van Hoye/Lievens 2009, S. 352.

ebenfalls auf die Darstellung des Controllerberufs als attraktiven oder unattraktiven Beruf bzw. die Erwähnung positiver oder negativer Eigenschaften des Controllerberufs bezogen. Die Bewertungsskala wurde in Form eines semantischen Differentials aufgebaut. Dieses Skalenformat wurde aus mehreren Gründen gewählt. Zum einen konnte damit sowohl die Richtung als auch die Stärke des *word-of-mouth* erfasst werden. Zum anderen stellt die Verwendung eines semantischen Differentials einen Wechsel des Skalenformats im Vergleich zu der bei den weiteren Konstrukten verwendeten 7er Ratingskala dar. Dies wird als Maßnahme zur Vermeidung eines möglichen *Common-Method-Bias* empfohlen.¹¹⁰⁴ In den Pretests zeigte sich, dass diese Skala den Testern keine Schwierigkeiten bereitete. Tabelle 50 zeigt die final verwendete reflektive Skala.

| Indikator | | | | | | | | Quelle | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|---------------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| Die Personen, mit denen ich mich über Berufsmöglichkeiten austausche, haben überwiegend ... | | | | | | | | | |
| 1. ... vom Controllerberuf abgeraten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ... den Controllerberuf empfohlen. | Angepasst nach Van Hoyer/Lievens 2009 |
| 2. ... den Controllerberuf nachteilig dargestellt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ... den Controllerberuf vorteilhaft dargestellt. | Neu entwickelt |
| 3. ... negative Dinge über den Controllerberuf berichtet. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ... positive Dinge über den Controllerberuf berichtet. | Angepasst nach Van Hoyer/Lievens 2009 |
| 4. ... den Controllerberuf als unattraktiven Beruf dargestellt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ... den Controllerberuf als attraktiven Beruf dargestellt. | Neu entwickelt |
| 5. ...negative Ansichten über den Controllerberuf geäußert. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ...positive Ansichten über den Controllerberuf geäußert. | Neu entwickelt |

Tabelle 50: Indikatoren des Konstrukts Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte

Tabelle 51 zeigt die Ergebnisse zu den Gütekriterien des Messmodells. Alle Gütekriterien wurden erfüllt, deshalb musste kein Indikator eliminiert werden.

¹¹⁰⁴ Siehe dazu auch die Ausführungen zu den Maßnahmen gegen einen *Common-Method-Bias* in Abschnitt 4.1.2.1.3.

| Informationen zu den einzelnen Indikatoren des Konstrukts Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Bezeichnung der Indikatoren <i>Die Personen, mit denen ich mich über Berufsmöglichkeiten austausche, haben überwiegend ...</i> | Item-to-Total-Korrelation | Indikatorreliabilität (Faktorladung) | |
| | | Höhe | Signifikanz (t-Wert / Niveau) |
| 1. ... vom Controllerberuf abgeraten. – ... den Controllerberuf empfohlen. | 0,69 | 0,86 | 48,30 / **** |
| 2. ... den Controllerberuf nachteilig dargestellt. – ... den Controllerberuf vorteilhaft dargestellt. | 0,79 | 0,88 | 47,25 / **** |
| 3. ... negative Dinge über den Controllerberuf berichtet. – ... positive Dinge über den Controllerberuf berichtet. | 0,77 | 0,83 | 29,61 / **** |
| 4. ... den Controllerberuf als unattraktiven Beruf dargestellt. – ... den Controllerberuf als attraktiven Beruf dargestellt. | 0,76 | 0,83 | 30,49 / **** |
| 5. ... negative Ansichten über den Controllerberuf geäußert. – ... positive Ansichten über den Controllerberuf geäußert. | 0,71 | 0,77 | 15,88 / **** |
| Informationen zum Konstrukt Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | | | |
| Cronbach'sches Alpha | 0,90 | | |
| Anzahl extrahierter Faktoren | 1 | | |
| Erklärte Varianz | 0,64 | | |
| Interne Konsistenz | 0,92 | | |
| DEV | 0,70 | | |
| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | | | |
| * | 10 % (t-Wert > 1,284) | | |
| ** | 5 % (t-Wert > 1,650) | | |
| *** | 1 % (t-Wert > 2,338) | | |
| **** | 0,1 % (t-Wert > 3,116) | | |
| n. s. | Nicht signifikant | | |

Tabelle 51: Informationen zu den Gütekriterien des Konstrukts Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte

5.2.7 Prüfung der Diskriminanzvalidität der Konstrukte

Nach der Operationalisierung und Validierung der Messmodelle der untersuchten Variablen wurde abschließend die Konvergenz- und Diskriminanzvalidität der Messmodelle geprüft. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass die Indikatoren sich jeweils auf dasselbe zu messende Konstrukt beziehen und ausreichende Diskriminanz zu den anderen Konstrukten aufweisen. Dies wurde durch zwei Analysen überprüft. Zunächst wurde das Fornell-Larcker-Kriterium betrachtet. Zusätzlich wurden die Kreuzladungen der Konstrukte geprüft.¹¹⁰⁵ Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 80 und Tabelle 81 in Anhang 19. Beide Analysen ergaben, dass von ausreichender Konvergenz- und Diskriminanzvalidität auszugehen war.

5.2.8 Zwischenfazit

Für alle im Forschungsmodell enthaltenen Konstrukte konnten in der vorliegenden Untersuchung geeignete Messmodelle entwickelt werden. Teilweise konnten dabei bestehende Messmodelle verwendet werden, teilweise mussten Messmodelle neu gestaltet werden. Alle Messmodelle wurden in verschiedenen Pretests überprüft und teilweise starken Anpassungen unterzogen, um die Verständlichkeit für die Respondenten sicherzustellen.

Die Ergebnisse der empirischen Prüfung zeigen für alle Messmodelle zufriedenstellende Gütekriterien. Die so gemessenen Konstrukte können daher für die Analyse der im Strukturmodell hypothetisierten Wirkungsbeziehungen verwendet werden. Diese Überprüfung ist Bestandteil des folgenden Abschnitts.

¹¹⁰⁵ Siehe dazu die Ausführungen zur Prüfung der Diskriminanzvalidität in Abschnitt 4.2.2.1.2.

5.3 Analyse des Strukturmodells

Bei der Analyse des Strukturmodells werden im ersten Schritt die Wirkungsbeziehungen zwischen den Konstrukten Attraktivität, Selbstwirksamkeitserwartung, berufliche Interessen und berufliche Ziele betrachtet. Hier soll untersucht werden, inwieweit die Attraktivität gemeinsam mit anderen Variablen die beruflichen Ziele beeinflusst. Im zweiten Schritt wird die Bedeutung der Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung betrachtet, bevor im dritten Schritt die Determinanten der Attraktivität geprüft werden. Abschließend werden die gesamten Erkenntnisse zusammengefasst.

5.3.1 Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung auf Interesse und Berufsziel

Zunächst werden die direkten Wirkungen der Variablen betrachtet, die in den Hypothesen 1, 2, 3, 5, 6 und 8 formuliert wurden. Darauf aufbauend werden die Ergebnisse zu den indirekten, auf medierenden Effekten basierenden Wirkungsbeziehungen aus den Hypothesen 4, 7, 9, 10 und 11 dargestellt.¹¹⁰⁶

5.3.1.1 Ergebnisse der Hypothesenprüfung – Direkte Wirkungsbeziehungen

Tabelle 52 zeigt die Ergebnisse der Analyse der direkten Wirkungsbeziehungen.

| Ergebnisse zu den direkten Wirkungsbeziehungen zwischen Attraktivität, Selbstwirksamkeitserwartung, Interesse am Controllerberuf und Berufsziel Controller | | | | | | |
|--|-----------|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Wirkungsbeziehung | Hypothese | Ursprünglicher Schätzwert | Mittelwert der erzeugten Fälle | Standardabweichung | t-Wert | Effektstärke f^2 |
| Attraktivität \Rightarrow Interesse | H1 | 0,84 | 0,84 | 0,03 | 32,55 | 2,27 |
| Attraktivität \Rightarrow Berufsziel | H2 | 0,42 | 0,41 | 0,07 | 6,35 | 0,15 |
| Interesse \Rightarrow Berufsziel | H3 | 0,47 | 0,48 | 0,07 | 6,93 | 0,20 |
| Selbstwirksamkeitserw. \Rightarrow Interesse | H5 | 0,08 | 0,09 | 0,04 | 2,29 | 0,02 |
| Selbstwirksamkeitserw. \Rightarrow Berufsziel | H6 | 0,01 | 0,01 | 0,03 | 0,34 | 0,00 |
| Selbstwirksamkeitserw. \Rightarrow Attraktivität | H8 | 0,27 | 0,27 | 0,04 | 6,30 | 0,16 |

Tabelle 52: Informationen zu den direkten Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung

¹¹⁰⁶ Siehe dazu die Ausführungen zur Ableitung der entsprechenden Forschungshypothesen in Abschnitt 3.3.4.

Die Ergebnisse bestätigen die meisten der aufgestellten Hypothesen.

Demnach zeigt sich eine starke und hochsignifikante Wirkung der Attraktivität auf das Interesse am Controllerberuf. Die *Hypothese 1* wird somit bestätigt. Je attraktiver Nachwuchskräfte den Controllerberuf wahrnehmen, desto ausgeprägter ist das Interesse an diesem Beruf und desto eher können sie sich vorstellen, in diesem Beruf tätig zu werden. Bemerkenswert ist die Höhe der Effektstärke f^2 , die auf einen sehr stark ausgeprägten Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung des Berufs und der Herausbildung beruflicher Interessen hinweist.

Die Attraktivität des Controllerberufs beeinflusst auch die beruflichen Ziele. Dieser Effekt ist zwar etwas schwächer ausgeprägt als der Effekt auf das berufliche Interesse, die Effektstärke f^2 weist jedoch zumindest auf einen mittleren Effekt hin. Auch *Hypothese 2* konnte damit bestätigt werden.

Hypothese 3 postuliert eine Wirkung des Interesses am Controllerberuf auf das Berufsziel Controller. Auch diese Hypothese konnte bestätigt werden. Das Interesse am Controllerberuf übt eine signifikante Wirkung auf das Berufsziel Controller aus, Nachwuchskräfte, die ein größeres Interesse an diesem Beruf haben, streben auch in deutlich höherem Maße eine Tätigkeit als Controller an. Die Effektstärke f^2 weist auf eine mittlere Stärke dieses Effekts hin.

Die *Hypothesen 5, 6 und 8* betreffen die Wirkungen der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung. Die diesbezüglichen Hypothesen können nur teilweise bestätigt werden. Entsprechend der *Hypothese 5* zeigt sich ein Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung auf das Interesse am Controllerberuf. Personen, die sich in stärkerem Maße als geeignet für den Controllerberuf erachten und sich eine Tätigkeit eher zutrauen, weisen ein grundsätzlich höheres Interesse auf, in diesem Beruf tätig zu werden. Allerdings weist die Effektstärke f^2 auf einen nur schwach ausgeprägten direkten Wirkungszusammenhang hin. Nicht bestätigt werden konnte die *Hypothese 6*, die einen direkten Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung auf die beruflichen Ziele annimmt. Es zeigte sich kein signifikanter direkter Zusammenhang.

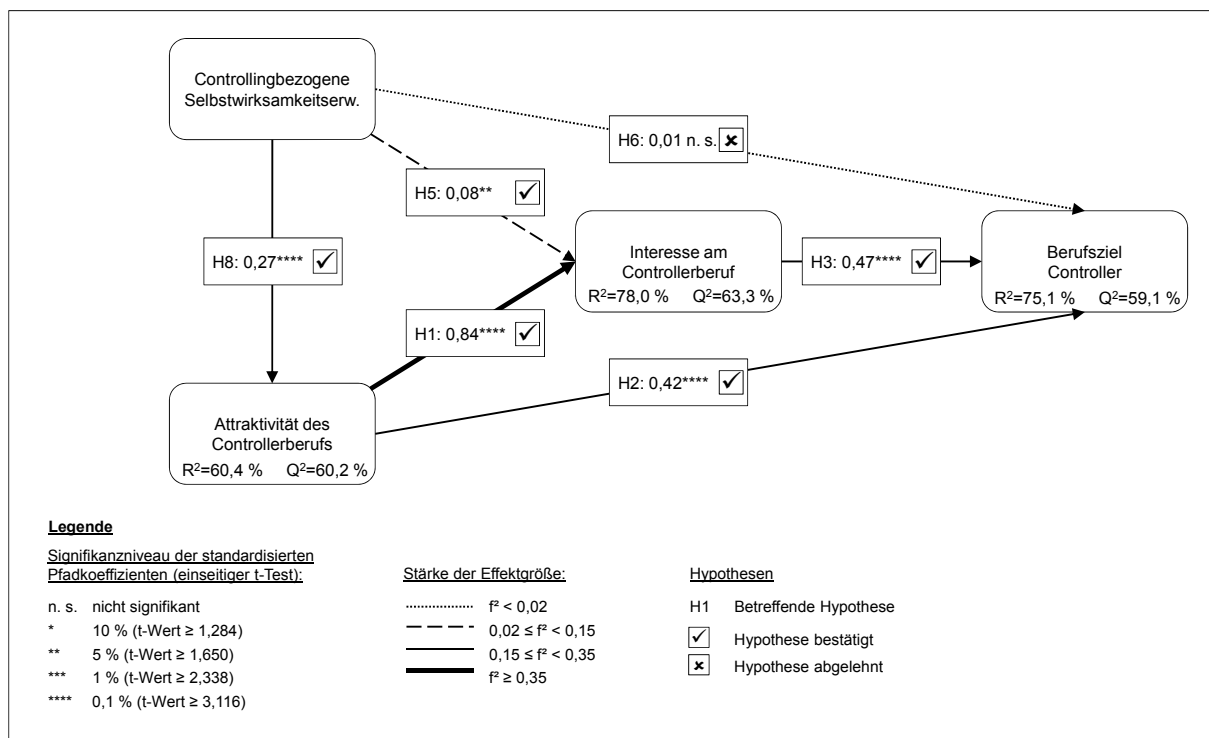
Die *Hypothese 8* postuliert einen Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Attraktivität. Diese Hypothese konnte bestätigt werden, die Ergebnisse zeigen einen signifikanten Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Wahrnehmung der Attraktivität. Nachwuchskräfte, die sich eher zutrauen, den Controllerberuf erfolgreich ausüben zu können, bewerten den Beruf auch attraktiver. Die Effektstärke f^2 weist mit einem Wert von 0,16 auf eine mittlere Stärke dieses Effekts hin.

Weitere Informationen liefern die Ergebnisse zur erklärten Varianz R^2 sowie zum Stone-Geisser-Kriterium Q^2 . Insgesamt können mit dem hier untersuchten Modell 75,1 % der Varianz des Konstrukts Berufsziel Controller und 78,0 % der Varianz des Konstrukts Interesse

am Controllerberuf erklärt werden.¹¹⁰⁷ Beide Werte liegen über dem in dieser Untersuchung angestrebten Wert von 40 % und auch über dem Wert von 67 %, der in der Literatur als Grenzwert für einen substanziellen Erklärungsbeitrag genannt wird. Das aus der SCCT abgeleitete Forschungsmodell kann somit einen hohen Erklärungsbeitrag für die Herausbildung des Interesses am Controllerberuf und des Berufsziels Controller leisten. Die hohen Q^2 -Werte bestätigen zudem die Prognosegüte des Modells. Die Herausbildung eines Interesses am Controllerberuf sowie des Berufsziels Controller lassen sich durch die untersuchten Einflussfaktoren verlässlich schätzen.

Neben der Analyse der Wirkungsbeziehungen wurden die Variablen Attraktivität, Interesse und Selbstwirksamkeitserwartung auf Multikollinearität getestet.¹¹⁰⁸ Sowohl die Werte der VIF als auch der Wert des Konditionsindex befanden sich unterhalb der gesetzten Grenzwerte für substanzielle Multikollinearität.¹¹⁰⁹ Es ist daher davon auszugehen, dass die Ergebnisse nicht durch Multikollinearität zwischen den exogenen Variablen verzerrt werden.

Abbildung 25 stellt die Ergebnisse graphisch dar.



¹¹⁰⁷ Auf die Ergebnisse zum Konstrukt Attraktivität des Controllerberufs soll bei der Betrachtung der Determinanten der Attraktivität eingegangen werden.

¹¹⁰⁸ Die Analyse wurde im Programm PASW Statistics 17.0 durchgeführt. Dazu wurden die in SmartPLS berechneten Faktorwerte herangezogen und in einer Regressionsanalyse auf die Variable Berufsziel Controller regressiert. (Vgl. analog Veit 2009, S. 226)

¹¹⁰⁹ Der Maximalwert des VIF betrug in der Analyse 4,52, der Wert des Konditionsindex 16,85.

5.3.1.2 Ergebnisse der Hypothesenprüfung – Indirekte Wirkungsbeziehungen

Neben den direkten Effekten sind auch die indirekten Wirkungen zu beachten, die über einen mediierenden Effekt zustande kommen. Bei der Darstellung des Forschungsmodells wurden für fünf mediierende Effekte Hypothesen formuliert. Bei vier Effekten handelt es sich um einstufige Effekte, das heißt, die Beeinflussung der abhängigen durch die unabhängige Variable erfolgt über *eine* Mediatorvariable. Darüber hinaus wurde ein zweistufiger Effekt, über *zwei* Mediatorvariablen, angenommen:

1. Eine Wirkung der Attraktivität des Controllerberufs über das Interesse am Controllerberuf auf das Berufsziel Controller (Hypothese 4).
2. Eine Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung über das Interesse am Controllerberuf auf das Berufsziel Controller (Hypothese 7).
3. Eine Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung über die Attraktivität des Controllerberufs auf das Interesse am Controllerberuf (Hypothese 9).
4. Eine Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung über die Attraktivität des Controllerberufs auf das Berufsziel Controller (Hypothese 10).
5. Eine Wirkung der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung über die Attraktivität des Controllerberufs und das Interesse am Controllerberuf auf das Berufsziel Controller (Hypothese 11).

Wie bei der Darstellung der Forschungsmethodik erläutert, wurde zunächst mittels des Sobel-Tests die Signifikanz der mediierenden Effekte überprüft.¹¹¹⁰ Jedoch kann der Sobel-Test nur für einstufige Effekte durchgeführt werden.¹¹¹¹ Magnus 2006 empfiehlt daher die Zerlegung des zweistufigen Effekts in zwei einstufige mediierende Effekte. Der zweistufige Effekt gilt als signifikant, wenn jeder der beiden einstufigen Effekte signifikant ist.¹¹¹²

Der in Hypothese 11 ausgedrückte mehrstufige mediierende Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung über die Attraktivität des Controllerberufs und das Interesse am Controllerberuf auf das Berufsziel Controller wurde daher in die beiden mediierenden Effekte aus den Hypothesen 4 und 9 zerlegt.

Tabelle 53 zeigt die Ergebnisse der Prüfung. Alle mediierenden Effekte sind signifikant. Die aufgestellten Hypothesen 4, 7, 9, 10 und 11 konnten vollständig bestätigt werden. Die Werte der *Variance Accounted For*, die den Anteil des jeweiligen indirekten Effekts am Gesamtef-

¹¹¹⁰ Siehe hierzu die Ausführungen in Abschnitt 4.2.2.3.2.

¹¹¹¹ Vgl. Magnus 2006, S. 180.

¹¹¹² Vgl. Magnus 2006, S. 180.

fekt ausdrücken, zeigen zudem, dass die einzelnen indirekten Effekte teilweise einen hohen Anteil des Gesamteffekts ausmachen.

| Hypothese | Unabhängige Variable | Mediator(en) | Abhängige Variable | z-Wert und Signifikanz | VAF | Bewertung |
|-----------|-----------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------|------------------------|
| H4 | Attraktivität | Interesse | Berufsziel | 6,78 / **** | 48,6 % | Signifikante Mediation |
| H7 | Selbstwirksamkeitserwartung | Interesse | Berufsziel | 2,17 / ** | 14,6 % | Signifikante Mediation |
| H9 | Selbstwirksamkeitserwartung | Attraktivität | Interesse | 6,19 / **** | 73,0 % | Signifikante Mediation |
| H10 | Selbstwirksamkeitserwartung | Attraktivität | Berufsziel | 4,47 / **** | 41,8 % | Signifikante Mediation |
| H11 | Selbstwirksamkeitserwartung | Attraktivität / Interesse | Berufsziel | Beide indirekten Effekte signifikant | 39,6 % | Signifikante Mediation |

| Signifikanzniveau (einseitiger Test): | |
|---------------------------------------|------------------------|
| * | 10 % (z-Wert > 1,284) |
| ** | 5 % (z-Wert > 1,650) |
| *** | 1 % (z-Wert > 2,338) |
| **** | 0,1 % (z-Wert > 3,116) |
| n. s. | Nicht signifikant |

Tabelle 53: Informationen zu den untersuchten mediierenden Effekten¹¹¹³

Bei einer Betrachtung der Gesamteffekte und des Anteils aller indirekten Effekte am Gesamteffekt ergeben sich weitere Erkenntnisse, wie in Tabelle 54 dargestellt. Insbesondere wird deutlich, dass die Selbstwirksamkeitserwartung das Berufsziel Controller zwar nicht signifikant *direkt* beeinflusst, dafür aber einen signifikanten *indirekten* Einfluss über die anderen im Modell enthaltenen Konstrukte ausübt. Die Summe der indirekten Effekte beläuft sich auf nahezu 100 % des gesamten Effekts. Da kein signifikanter direkter Effekt vorliegt, besteht eine vollständige Mediation. Darüber hinaus zeigt sich, dass der Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung auf das Interesse zu großen Teilen indirekt erfolgt, nämlich über die Wirkung der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Attraktivität. Beide Befunde belegen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung also durchaus einen relevanten Einfluss auf die Herausbildung

¹¹¹³ Darstellung in Anlehnung an Pfennig 2009, S. 243; Magnus 2006, S. 179.

beruflicher Interessen und Ziele besitzt, wenngleich dieser Einfluss primär indirekt stattfindet.¹¹¹⁴

Daneben übt auch die Attraktivität des Controllerberufs einen signifikanten und mit 48 % Anteil am Gesamteffekt beachtlichen indirekten Effekt auf das Berufsziel Controller aus, der durch das Interesse am Controllerberuf mediiert wird. Auch hier findet der Einfluss also nicht nur direkt statt, sondern wird auch durch die Herausbildung eines entsprechenden beruflichen Interesses vermittelt.

| Unabhängige Variable | Abhängige Variable | Direkter Effekt | Indirekte Effekte | | | Gesamteffekt | VAF – alle indirekten Effekte | Bewertung |
|------------------------|--------------------|-----------------|-------------------|----------|----------|--------------|-------------------------------|------------------------|
| | | | Effekt 1 | Effekt 2 | Effekt 3 | | | |
| Selbstwirksamkeitserw. | Berufsziel | 0,01 | 0,04 | 0,11 | 0,11 | 0,27 | 95,9 % | Vollständige Mediation |
| Selbstwirksamkeitserw. | Interesse | 0,08 | 0,23 | - | - | 0,31 | 73,0 % | Partielle Mediation |
| Attraktivität | Berufsziel | 0,42 | 0,39 | - | - | 0,81 | 48,6 % | Partielle Mediation |

Tabelle 54: Berechnung der Gesamteffekte aus direkten und indirekten Effekten¹¹¹⁵

5.3.1.3 Interpretation der Ergebnisse

5.3.1.3.1 Ergebnisse zu den Wirkungen der Attraktivität

Die Ergebnisse zur Wirkung der Attraktivität auf berufliche Interessen und Ziele sind konform mit der zugrunde gelegten Theorie: Die *SCCT* postuliert eine positive Wirkung der dem Konstrukt der Attraktivität entsprechenden *outcome expectations* auf die dem Interesse am Controllerberuf entsprechenden *interests*. Darüber hinaus nimmt die Theorie eine positive direkte Wirkung der *outcome expectations* auf die dem Berufsziel Controller entsprechenden *choice goals* an.

Die positiven Wirkungen der *outcome expectations* auf *interests* und *choice goals* konnte auch in anderen empirischen Studien zur *SCCT* nachgewiesen werden. *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005*, die zwei Arten der *outcome expectations* unterscheiden, können zumindest für eines der beiden Konstrukte einen starken und signifikanten

¹¹¹⁴ Zu einem ähnlichen Fall der vollständigen Mediation der Wirkung einer Variable durch mehrere andere Variablen aus dem Bereich der Kundenbindung vgl. exemplarisch Müller-Martini 2008, S. 474.

¹¹¹⁵ Darstellung in Anlehnung an Magnus 2006, S. 181.

Einfluss auf die *interests* nachweisen.¹¹¹⁶ *Lent/Brown/Nota et al. 2003*, die die *SCCT* für unterschiedliche Berufsgruppen anwenden, ermitteln ebenfalls starke Einflüsse der *outcome expectations* auf die *interests* und überwiegend mittlere Einflüsse der *outcome expectations* auf die *choice goals*. *Hayes/Credle 2008* und *Segal/Borgia/Schoenfeld 2002* analysieren die Wirkung der *outcome expectations* mittels Korrelationen und können signifikante Korrelationen zwischen *outcome expectations* und *interests* sowie zwischen *outcome expectations* und *choice goals* zeigen.¹¹¹⁷ *Lent/Brown/Hackett 1994* schließlich ermitteln in ihrer Meta-Analyse sowohl für die Beziehung zwischen *outcome expectations* und *interests* als auch für die Beziehung zwischen *outcome expectations* und *choice goals* signifikante Korrelationen.¹¹¹⁸

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie entsprechen diesen Befunden. Die Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs hat einen starken Einfluss auf die Herausbildung eines Interesses am Controllerberuf. Verglichen mit anderen Studien ist dieser Einfluss – mit einem Pfadkoeffizienten von 0,84 – als sehr hoch zu bewerten. *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* erhalten einen Pfadkoeffizienten von 0,46, bei *Lent/Brown/Nota et al. 2003* ergeben sich entsprechende Pfadkoeffizienten zwischen 0,66 und 0,76.¹¹¹⁹ Auch der Einfluss der Attraktivität auf das Berufsziel Controller ist, verglichen mit bestehenden Studien, mit einem Pfadkoeffizienten von 0,42 als recht hoch zu bewerten. Beispielsweise liegen die entsprechenden Pfadkoeffizienten in der Untersuchung von *Lent/Brown/Nota et al. 2003* zwischen 0,24 und 0,31. Neben dem direkten Effekt ist zudem auch der indirekte Effekt der Attraktivität des Controllerberufs auf das Berufsziel Controller zu beachten, der durch das Interesse am Controllerberuf mediiert wird. Insgesamt bedeutet dies, dass die Wahrnehmung der Attraktivität von großer Bedeutung für die Herausbildung beruflicher Interessen und Ziele ist. Zur verbesserten Nachwuchsgewinnung im Controllerberuf sollte daher eine positive Wahrnehmung des Berufs gefördert werden. Je mehr positive Anreize Nachwuchskräfte mit dem Controllerberuf verbinden, desto eher lassen sie sich auch für eine Tätigkeit in diesem Beruf gewinnen.

¹¹¹⁶ *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* untersuchen in ihrem Forschungsmodell keine direkte Wirkung der *outcome expectations* auf die *choice goals*.

¹¹¹⁷ *Segal/Borgia/Schoenfeld 2002* beschränken sich auf die Korrelation zwischen *outcome expectations* und *goals* und berücksichtigen in ihrem Forschungsmodell nicht das Konstrukt der *interests*.

¹¹¹⁸ Zu weiteren relevanten exemplarischen Ergebnissen zur *SCCT* vgl. *Sheu/Lent/Brown et al. in press*; *Schaub/Tokar 2005*; *Smith 2002*; *Gore/Leuwerke 2000*.

¹¹¹⁹ *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* und *Lent/Brown/Nota et al. 2003* nutzen für ihre Analysen allerdings die Kovarianzstrukturanalyse. Eine direkte Vergleichbarkeit der Pfadkoeffizienten ist also nur eingeschränkt möglich. (Siehe dazu die Ausführungen zu den Unterschieden zwischen der Kovarianzstrukturanalyse und dem PLS-Verfahren in Abschnitt 4.2.1.2)

5.3.1.3.2 Ergebnisse zu den Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung

Im Gegensatz zu den Ergebnissen der Attraktivität entsprechen die Ergebnisse zu den Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartungen nur teilweise den aufgestellten Hypothesen.

Zwar konnte ein Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Attraktivität nachgewiesen werden. Dies entspricht den angenommenen Wirkungsbeziehungen und zeigt, dass die Wahrnehmung des Controllerberufs auch von den eigenen „Erfolgsaussichten“ beeinflusst wird. Personen, die sich gute Leistungen im Controllerberuf zutrauen, gehen eher davon aus, die positiven Anreize des Berufs erreichen zu können, wie beispielsweise attraktive Aufgaben oder gute Aufstiegsmöglichkeiten. Allerdings konnte keine direkte Wirkung der Selbstwirksamkeitserwartung auf die beruflichen Ziele nachgewiesen werden. Darüber hinaus konnte zwar ein signifikanter Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung auf die beruflichen Interessen belegt werden, dieser fiel jedoch mit einem Pfadkoeffizienten von 0,08 sehr schwach aus. Beides entspricht nicht den Annahmen der Theorie. Auch andere empirische Studien zeigen stärkere Wirkungen. *Lent/Brown/Nota et al. 2003* ermitteln Pfadkoeffizienten zwischen *self-efficacy* und *interests* von 0,15 bis 0,26. *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* erhalten einen Pfadkoeffizienten von 0,26, *Hayes/Credle 2008* ermitteln eine Korrelation zwischen *self-efficacy* und *interests* von 0,60 und zwischen *self-efficacy* und *choice goals* von 0,56. *Segal/Borgia/Schoenfeld 2002* schließlich berechnen eine Korrelation zwischen *self-efficacy* und *choice goals* von 0,67.

Für diese abweichenden Befunde der vorliegenden Studie lassen sich zwei mögliche Erklärungen identifizieren, die als „*additional theoretical possibilities*“¹¹²⁰ der *SCCT* bei *Lent/Brown/Hackett 1994* genannt werden.¹¹²¹

Eine *erste Möglichkeit* besteht in einem „*threshold effect*“¹¹²², den *Lent/Brown/Hackett 1994* wie folgt beschreiben:

„(...) *at least moderate self-efficacy may be necessary to develop and sustain interest in an activity, but additional increases in self-efficacy beyond that threshold may not yield linear increments in interest.*“¹¹²³

Dies bedeutet, dass die Selbstwirksamkeitserwartung ein gewisses Mindestniveau (die „*threshold*“) erreichen muss, damit sich Interessen und Ziele herausbilden können, während

¹¹²⁰ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 92.

¹¹²¹ Vgl. Lent/Brown/Hackett 1994, S. 92 f.

¹¹²² Lent/Brown/Hackett 1994, S. 92.

¹¹²³ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 92, und vgl. dazu auch Lent/Larkin/Brown 1989, S. 286. Lent/Brown/Hackett 1994 sprechen sogar die Möglichkeit an, dass eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung sich negativ auf das Interesse auswirkt, da sie die Tätigkeit als zu einfach und anspruchslos erscheinen lässt. (Vgl. Lent/Brown/Hackett 1994, S. 92)

eine weitere Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung die beruflichen Interessen und Ziele nicht oder nur noch in geringem Maße zusätzlich positiv beeinflusst.¹¹²⁴ Ein solcher Effekt könnte auch in dieser Untersuchung vorliegen. Eine gewisse Selbstwirksamkeitserwartung könnte erforderlich sein, damit eine Tätigkeit als Controller überhaupt in Frage kommt. Gleichzeitig ist es wahrscheinlich, dass Studenten mit einer ausgeprägten controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung sich auch andere wirtschaftswissenschaftliche Berufe zutrauen und eine Differenzierung zwischen den Berufen bei diesen Studenten nur noch anhand der Attraktivität erfolgt. Die Selbstwirksamkeitserwartung würde demnach nur als Mindestanforderung fungieren und zum Ausschluss prinzipiell nicht in Frage kommender Berufe dienen. Die Daten der vorliegenden Untersuchung sprechen für diese Erklärung. Der durchschnittliche Faktorwert der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung liegt auf einer 7er Skala bei 5,5, der Median bei 5,6. Beide Werte sind relativ hoch.¹¹²⁵ Dies könnte bedeuten, dass der kritische „Schwellenwert“ durch die Mehrheit der Teilnehmer überschritten ist und die Selbstwirksamkeitserwartung für diese keinen differenzierenden Effekt auf das Interesse am Controllerberuf und das Berufsziel Controller mehr ausübt.

Eine *zweite mögliche Erklärung* liegt in einem unbeachteten moderierenden Effekt. So führen *Lent/Brown/Hackett 1994* die Möglichkeit an, dass die Stärke der Wirkung der *self-efficacy* auf die *interests* durch die *outcome expectations* beeinflusst wird:

„(...) it is possible that these two sets of beliefs interact such that favorable outcome expectations are needed to potentiate self-efficacy percepts. (...) An individual with high perceived self-efficacy but low outcome expectations relative to a given activity may be less likely to develop an enduring interest in that activity since the latter is seen as offering limited potential for reinforcement.“¹¹²⁶

Es wäre demnach möglich, dass sich die Selbstwirksamkeitserwartung nur positiv auf berufliche Interessen und Ziele auswirkt, wenn gleichzeitig der Beruf auch als attraktiv wahrgenommen und demnach eine „Belohnung“ der eigenen Leistung im Beruf erwartet wird. Deshalb wurden in zwei Moderationsanalysen die moderierenden Effekte der Attraktivität des Controllerberufs auf die Wirkung der Selbstwirksamkeitserwartung auf berufliche Interessen

¹¹²⁴ Lent/Brown/Hackett 1994 formulieren diesen Effekt für die Wirkung von Selbstwirksamkeitserwartung auf Interessen. Ein analoger Effekt könnte aber auch bei der Wirkung von Selbstwirksamkeitserwartung auf berufliche Ziele vorliegen.

¹¹²⁵ Für die Berechnung wurden die in SmartPLS ermittelten Faktorwerte des Konstrukts controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung herangezogen.

¹¹²⁶ Lent/Brown/Hackett 1994, S. 93. Die Autoren formulieren diese Möglichkeit für die Wirkung von Selbstwirksamkeitserwartung auf Interessen. Ein analoger Effekt könnte aber auch bei der Wirkung von Selbstwirksamkeitserwartung auf berufliche Ziele vorliegen.

sowie auf die Wirkung der Selbstwirksamkeitserwartung auf berufliche Ziele geprüft. Abbildung 26 veranschaulicht diese Effekte graphisch.

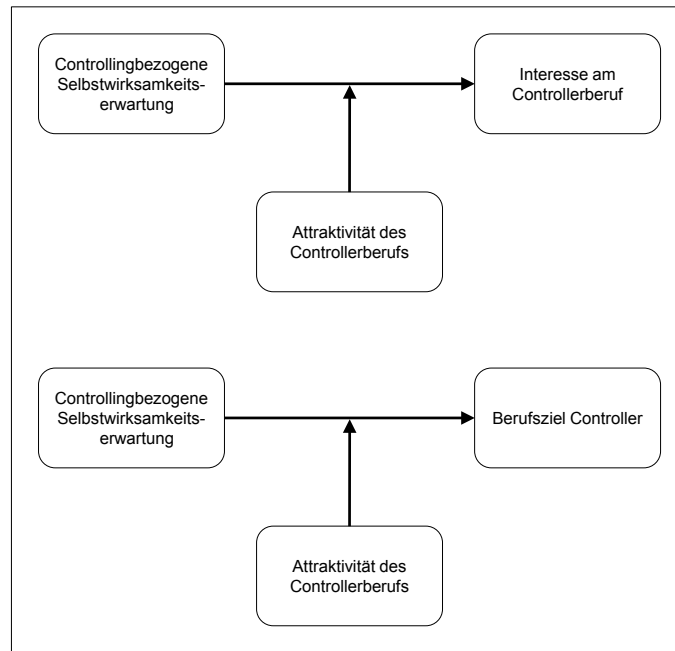


Abbildung 26: Darstellung moderierender Effekte der Attraktivität auf die Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung

Ein moderierender Effekt liegt vor, wenn der Interaktionseffekt zwischen exogener Variable (Selbstwirksamkeitserwartung) und Moderatorvariable (Attraktivität) auf die endogene Variable (Interesse bzw. Berufsziel) signifikant ist und das postulierte Vorzeichen aufweist. Die Stärke des moderierenden Effekts kann anhand der Effektstärke f^2 bewertet werden.¹¹²⁷ Tabelle 55 zeigt die Ergebnisse der Analysen.

| Ergebnisse der Überprüfung moderierender Effekte der Attraktivität des Controllerberufs auf die Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung auf berufliche Interessen und Ziele | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Wirkungsbeziehung | Ursprünglicher Schätzwert | Mittelwert der erzeugten Fälle | Standardabweichung | t-Wert | Effektstärke f^2 |
| Interaktionskonstrukt \Rightarrow Interesse | 0,01 | 0,01 | 0,03 | 0,35 | 0,00 |
| Interaktionskonstrukt \Rightarrow Berufsziel | 0,01 | 0,01 | 0,04 | 0,15 | 0,00 |

Tabelle 55: Informationen zu den moderierenden Effekten der Attraktivität auf die Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung

Die Pfadkoeffizienten der zur Überprüfung der moderierten Effekte gebildeten Interaktionskonstrukte sind nicht signifikant, die Werte der Effektstärke f^2 weisen jeweils

¹¹²⁷ Siehe dazu die Ausführungen zur Prüfung moderierender Effekte in Abschnitt 4.2.2.3.1.

Werte nahe bei 0 auf. Es kann somit keine moderierende Wirkung der Attraktivität auf die Beziehung zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Interesse bzw. beruflichen Zielen nachgewiesen werden. Diese Möglichkeit zur Erklärung der schwachen bzw. nicht signifikanten direkten Effekte der Selbstwirksamkeitserwartung scheidet damit aus. Daher erscheint der dargestellte „*threshold*“-Effekt als plausibelste Erklärung für die geringen direkten Effekte der Selbstwirksamkeitserwartung auf die beruflichen Interessen und Ziele. Die Wirkung dieses „*threshold effect*“ sollte in weiteren Studien untersucht werden. Es konnte noch keine empirische Studie identifiziert werden, in der dieser Effekt geprüft wird, so dass keine Vergleichswerte hierzu vorliegen.

Weiterhin erklärungsbedürftig sind die Abweichungen der vorliegenden Ergebnisse zu anderen Studien, die signifikante Wirkungen der Selbstwirksamkeitserwartung nachweisen können. Eine Erklärung könnte in Unterschieden der betrachteten Berufskontexte liegen. *Segal/Borgia/Schoenfeld 2002* analysieren die Entscheidung für eine Tätigkeit als *entrepreneur*. Es ist möglich, dass diese Tätigkeit von Nachwuchskräften mit einem hohen Risiko des Scheiterns verbunden wird.¹¹²⁸ Somit könnte die Selbstwirksamkeitserwartung hier höhere Bedeutung besitzen als für die Wahl des Controllerberufs.¹¹²⁹ *Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005* untersuchen die Entscheidung für den Einstieg in eine spezielle Branche, die *Sports and Leisure Industry*. Möglicherweise sind in diesem Fall die befragten Nachwuchskräfte davon überzeugt, dass spezielle Fach- und Branchenkenntnisse benötigt werden, um in diesem Beruf erfolgreich zu sein. Auch dies könnte dazu führen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung eine höhere Bedeutung besitzt. Dies würde implizieren, dass von einer differenzierten Wirkung der Selbstwirksamkeitserwartung auszugehen ist, die je nach betrachtetem Beruf unterschiedlich ausgeprägt ist. Für Berufe, die sehr spezifische Kenntnisse erfordern oder höhere Risiken des Scheiterns mit sich bringen, könnte die Selbstwirksamkeitserwartung von größerer Bedeutung sein als für andere Berufe.¹¹³⁰ Diese mögliche differenzierte Wirkung sollte in weiteren Untersuchungen näher geprüft werden, beispielsweise anhand einer gleichzeitigen Betrachtung unterschiedlicher Berufe.

¹¹²⁸ Vgl. Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 88.

¹¹²⁹ Segal/Schoenfeld/Borgia 2007 heben auch die große Bedeutung der *self-efficacy* für die Wahl einer *entrepreneur*-Laufbahn hervor: „*It seems unlikely that an individual would make a goal for an entrepreneurial career if they [sic!] did not feel confident to perform the necessary tasks associated with forming and developing his or her own business.*“ (Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 79)

¹¹³⁰ Konsistent zu einer solchen Annahme erscheint auch der Befund von Lent/Brown/Nota et al. 2003, die in ihrer Studie über verschiedene Berufsgruppen für zwei der sechs Gruppen eine signifikante direkte Wirkung der *self-efficacy* auf die *choice goals* nachweisen können, während sie für vier weitere Berufsgruppen keine direkte Wirkung zeigen können. (Vgl. Lent/Brown/Nota et al. 2003, S. 103)

5.3.2 Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung

5.3.2.1 Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Im Anschluss an die Darstellung der Ergebnisse zu den Wirkungen von Attraktivität und Selbstwirksamkeitserwartung werden die Ergebnisse zu den Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung dargestellt. Tabelle 56 zeigt die entsprechenden Ergebnisse.

| Ergebnisse zu den Determinanten der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung | | | | | | |
|--|-----------|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Wirkungsbeziehung | Hypothese | Ursprünglicher Schätzwert | Mittelwert der erzeugten Fälle | Standardabweichung | t-Wert | Effektstärke f^2 |
| Leistungen in Controllingkursen ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | H12 | 0,23 | 0,24 | 0,05 | 4,53 | 0,07 |
| Umfang prakt. Erfahrungen ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | H13 | 0,10 | 0,11 | 0,04 | 2,45 | 0,02 |
| Umfang stellv. Erfahrungen ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | H14 | -0,02 | -0,02 | 0,04 | 0,51 | 0,00 |
| Bestärkung durch Dritte ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | H15 | 0,45 | 0,45 | 0,06 | 8,13 | 0,28 |

Tabelle 56: Informationen zu den Wirkungen der Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung

Drei der vier aufgestellten Hypothesen konnten empirisch bestätigt werden. Die bisherigen Leistungen in Controllingkursen, der Umfang praktischer Erfahrung sowie die Bestärkung durch Dritte beeinflussen die Selbstwirksamkeitserwartung signifikant. Der größte Einfluss kommt dabei mit einem Pfadkoeffizienten von 0,45 der Bestärkung durch Dritte zu. Die Einflussnahme dritter Personen hat offensichtlich eine größere Bedeutung als die eigenen gesammelten Controllingenerfahrungen. Letztere wirken insbesondere in Form der Leistungen in Controllingkursen, die mit einem Pfadkoeffizienten von 0,23 einen stärkeren Einfluss ausüben als der Umfang praktischer Erfahrungen. Keinen Einfluss hat der Umfang stellvertretender Erfahrungen.

Der Wert des Bestimmtheitsmaßes R^2 zeigt, dass die untersuchten Determinanten insgesamt gut 38 % der Varianz der Selbstwirksamkeitserwartung erklären. Dieser Wert lässt auf einen mittleren Erklärungsbeitrag schließen und bleibt knapp unter dem für diese Untersuchung als unterer Schwellenwert angesetzten Wert von 40 %. Der Wert des Maßes für die Prognoserelevanz Q^2 von > 0 zeigt, dass dem Modell dennoch Prognoserelevanz für die Selbstwirksamkeitserwartung zukommt.

Neben der Untersuchung der Wirkungsbeziehungen wurden die Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung auf Multikollinearität getestet.¹¹³¹ Die ermittelten Werte für VIF und Konditionsindex lagen deutlich unter den angesetzten Höchstgrenzen, so dass nicht von einer Verzerrung der Ergebnisse durch substanzielle Multikollinearität auszugehen ist.

Abbildung 27 zeigt graphisch die ermittelten Wirkungen der untersuchten Determinanten.

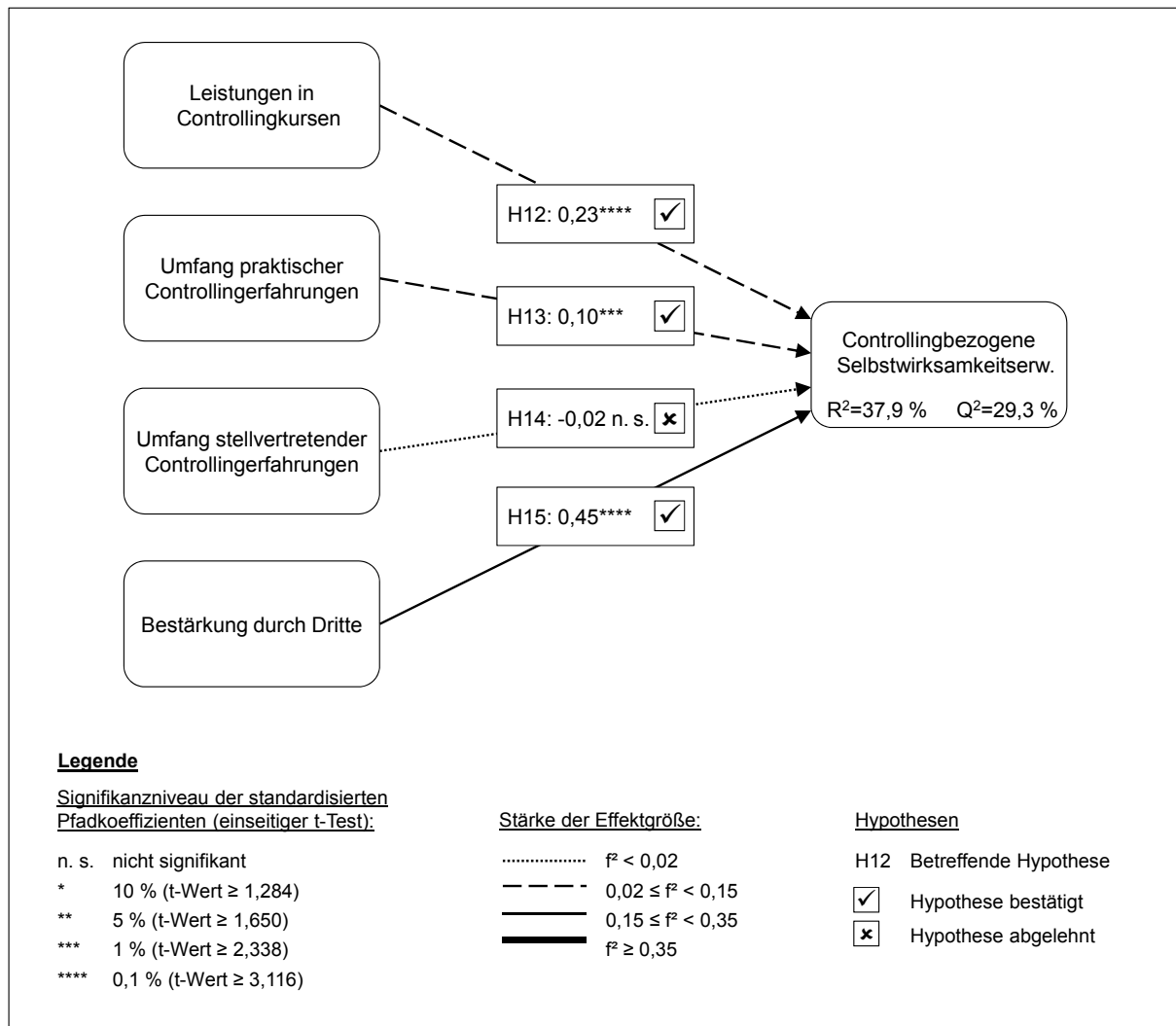


Abbildung 27: Wirkungen der Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung

¹¹³¹ Dazu wurden die in SmartPLS ermittelten Faktorwerte der Determinanten herangezogen und die vier Determinanten auf die Variable controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung regressiert. (Siehe zum Vorgehen auch Fußnote 1108)

5.3.2.2 Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse zu den Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung entsprechen nur teilweise den theoretisch abgeleiteten Wirkungsbeziehungen.

Einerseits konnte nachgewiesen werden, dass eigene Leistungen und die Bestärkung durch Dritte einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung der Selbstwirksamkeitserwartung haben. Dies ist konform mit den in der *SCCT* angenommenen Wirkungen.

Andererseits zeigen sich drei Abweichungen von den theoretischen Annahmen:

1. Nicht signifikanter Einfluss der Variablen Umfang stellvertretender Controllingverfahren
2. Bestärkung durch Dritte als wichtigster Einflussfaktor
3. Wert des Bestimmtheitsmaßes R^2 der Selbstwirksamkeitserwartung unter 40 %

Diese Abweichungen werden der Reihe nach betrachtet und mögliche Erklärungen untersucht.

1. Nicht signifikanter Einfluss der Variablen Umfang stellvertretender Controllingverfahren

Für den nicht signifikanten Einfluss der Variablen Umfang stellvertretender Controllingverfahren lassen sich mehrere mögliche Erklärungen identifizieren.

Eine *erste Erklärung* könnte sein, dass der Einfluss stellvertretender Erfahrungen vor allem dann wichtig ist, wenn Personen über keine eigenen Erfahrungen in dem relevanten Tätigkeitsfeld verfügen.¹¹³² Sofern eigene Erfahrungen vorliegen, könnten diese als authentischster Indikator angesehen und andere Informationen als irrelevant erachtet werden. Dies könnte auch in der vorliegenden Studie zutreffen. Alle Respondenten verfügen sowohl über Erfahrungen in der Controllingausbildung als auch in praktischen Controllingtätigkeiten. Möglicherweise wurden die Erfahrungen anderer Personen nicht mehr als relevante Zusatzinformation angesehen.¹¹³³ Jedoch müsste in diesem Fall auch der Einfluss der Bestärkung durch Dritte deutlich geringer sein als der Einfluss eigener Erfahrungen, was hier nicht der Fall ist.

Eine *zweite Erklärung* könnte in den Spezifika des Controllerberufs liegen. Der Controllerberuf weist eine große Vielfalt und Breite der Aufgaben und Anforderungen an Controller auf.¹¹³⁴ Dies könnte implizieren, dass Nachwuchskräfte Erfahrungen anderer Personen im Controllerberuf in geringerem Maße als repräsentativ ansehen und eine Übertragbarkeit auf eine eigene berufliche Tätigkeit grundsätzlich als schwierig erachten. Dies könnte in Folgeuntersuchungen geprüft werden, in denen verschiedene Berufe betrachtet werden.

¹¹³² Siehe dazu auch die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Konstrukts Umfang stellvertretender Erfahrungen in Abschnitt 3.4.2.3 und insbesondere Fußnote 469.

¹¹³³ Vgl. zu dieser Begründung für einen ähnlichen empirischen Befund Lent/Lopez/Bieschke 1991, S. 428.

¹¹³⁴ Vgl. exemplarisch Weber 2008a, S. 14; Weber/Schäffer 2008, S. 445; Weber 2002.

Eine *dritte Erklärung* könnte in der gewählten Operationalisierung des Konstrukts Umfang stellvertretender Erfahrungen liegen. Drei Aspekte sind hier zu nennen.

Erstens könnte die Erfassung des Umfangs stellvertretender Erfahrungen als *relative Größe* – Anzahl an Personen im Controllerberuf im Verhältnis zur Gesamtzahl bekannter berufstätiger Personen – nicht den wahren Bedeutungsgehalt des Konstrukts abdecken. Es wurde deshalb geprüft, ob die ebenfalls erfasste *absolute Anzahl* bekannter Controller andere Ergebnisse zeigt. Hier ergab sich ein Pfadkoeffizient von 0,06 für die Wirkung des Umfangs stellvertretender Erfahrungen auf die Selbstwirksamkeitserwartung, der allerdings nicht auf dem 5 %-Niveau signifikant war. Diese Form der Operationalisierung führte also zu einem stärkeren Effekt, jedoch ebenfalls nicht zum Nachweis einer signifikanten Wirkung.

Ein zweites Defizit in der Operationalisierung könnte darin bestehen, dass der gewählte *Personenkreis* nicht spezifisch genug ist. Nach der Theorie bezieht sich die stellvertretende Erfahrung auf „*similar others*“, Personen, denen eine ähnliche Kompetenz zugeschrieben wird.¹¹³⁵ Möglicherweise ist der in der Untersuchung abgefragte Personenkreis (Personen aus dem Verwandten-, Freundes- und Bekanntenkreis) zu groß und enthält auch Personen, die nicht als ähnlich erachtet und deren Erfahrungen deshalb nicht als Indikator für das eigene Potenzial interpretiert werden.¹¹³⁶ Gegebenenfalls sollte in zukünftigen Studien der Personenkreis enger gefasst werden. Denkbar wäre etwa eine Beschränkung auf Absolventen des eigenen Studiengangs, da diese über denselben Ausbildungsstand verfügen.

Ein drittes Defizit der Operationalisierung könnte in der nicht erfassten *Art der Erfahrungen* liegen. In der vorliegenden Studie wurde nicht erfasst, ob diese Personen Schwierigkeiten im Controllerberuf hatten oder sich leicht taten.¹¹³⁷ In der Literatur wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass eine differenzierte Erfassung besser geeignet ist. So führen beispielsweise *Usher/Pajares 2008* an, dass gerade das Beispiel von Personen, die in ihrer Tätigkeit erfolgreich Schwierigkeiten überwinden, eine besonders starke Wirkung auf die Selbstwirksamkeitserwartung ausübt.¹¹³⁸

¹¹³⁵ Siehe dazu die Ausführungen zu den „*similar others*“ bei der Konzeptualisierung des Umfangs stellvertretender Erfahrungen in Abschnitt 3.4.2.3.

¹¹³⁶ Ein ähnliches Problem spricht Van Vianen 1999 an, die ebenfalls keinen Einfluss der stellvertretenden Erfahrung nachweisen kann und dies auf die mangelnde Identifizierbarkeit mit dem erfassten Personenkreis zurückführt. (Vgl. Van Vianen 1999, S. 658)

¹¹³⁷ Auf diese Untersuchung wurde aufgrund von Rückmeldungen aus den Pretests *bewusst* verzichtet. (Siehe dazu die Ausführungen zur Operationalisierung des Konstrukts Umfang stellvertretender Erfahrungen in Abschnitt 3.4.2.3)

¹¹³⁸ Vgl. Usher/Pajares 2008, S. 753 und dazu auch Bandura 1997, S. 99-101. Eine ähnliche Begründung führen Chin/Kameoka 2002 an. Sie können ebenfalls keinen Einfluss der stellvertretenden Erfahrungen nachweisen und begründen dies durch eine mangelnde Differenzierung der Art der Erfahrungen. (Vgl. Chin/Kameoka 2002, S. 460 f.)

Bei der Messung des Konstrukts der stellvertretenden Erfahrungen werden auch in anderen Studien Schwierigkeiten festgestellt, die sich in geringen Reliabilitäten niederschlagen und die Untersuchung der Strukturbeziehungen erschweren.¹¹³⁹ Deshalb sollten sich zukünftige Untersuchungen weiter mit der Messung dieses Konstrukts befassen und die in dieser Studie ermittelten Ergebnisse überprüfen.

2. Bestärkung durch Dritte als wichtigster Einflussfaktor

Eine weitere Abweichung zeigt sich bezüglich der relativen Bedeutung der Determinanten. Die *SCCT* schreibt den *performance accomplishments* den größten Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung zu.¹¹⁴⁰ In der vorliegenden Untersuchung ist allerdings der Faktor Bestärkung durch Dritte die wichtigste Determinante. Vier mögliche Erklärungen bieten sich hierfür an.

Erstens könnten die Meinungen und Äußerungen Dritter für Studenten in der Tat eine größere Bedeutung haben als die eigenen Erfahrungen, insbesondere, wenn es sich dabei um Personen handelt, denen eine hohe Kompetenz zugesprochen wird. Eigene Erfahrungen könnten dagegen als zu wenig relevant und repräsentativ für den Beruf eingeschätzt werden.

Eine *zweite Erklärung* könnte in der vorgenommenen Messung des Konstrukts Bestärkung durch Dritte liegen. Es könnte sein, dass das Konstrukt nicht vollständig redundanzfrei zur Selbstwirksamkeitserwartung ist. Das Konstrukt wurde auch mit Indikatoren gemessen, die sich auf die wahrgenommenen Auffassungen Dritter beziehen.¹¹⁴¹ Diese Indikatoren könnten jedoch auch mit der Selbstwirksamkeitserwartung korrelieren, da sich eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung auch in der Meinung ausdrücken könnte, von anderen Personen für sehr fähig gehalten zu werden. Die Indikatoren wären in diesem Fall de facto reflektive Indikatoren des Konstrukts Selbstwirksamkeitserwartung, was den engen gemessenen Zusammenhang der Selbstwirksamkeitserwartung mit dem Konstrukt Bestärkung durch Dritte erklären würde.¹¹⁴² Zukünftige Untersuchungen sollten deshalb alternative Messungen des Konstrukts Bestärkung durch Dritte entwickeln und die ermittelten Wirkungsbeziehungen überprüfen.

¹¹³⁹ Vgl. dazu Usher/Pajares 2008, S. 757 und 772; Usher/Pajares 2009, S. 90 und ähnlich Lent/Lopez/Bieschke 1991, S. 428.

¹¹⁴⁰ Vgl. exemplarisch Lent/Brown/Hackett 2002, S. 262; Lent/Brown 2006, S. 16; Bandura 1997, S. 80; Bandura 1986, S. 399.

¹¹⁴¹ Beispiel dafür ist der Indikator „Personen, mit denen ich mich über Berufsmöglichkeiten austausche, sind der Auffassung, dass ich in einer Tätigkeit mit starkem Finanz- und Zahlenbezug erfolgreich sein könnte.“ (Siehe auch den Fragebogen zur Untersuchung in Anhang 8)

¹¹⁴² Um dies zu untersuchen, wurden in einer Sonderanalyse die Indikatoren des Konstrukts Bestärkung durch Dritte dem Konstrukt Selbstwirksamkeitserwartung zugeordnet. Die Analyse zeigte für drei der vier Indikatoren Faktorladungen von $> 0,7$. Dies stützt die angesprochene Möglichkeit.

Drittens könnten die Ergebnisse durch die gewählte Messung der *eigenen praktischen Erfahrungen* verursacht sein. Hier wurde bewusst nur nach dem *Umfang* praktischer Controllingenerfahrungen gefragt, nicht nach der *Einschätzung der Leistung* bei diesen Tätigkeiten.¹¹⁴³ Es könnte sein, dass Nachwuchskräfte auch bei praktischen Erfahrungen ihre Leistung bewerten und Rückschlüsse auf ihre Leistungsfähigkeit ziehen. Zukünftige Studien sollten deshalb eine Einschätzung der Leistung in praktischen Controllingenerfahrungen erfassen und prüfen, ob sich dadurch veränderte Wirkungsbeziehungen ergeben.

Eine *vierte Erklärung* für die höhere Wirkung der Bestärkung durch Dritte im Vergleich zu den eigenen Leistungen könnte in der Nichtberücksichtigung von Moderationseffekten bestehen. In den theoretischen Ausführungen zur *SCCT* lassen sich hierzu Hinweise finden. So führen *Lent/Brown/Hackett 1994* an, dass die Wirkung eigener Leistungen auf die Selbstwirksamkeitserwartung auch von dem *Schwierigkeitsgrad* der Bedingungen beeinflusst werden kann. Erfolge unter schwierigen Bedingungen könnten sich stärker auf die Selbstwirksamkeitserwartung auswirken als Erfolge unter einfachen Bedingungen. Umgekehrt können sich Misserfolge bei schweren Aufgabenstellungen in geringerem Maße negativ auf die Selbstwirksamkeitserwartung auswirken als Misserfolge bei eher einfachen Aufgabenstellungen.¹¹⁴⁴ Zur Überprüfung eines solchen Effekts wurde eine zusätzliche Moderationsanalyse durchgeführt. Dabei wurde ein moderierender Effekt der Variablen Anforderungsniveau der Controllingkurse für die Wirkung der Variable Leistung in Controllingkursen auf die Selbstwirksamkeitserwartungen geprüft. Abbildung 28 zeigt diesen Effekt schematisch.

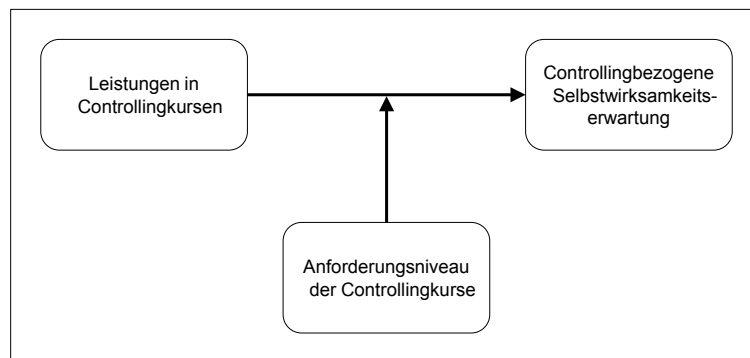


Abbildung 28: Darstellung eines moderierenden Effekts des Anforderungsniveaus auf die Wirkung der Leistungen in Controllingkursen

¹¹⁴³ Siehe dazu auch die Ausführungen zur Konzeptualisierung des Umfangs praktischer Controllingenerfahrungen in Abschnitt 3.4.2.2.

¹¹⁴⁴ Vgl. *Lent/Brown/Hackett 1994*, S. 103 und dazu auch *Usher/Pajares 2008*, S. 752; *Bandura 1997*, S. 82 f.; *Bandura 1986*, S. 401 f.

Gemäß den angeführten Überlegungen wurde zwischen Respondenten differenziert, die ihre Leistungen als eher gut bzw. eher schlecht bewertet hatten.¹¹⁴⁵ Allerdings war die Teilstichprobe der Respondenten mit eher schlechten Leistungen in Controllingkursen für eine Berechnung in PLS zu klein.¹¹⁴⁶ Deshalb wurde die Analyse nur für die erstgenannte Gruppe durchgeführt, bei der gemäß den Ausführungen ein positiver moderierender Einfluss des Anforderungsniveaus bestehen müsste. Je höher das Anforderungsniveau der Kurse wahrgenommen wurde, umso stärker müssten sich gute Leistungen in Kursen auf die Selbstwirksamkeitserwartung auswirken.

Die Ergebnisse der Prüfung sind in Tabelle 57 dargestellt. Der Interaktionseffekt beträgt 0,13 bei einer Effektstärke von 0,02. Allerdings ist der Effekt mit einem t-Wert von 0,78 nicht signifikant. Der moderierende Effekt des Anspruchsniveaus der Kurse konnte somit nicht nachgewiesen werden. Da jedoch nur ein Moderationseffekt bei Erfolgen, nicht aber bei Misserfolgen getestet wurde, sollte dies in nachfolgenden Untersuchungen überprüft werden.¹¹⁴⁷

| Ergebnisse der Überprüfung eines moderierenden Effekts des Anforderungsniveaus auf die Wirkung von Leistungen in Controllingkursen auf die Selbstwirksamkeitserwartung | | | | | |
|--|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Wirkungsbeziehung | Ursprünglicher Schätzwert | Mittelwert der erzeugten Fälle | Standardabweichung | t-Wert | Effektstärke f^2 |
| Interaktionskonstrukt \Rightarrow Selbstwirksamkeitserwartung | 0,13 | 0,07 | 0,17 | 0,78 | 0,02 |

Tabelle 57: Informationen zum moderierenden Effekt des Anforderungsniveaus auf die Wirkung der Leistungen in Controllingkursen

In den theoretischen Ausführungen zur *SCCT* werden noch weitere mögliche Moderationseffekte genannt. So führen *Lent/Brown/Hackett 1994* an, dass auch Stimmungen und Einstellungen von Personen die Wahrnehmung eigener Leistungen beeinflussen und damit die Wirkung von Erfolgen bzw. Misserfolgen auf die Selbstwirksamkeitserwartung moderieren können.¹¹⁴⁸ Zukünftige Studien sollten deshalb insbesondere diese Moderationseffekte berücksichtigen und prüfen, ob die hier ermittelten Zusammenhänge davon beeinflusst werden.

¹¹⁴⁵ Dies wurde an den Faktorwerten der Variablen Leistungen in Controllingkursen festgemacht. Als eher gute Leistungen wurden Faktorwerte von $> 4,5$, als eher schlechte Leistungen Faktorwerte von $< 3,5$ auf einer 7er Skala definiert.

¹¹⁴⁶ Die Gruppe der Studenten mit guten Leistungen umfasste 209, die Gruppe mit eher schlechten Leistungen 39 Teilnehmer.

¹¹⁴⁷ Bei der Gruppe der Teilnehmer mit eher schlechten Leistungen in Controllingkursen müsste gemäß den theoretischen Ausführungen das Anforderungsniveau der Kurse einen *negativen* moderierenden Effekt ausüben.

¹¹⁴⁸ Personen mit einer eher negativen Grundeinstellung könnten Misserfolge stärker wahrnehmen und folglich stärker in ihre Selbstwirksamkeitserwartung einfließen lassen als Personen mit einer positiven Grundeinstellung. (Vgl. *Lent/Brown/Hackett 1994*, S. 102 f. sowie dazu und zu weiteren möglichen Einflüssen *Lent/Brown 2006*, S. 16; *Bandura 1986*, S. 401-403)

3. Wert des Bestimmtheitsmaßes R^2 der Selbstwirksamkeitserwartung unter 40 %

Erklärungsbedürftig ist auch der Wert des Bestimmtheitsmaßes für die Selbstwirksamkeitserwartung von knapp unter 40 %. Eine Erklärung hierfür könnte ebenfalls in der Nicht-Berücksichtigung von Moderationseffekten im Forschungsmodell liegen, die die Wirkung der exogenen Variablen auf die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen. Es sollte in zukünftigen Untersuchungen geprüft werden, ob durch den Einschluss moderierender Variablen ein höherer Erklärungsbeitrag für die Selbstwirksamkeitserwartung erreicht werden kann.

5.3.3 Determinanten der Attraktivität

Nach der Betrachtung der Wirkungen der Attraktivität des Controllerberufs auf die beruflichen Interessen und Ziele sollen im nächsten Schritt die Determinanten der Attraktivität betrachtet werden. Wie bei der Darstellung des Forschungsmodells dargelegt, wird in zwei Schritten vorgegangen. Im ersten Schritt werden die auf der Basis der *SCCT* konzipierten Determinanten betrachtet, die das „Kernmodell“ der Untersuchung bilden:

- Zufriedenheit mit praktischen Controllingenerfahrungen
- Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte
- Stellvertretende Controllingenerfahrungen

Im zweiten Schritt wird zusätzlich der Einfluss der Determinanten mit Bezug zur Controllingausbildung betrachtet:

- Praxisbezug der Controllingkurse
- Inhaltliche Breite der Controllingkurse
- Anforderungsniveau der Controllingkurse

5.3.3.1 Betrachtung der Determinanten des Kernmodells

5.3.3.1.1 Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Tabelle 58 zeigt die Ergebnisse zum Einfluss der Determinanten auf die Attraktivität.

| Ergebnisse zu den Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs | | | | | | |
|--|-----------|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Wirkungsbeziehung | Hypothese | Ursprünglicher Schätzwert | Mittelwert der erzeugten Fälle | Standardabweichung | t-Wert | Effektstärke f^2 |
| Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen \Rightarrow Attraktivität | H16 | 0,59 | 0,59 | 0,04 | 13,86 | 0,64 |
| Qualität stellv. Erfahrungen \Rightarrow Attraktivität | H20 | 0,02 | 0,03 | 0,04 | 0,60 | 0,00 |
| Empfehlungen durch Dritte \Rightarrow Attraktivität | H21 | 0,08 | 0,08 | 0,04 | 2,27 | 0,01 |

Tabelle 58: Informationen zu den Wirkungen der Determinanten der Attraktivität

Die Ergebnisse zeigen, dass zwei der drei angenommenen Wirkungsbeziehungen bestätigt werden konnten. Sowohl für die Determinante Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen als auch für die Determinante Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte ließ sich ein signifikanter Einfluss auf die Attraktivität des Controllerberufs feststellen. Der deutlich größte Effekt entfällt mit einem Pfadkoeffizient von 0,59 auf die Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen. Der hohe f^2 -Wert lässt auf einen starken Effekt schließen.

Der Einfluss der Empfehlungen durch Dritte ist deutlich geringer und mit einem Pfadkoeffizienten von 0,08 und einem f^2 -Wert von unter 0,02 als schwach zu bezeichnen.

Nicht bestätigen ließ sich die Hypothese zum Einfluss der Determinante Qualität stellvertretender Erfahrungen. Der Pfadkoeffizient dieser Variablen liegt nahe bei 0 und ist nicht signifikant. Ganz offensichtlich spielen die Erfahrungen anderer Personen nur eine geringe Rolle bei der Wahrnehmung des Controllerberufs. Nachwuchskräfte schließen vielmehr (fast) ausschließlich von eigenen Erfahrungen auf die Eigenschaften des Berufs.

Mit dem bereits dargestellten Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung erklären die Determinanten insgesamt knapp über 60 % der Varianz der Variablen Attraktivität des Controllerberufs. Dieser Wert des Bestimmtheitsmaßes R^2 kann als mittlerer bis substanzieller Erklärungsbeitrag interpretiert werden, der dieser Untersuchung zugrunde gelegte Mindestwert von 40 % für das Bestimmtheitsmaß wird erfüllt. Der Wert für das Maß zur Prognoserelevanz Q^2 der Variablen Attraktivität des Controllerberufs von > 0 bestätigt zudem die Prognosegüte des Modells nach dem Stone-Geisser-Kriterium.

Auch bei den Determinanten der Attraktivität wurde eine Überprüfung auf Multikollinearität vorgenommen.¹¹⁴⁹ Die ermittelten Werte für den VIF und den Konditionsindex lagen (weit) unterhalb der kritischen Grenzen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Ergebnisse nicht durch Multikollinearität zwischen den exogenen Variablen verzerrt werden.

Abbildung 29 veranschaulicht die ermittelten Ergebnisse graphisch.

¹¹⁴⁹ Dazu wurden die in SmartPLS ermittelten Faktorwerte der Determinanten herangezogen und auf die Variable Attraktivität des Controllerberufs regressiert. (Siehe zum Vorgehen auch Fußnote 1108)

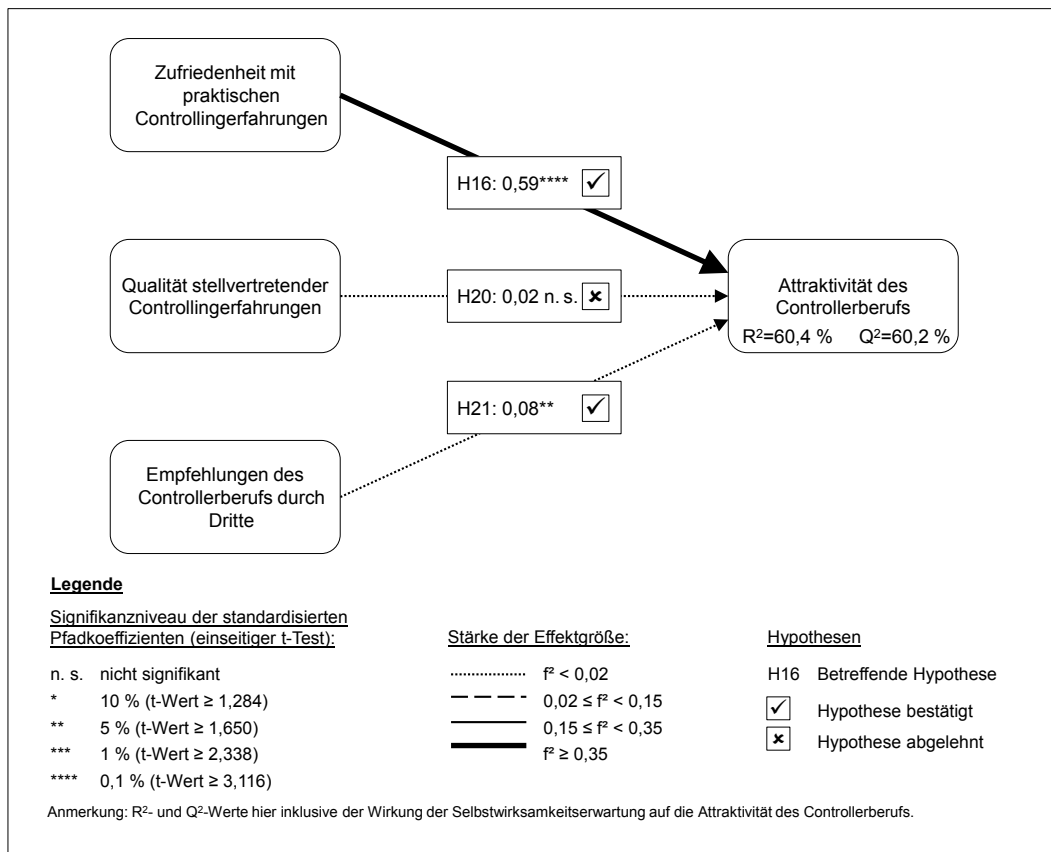


Abbildung 29: Wirkungen der Determinanten der Attraktivität

5.3.3.1.2 Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen die große Bedeutung der Praxiserfahrungen auf die Wahrnehmung des Controllerberufs. Die Determinante Erfahrungen in praktischen Controllingtätigkeiten hat mit Abstand den größten Effekt auf die Attraktivität des Controllerberufs. Diese Ergebnisse bestätigen die große Bedeutung von Praktika oder ähnlichen Praxiserfahrungen als Instrument zur Gewinnung von Nachwuchskräften. Offensichtlich sind „*real-world experiences*“¹¹⁵⁰ ein wesentlicher Faktor, der die Wahrnehmungen eines Berufs prägt. Controllerbereiche sollten sich dieser Wirkung bewusst sein und Praktika gezielt einsetzen, um Nachwuchskräften einen möglichst realitätsnahen Einblick in den Controllerberuf zu ermöglichen.

Darüber hinaus wird deutlich, dass auch Empfehlungen durch Dritte zur Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs beitragen können. Allerdings ist dieser Effekt deutlich schwächer als der Effekt der Praxiserfahrungen. Eine Erklärung könnte darin bestehen, dass eigene Erfahrungen als am authentischsten angesehen werden und andere Determinanten nicht oder nur in sehr geringem Maße zur Wahrnehmung des Controllerberufs beitragen.

¹¹⁵⁰ Segal/Schoenfeld/Borgia 2007, S. 95.

Bei der Interpretation der Ergebnisse zu den Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung wurde dieses mögliche „Übergewicht“ der eigenen Erfahrungen bereits dargestellt.¹¹⁵¹

Dies könnte auch der Grund dafür sein, dass die stellvertretenden Erfahrungen keinen signifikanten Einfluss auf die Attraktivität ausüben. Zusätzlich könnten hier die schon bei der Darstellung der Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung genannten Aspekte eine Rolle spielen. Der Kreis der Personen, auf die sich die stellvertretenden Erfahrungen bezogen, wurde sehr weit gefasst. Gegebenenfalls sind jedoch nicht die Erfahrungen aller bekannten Controller relevant. Zukünftige Studien könnten sich deshalb auf bestimmte Personenkreise, z. B. Absolventen des eigenen Studiengangs, fokussieren.

5.3.3.2 Erweiterung der Determinanten

Im nächsten Schritt wurde eine Erweiterung des Forschungsmodells um die Determinanten der Ausbildungserfahrung vorgenommen.

5.3.3.2.1 Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Tabelle 59 zeigt die detaillierten Ergebnisse zu den um die drei Variablen zur Controllingausbildung ergänzten Determinanten der Attraktivität.

| Ergebnisse zu den Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs – Erweiterung | | | | | | |
|--|-----------|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Wirkungsbeziehung | Hypothese | Ursprünglicher Schätzwert | Mittelwert der erzeugten Fälle | Standardabweichung | t-Wert | Effektstärke f^2 |
| Zufriedenheit mit prakt. Erfahrungen \Rightarrow Attraktivität | H16 | 0,55 | 0,54 | 0,04 | 13,01 | 0,58 |
| Qualität stellv. Erfahrungen \Rightarrow Attraktivität | H20 | 0,02 | 0,03 | 0,05 | 0,51 | 0,00 |
| Empfehlungen durch Dritte \Rightarrow Attraktivität | H21 | 0,06 | 0,07 | 0,04 | 1,69 | 0,01 |
| Praxisbezug \Rightarrow Attraktivität | H17 | -0,01 | -0,01 | 0,04 | 0,19 | 0,00 |
| Inhaltliche Breite \Rightarrow Attraktivität | H18 | -0,04 | -0,04 | 0,05 | 0,83 | 0,00 |
| Anforderungsniveau \Rightarrow Attraktivität | H19 | 0,20 | 0,21 | 0,05 | 3,96 | 0,07 |

Tabelle 59: Informationen zu den Wirkungen der Determinanten der Attraktivität - Erweiterung

Für zwei der zusätzlich untersuchten Determinanten – den Praxisbezug und die inhaltliche Breite der Controllingkurse – ließ sich kein signifikanter Einfluss auf die Attraktivität nachweisen. Die Hypothesen 17 und 18 konnten somit nicht bestätigt werden. Für die Determinante Anforderungsniveau der Controllingkurse konnte ein signifikanter Einfluss nachgewiesen

¹¹⁵¹ Siehe dazu Abschnitt 5.3.2.2.

und die Hypothese 19 damit bestätigt werden. Dieser Einfluss ist mit einem Pfadkoeffizienten von 0,2 und einem f^2 -Wert von 0,07 allerdings als eher schwach zu bezeichnen.¹¹⁵² Der Pfadkoeffizient des Anforderungsniveaus liegt zudem deutlich unter dem Pfadkoeffizienten der Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen.

Zusätzlich zur Analyse der Wirkungsbeziehungen wurden die Determinanten auf Multikollinearität getestet.¹¹⁵³ Die Werte für den VIF und den Konditionsindex lagen deutlich unter den kritischen Grenzen, so dass nicht von einer Verzerrung der ermittelten Beziehungen durch eine substantielle Multikollinearität auszugehen ist.

Abbildung 30 stellt die ermittelten Wirkungsbeziehungen des erweiterten Modells dar.

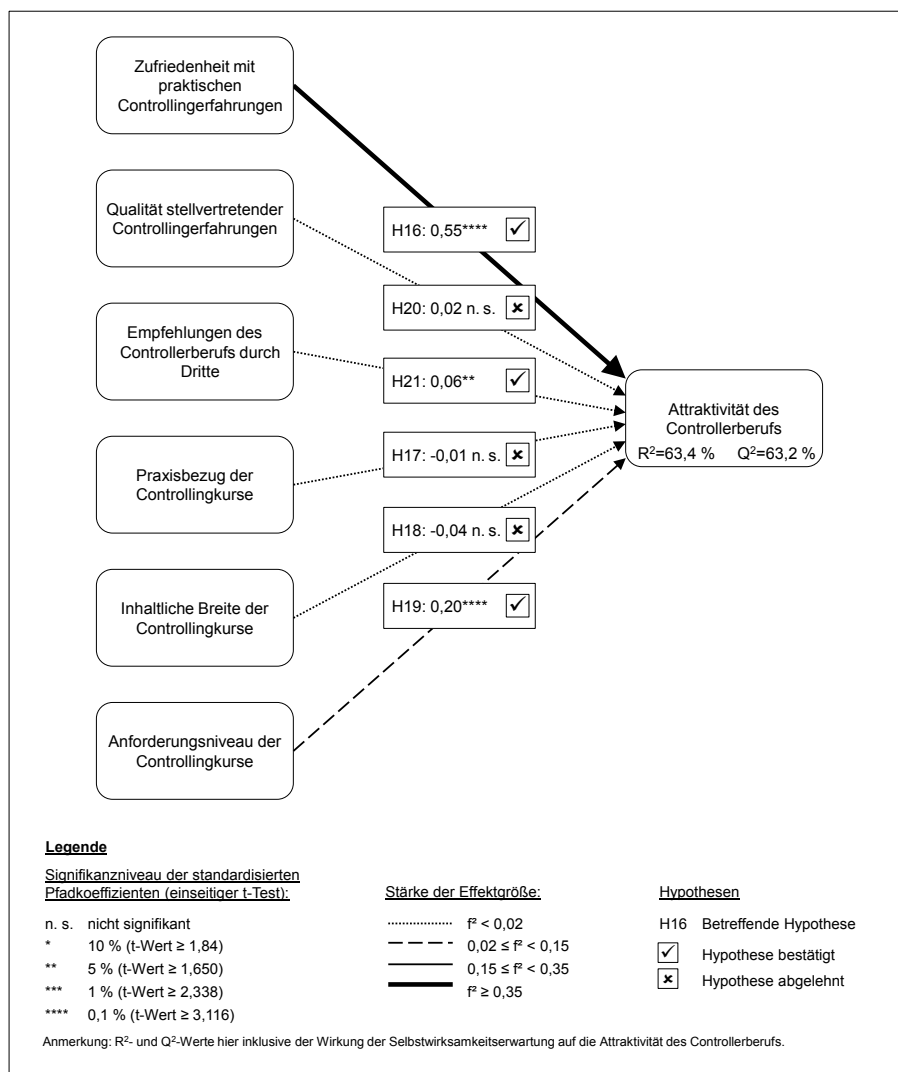


Abbildung 30: Wirkungen der Determinanten der Attraktivität – Erweiterung

¹¹⁵² Magnus 2006 führt allerdings an, dass bei einer relativ großen Anzahl exogener Variablen die Grenzwerte zur Interpretation von Effektstärken als „sehr streng“ (Magnus 2006, S. 176) anzusehen sind, da diese nicht die Anzahl der Konstrukte mitberücksichtigen. (Vgl. Magnus 2006, S. 176) Die Bewertung der Effektstärke des Anforderungsniveaus als eher schwach wäre demnach als konservativ anzusehen.

¹¹⁵³ Dazu wurden die in SmartPLS ermittelten Faktorwerte der Determinanten herangezogen und auf die Variable Attraktivität des Controllerberufs regressiert. (Siehe zum Vorgehen auch Fußnote 1108)

5.3.3.2 Interpretation der Ergebnisse

Aus den Ergebnissen zum erweiterten Forschungsmodell lassen sich zwei Schlussfolgerungen ableiten.

Erstens sind Erfahrungen in der Ausbildung offensichtlich deutlich weniger wichtig als Erfahrungen in praktischen Tätigkeiten. Die Pfadkoeffizienten der Ausbildungserfahrungen sind deutlich schwächer als die Pfadkoeffizienten der Zufriedenheit in der Praxis. Dies zeigt, dass die „*real-world experience*“ gegenüber der „*theoretischen Sicht*“ auf den Controllerberuf ein deutlich größeres Gewicht besitzt. Dies erscheint nachvollziehbar. Im Rahmen praktischer Erfahrungen kommen Nachwuchskräfte direkt mit dem möglichen späteren Beruf in Kontakt und können beurteilen, ob dieser Beruf die richtige Wahl für sie darstellt.

Zweitens zeigt sich, dass die Ausbildungserfahrungen sich nur teilweise auf die Wahrnehmung des Controllings als berufliche Tätigkeit auswirken. Eine mögliche Erklärung für den signifikanten Einfluss des Anforderungsniveaus könnte darin bestehen, dass ein hohes Anforderungsniveau die Wahrnehmung der Aufgaben und Tätigkeiten der Controller verbessert. Anspruchsvolle Kurse könnten demnach dazu führen, dass auch die Inhalte der Controllertätigkeit als anspruchsvoll und herausfordernd wahrgenommen werden.

Für den geringen Einfluss des Praxisbezugs könnte es zwei Erklärungen geben. Zum einen könnte der Praxisbezug eine Art „*Mindestanforderung*“ an wirtschaftswissenschaftliche Hochschulkurse darstellen und ein hoher Praxisbezug keinen differenzierenden Einfluss auf die Wahrnehmungen der Studenten ausüben. Zum anderen könnte es sein, dass die Studenten klar zwischen der Bewertung der Controllingkurse und der Bewertung des Controllerberufs trennen. Ein hoher Praxisbezug würde sich demnach positiv auf die Wahrnehmung der *Kurse* nicht jedoch auf die Wahrnehmung des *Berufs* auswirken. Eine ähnliche Erklärung könnte auch für den nicht signifikanten Einfluss der inhaltlichen Breite angeführt werden. Der leicht negative Pfadkoeffizient könnte zudem bedeuten, dass ein breiter, vielfältiger Unterricht aus Sicht der Studenten keinen Vorteil darstellt, sondern dass sie eher eine Fokussierung auf die Instrumente und Methoden (das „*Handwerkszeug*“) des Controllerberufs bevorzugen. Da der Pfadkoeffizient jedoch nicht signifikant ist, sind hier weitere Untersuchungen erforderlich.

5.3.4 Überblick über die Gesamtergebnisse

Nach der Analyse der Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell wurden die von *Homburg/Klarmann 2006* empfohlenen Stabilitätstests durchgeführt.¹¹⁵⁴ Dazu wurden viermal je 10 % der Fälle zufällig aus der Stichprobe entfernt und die Strukturmodelle jeweils neu berechnet. Dabei wurde in zwei Schritten vorgegangen. Im ersten Schritt wurde das Strukturmodell ohne die zusätzlich eingefügten Determinanten der Controllingausbildung betrachtet. In einem zweiten Schritt wurden die ausbildungsbezogenen Determinanten ergänzt.

Die Prüfung des Strukturmodells ohne die Determinanten der Ausbildungserfahrung zeigte nur sehr geringe Veränderungen. In keinem der vier Tests wurden Pfadbeziehungen insignifikant. Auch die ermittelten Werte für das Bestimmtheitsmaß R^2 der endogenen Variablen variierte nur minimal. Dies spricht für eine sehr hohe Stabilität der Ergebnisse.

Die Prüfung unter Einschluss der Determinanten der Controllingausbildung zeigte ein ähnliches Ergebnis. Die Pfadkoeffizienten der Determinanten der Attraktivität blieben sehr stabil und auch das Bestimmtheitsmaß R^2 der Attraktivität änderte sich nur geringfügig. Die einzige Veränderung betraf die Wirkung der Determinante Empfehlungen durch Dritte, die in zwei der vier Stabilitätstests knapp insignifikant wurde. Dies verdeutlicht noch einmal, dass die Wirkung dieser Determinante nur als sehr schwach anzusehen ist und eine im Vergleich zu eigenen Erfahrungen untergeordnete Bedeutung besitzt.

Die folgenden Abbildungen fassen noch einmal die diskutierten Ergebnisse für das gesamte Forschungsmodell zusammen. Abbildung 31 zeigt die Ergebnisse für das Modell ohne die zusätzlich betrachteten Determinanten der Ausbildungserfahrungen, Abbildung 32 stellt das Modell inklusive dieser Determinanten dar. Die nachfolgenden Tabelle 60 und Tabelle 61 geben zusätzlich einen Überblick über die bestätigten und abgelehnten Hypothesen.

¹¹⁵⁴ Vgl. *Homburg/Klarmann 2006*, S. 737, und siehe dazu auch die Ausführungen zu den Stabilitätstests beim Konstrukt der Attraktivität des Controllerberufs in Abschnitt 5.2.1.2.2.

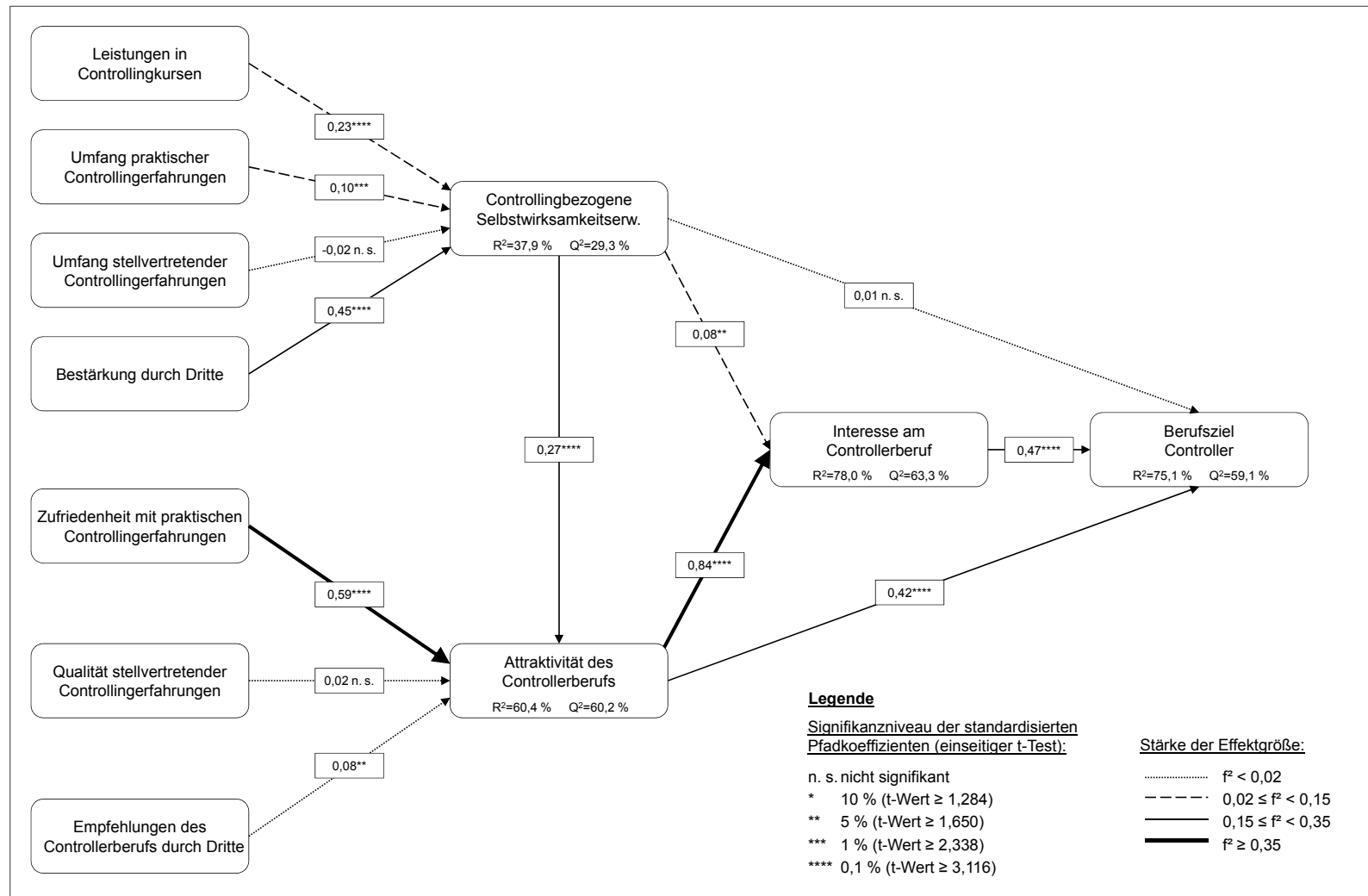


Abbildung 31: Zusammenfassung der Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell

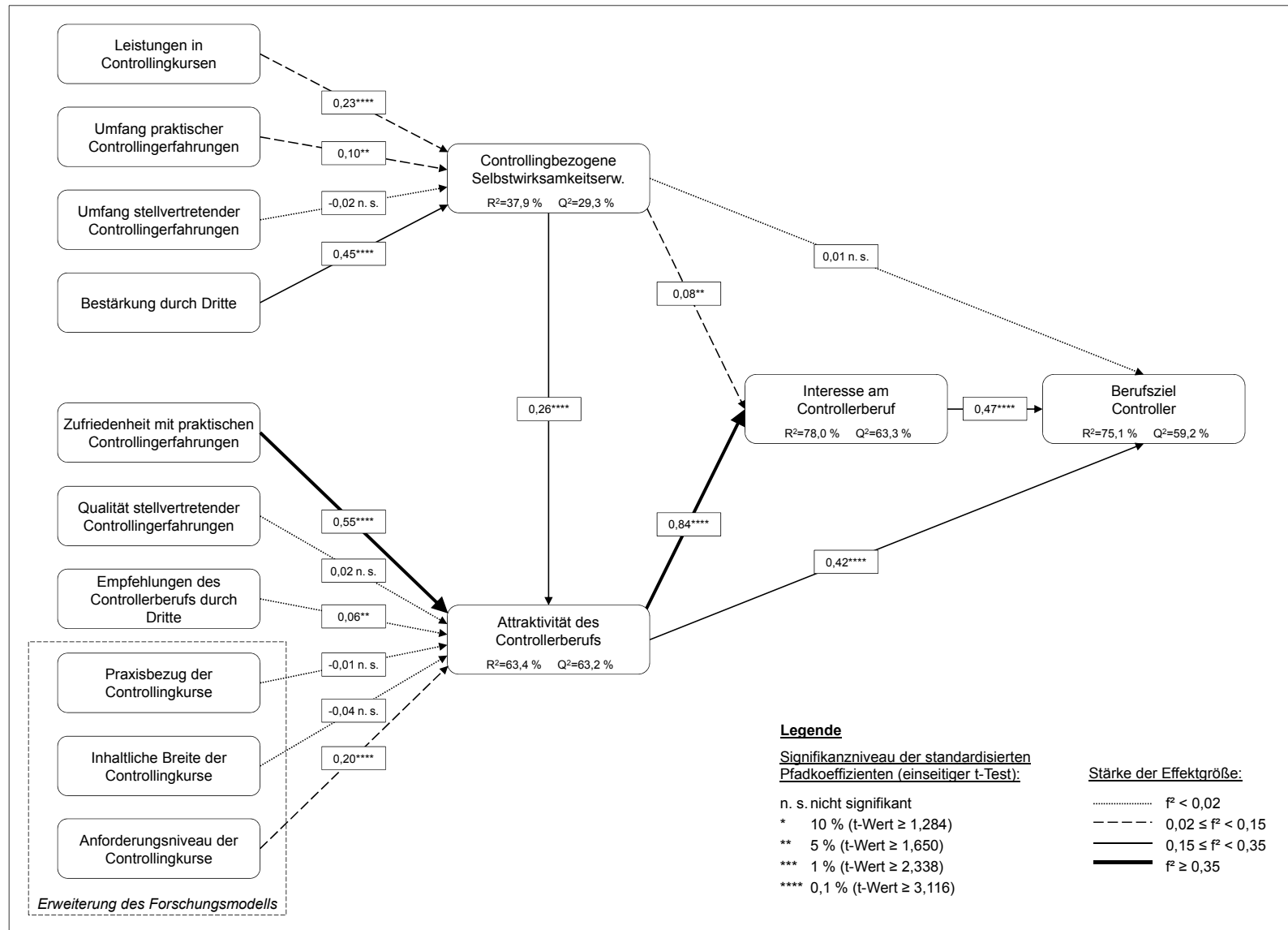


Abbildung 32: Zusammenfassung der Wirkungsbeziehungen im Strukturmodell – Erweiterung

| Ergebnisse der Hypothesenprüfung – direkte Effekte | | Ergebnis | |
|--|---|-----------|-----------|
| Hypothese | | Bestätigt | Abgelehnt |
| H1 | Attraktivität ⇒ Interesse | X | |
| H2 | Attraktivität ⇒ Berufsziel | X | |
| H3 | Interesse ⇒ Berufsziel | X | |
| H5 | Selbstwirksamkeitserwartung ⇒ Interesse | X | |
| H6 | Selbstwirksamkeitserwartung ⇒ Berufsziel | | X |
| H8 | Selbstwirksamkeitserwartung ⇒ Attraktivität | X | |
| H12 | Leistungen in Controllingkursen ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | X | |
| H13 | Umfang praktischer Controllingenerfahrungen ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | X | |
| H14 | Umfang stellvertretender Controllingenerfahrungen ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | | X |
| H15 | Bestärkung durch Dritte ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | X | |
| H16 | Zufriedenheit mit praktischen Controllingenerfahrungen ⇒ Attraktivität | X | |
| H17 | Praxisbezug der Controllingkurse ⇒ Attraktivität | | X |
| H18 | Inhaltliche Breite der Controllingkurse ⇒ Attraktivität | | X |
| H19 | Anforderungsniveau der Controllingkurse ⇒ Attraktivität | X | |
| H20 | Qualität stellvertretender Controllingenerfahrungen ⇒ Selbstwirksamkeitserwartung | | X |
| H21 | Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte ⇒ Attraktivität | X | |

Tabelle 60: Ergebnisse zu den Forschungshypothesen – direkte Effekte

| Ergebnisse der Hypothesenprüfung – indirekte Effekte | | Ergebnis | |
|--|--|-----------|-----------|
| Hypothese | | Bestätigt | Abgelehnt |
| H4 | Attraktivität ⇒ Interesse ⇒ Berufsziel | X | |
| H7 | Selbstwirksamkeitserwartung ⇒ Interesse ⇒ Berufsziel | X | |
| H9 | Selbstwirksamkeitserwartung ⇒ Attraktivität ⇒ Interesse | X | |
| H10 | Selbstwirksamkeitserwartung ⇒ Attraktivität ⇒ Berufsziel | X | |
| H11 | Selbstwirksamkeitserwartung ⇒ Attraktivität ⇒ Interesse ⇒ Berufsziel | X | |

Tabelle 61: Ergebnisse zu den Forschungshypothesen – indirekte Effekte

6 Zusammenfassung und Implikationen

Im letzten Abschnitt werden abschließend die wesentlichen Ergebnisse und Implikationen der Untersuchung zusammengefasst.

Im ersten Schritt werden das Vorgehen und die zentralen Ergebnisse erläutert. Im nächsten Schritt wird die Arbeit wissenschaftlich bewertet, wobei inhaltliche und methodische Aspekte betrachtet werden. Darauf aufbauend werden bestehende Limitationen und sich daraus ergebende Implikationen für die weitere Forschung herausgearbeitet. Abschließend werden die Implikationen der Untersuchungsergebnisse für die unternehmerische Praxis und für die Controllinglehre an Hochschulen dargelegt.

6.1 Vorgehensweise und zentrale Ergebnisse

Motivation der Untersuchung war die festgestellte zentrale Bedeutung der Mitarbeiter für die Qualität der Leistungen von Controllerebenen. Aufgrund der primär immateriellen Natur der Controllingleistungen hängt ihre Qualität wesentlich von den beteiligten Mitarbeitern ab. Qualifizierte und hochmotivierte Mitarbeiter sind demnach einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren für den Beitrag von Controllerebenen zum Unternehmenserfolg. Allerdings deuten einige Indizien auf zunehmende Schwierigkeiten bei der Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte für Controllerebenen hin. Eine Beschäftigung mit dem Stellenwert des Controllereberufs als möglicher Karriereoption erscheint deshalb sinnvoll, um die Ansprache von Nachwuchskräften zu verbessern und eine ausreichende Quantität und Qualität der Nachwuchsgewinnung sicherzustellen.

Auch in der internationalen Accounting-Literatur wird häufig auf die Bedeutung der Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte hingewiesen. Zahlreiche Studien befassen sich mit der Wahrnehmung des Berufs durch Nachwuchskräfte und mit möglichen Einflussfaktoren auf die Entscheidung für einen Berufseinstieg im Accounting. Allerdings können dabei einige inhaltliche und methodische Limitationen festgestellt werden. Beispielsweise werden oft sehr heterogene Einflussfaktoren betrachtet und nicht zwischen attraktiven oder unattraktiven Eigenschaften des Accounting-Berufs und Determinanten, die die Wahrnehmung der Attraktivität bestimmen, unterschieden. Dies erschwert die Identifikation möglicher Ansatzpunkte zur Steigerung der Attraktivität. Als weitere Limitation zeigt sich unter anderem, dass die Studien in der Regel nicht komplexe Wirkungszusammenhänge modellieren und nicht als Längsschnittstudien konzipiert sind, um tatsächliche Berufsentscheidungen zu erfassen.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war daher eine umfassende Analyse der Attraktivität des Controllerberufs, eine davon getrennte Untersuchung möglicher Einflussfaktoren auf die Attraktivität sowie die Bewertung unterschiedlicher Zusammenhänge zwischen der Attraktivität und der Herausbildung beruflicher Interessen und Ziele. Dabei sollten auch die Voraussetzungen für eine Längsschnittstudie geschaffen werden, um die tatsächlichen beruflichen Entscheidungen der befragten Nachwuchskräfte zu erfassen. Hierzu wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

1. *Wie kann die Attraktivität des Controllerberufs konzeptualisiert und operationalisiert werden?*
2. *Wie attraktiv wird der Controllerberuf durch potenzielle Nachwuchskräfte wahrgenommen?*
3. *Welche Determinanten beeinflussen die Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs?*
4. *Inwieweit beeinflusst die Wahrnehmung der Attraktivität die Absicht, im Controllerberuf zu tätig zu werden?*
5. *Welche weiteren Faktoren beeinflussen die Absicht, im Controllerberuf tätig zu werden?*

Die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgte in mehreren Schritten. Im *ersten Schritt* wurde der konzeptionelle Hintergrund aufbereitet und der Begriff der Attraktivität für den vorliegenden Kontext definiert. Im *zweiten Schritt* wurde der aktuelle Forschungsstand herausgearbeitet und bestehende Theorien zur Berufswahl auf ihre Eignung für die Forschungsfragen geprüft. Die *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* wurde als geeignete theoretische Basis ausgewählt. Im *dritten Schritt* wurde auf der Basis der in der *SCCT* enthaltenen Konstrukte und postulierten Wirkungsbeziehungen ein Forschungsmodell entwickelt und die enthaltenen Konstrukte konzeptualisiert und operationalisiert. Dieser Schritt beinhaltete auch die Aufstellung eines mehrdimensionalen Messmodells zur Erfassung der Attraktivität des Controllerberufs. Im *vierten Schritt* wurde zur empirischen Überprüfung des Modells eine großzahlige Befragung an 18 Hochschulen durchgeführt, in der verwertbare Daten von insgesamt 1.354 Hochschulstudenten erhoben wurden. Im *fünften Schritt* erfolgte die empirische Überprüfung des Forschungsmodells und der aufgestellten Hypothesen.

Für die Beantwortung der *Forschungsfrage 1* wurde ein zweidimensionales, *reflective first-order, formative second-order*-Konstrukt zur Messung der Attraktivität des Controllerberufs aufgestellt. Zur Ausgestaltung dieses Messmodells wurden zwei empirische Vorstudien unter

Studenten und berufstätigen Personen durchgeführt sowie die relevante Literatur ausgewertet. Das Messmodell umfasst acht Dimensionen: *Arbeitsbelastung*, *Arbeitstätigkeit*, *berufliche Entwicklungsmöglichkeiten*, *Beschäftigungsaussichten*, *Bezahlung*, *Einflussmöglichkeiten*, *Image* sowie *Kollegen*. In der Untersuchung konnten reliable und valide Messmodelle für die einzelnen Dimensionen entwickelt werden. Auch konnte die Validität des Gesamtmodells empirisch bestätigt werden. Das aufgestellte mehrdimensionale Messmodell erfasst somit den Bedeutungsgehalt der Attraktivität des Controllerberufs sehr gut.

Dabei leisten die einzelnen Dimensionen einen sehr unterschiedlichen Beitrag zur Erklärung der Attraktivität. Mit Abstand am wichtigsten ist die Dimension Arbeitstätigkeit. Daneben tragen die Dimensionen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Image und Kollegen signifikant zur Erklärung der Attraktivität des Controllerberufs bei. Für die übrigen Dimensionen konnte kein signifikanter Einfluss nachgewiesen werden. Der Beitrag der einzelnen Dimensionen zur Attraktivität spiegelt die Wichtigkeit der Dimensionen bei der Beurteilung der Attraktivität wider. Die Wahrnehmung der Attraktivität wird demnach wesentlich durch die Wahrnehmung der im Controllerberuf erwarteten Aufgaben und Tätigkeiten bestimmt. Die Wahrnehmung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und des beruflichen Images von Controllern sowie die Erwartungen hinsichtlich der potenziellen Kollegen tragen ebenfalls zur Wahrnehmung der Attraktivität bei. Ihr Beitrag ist jedoch eher gering.

Zur Überprüfung möglicher gruppenspezifischer Unterschiede wurden verschiedene Gruppenvergleiche sowie Stabilitätstests durchgeführt. Dabei zeigten sich keine signifikanten Abweichungen in der Wichtigkeit der einzelnen Dimensionen. Diese Ergebnisse deuten auf eine große Stabilität und Repräsentativität der Ergebnisse hin.

Zur Beantwortung der *Forschungsfrage 2* wurden Indexwerte für die einzelnen Attraktivitätsdimensionen sowie die Gesamtattraktivität berechnet. Diese spiegeln die Einschätzung des Controllerberufs durch die Untersuchungsteilnehmer wider. Die Ergebnisse zeigten, dass die befragten Nachwuchskräfte den Controllerberuf insgesamt im Durchschnitt nur mäßig attraktiv einstufen. Als vergleichsweise sehr attraktiv werden dagegen die Beschäftigungsaussichten und die Bezahlung im Controllerberuf wahrgenommen. Ebenfalls als attraktiv werden die Einflussmöglichkeiten von Controllern eingeschätzt. Als eher unattraktiv bewerten die Nachwuchskräfte die Dimensionen Image und Kollegen. Die Ergebnisse zur Bedeutung und Bewertung der Attraktivitätsdimensionen wurden außerdem mit den Ergebnissen der Studie zur Controllerzufriedenheit von *Pfennig 2009* verglichen. Hier zeigten sich einige Parallelen, aber

auch einige deutliche Unterschiede zwischen den Wahrnehmungen aktiver Controller und potenzieller Nachwuchskräfte.

Zur Beantwortung der *Forschungsfrage 3* wurde der Einfluss ausgewählter Determinanten auf die Wahrnehmung der Attraktivität des Controllerberufs untersucht. Die Determinanten wurden auf der Basis der *SCCT* sowie relevanter Studien aus der Accounting-Forschung ausgewählt. In einem ersten Schritt wurden der Einfluss praktischer Erfahrungen sowie der Empfehlungen und Erfahrungen anderer Personen auf die Attraktivität untersucht. Hier zeigte sich, dass zufriedenstellende Praxiserfahrungen einen starken Einfluss auf die Attraktivität ausüben. Darüber hinaus konnte auch für die Empfehlungen durch Dritte ein signifikanter, wenn auch deutlich schwächerer Einfluss belegt werden. Kein Einfluss konnte dagegen für den dritten Faktor, die stellvertretenden Erfahrungen, gezeigt werden. In einem zweiten Schritt wurde ergänzend der mögliche Einfluss von Erfahrungen in der Controllingausbildung untersucht. Hierbei wurden die drei Faktoren Praxisbezug, inhaltliche Breite sowie Anforderungsniveau der Controllingkurse betrachtet. Allerdings konnte nur für den Faktor Anforderungsniveau ein signifikanter Einfluss nachgewiesen werden, der zudem deutlich schwächer ist als der Einfluss praktischer Erfahrungen.

Zur Beantwortung der *Forschungsfragen 4 und 5* wurde der Einfluss der Attraktivität des Controllerberufs auf die Variablen Interesse am Controllerberuf und Berufsziel Controller untersucht. Im Einklang mit den Annahmen der *SCCT* wurde dabei zusätzlich der Einfluss der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung betrachtet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Attraktivität einen sehr starken Einfluss auf die beruflichen Interessen sowie einen etwas schwächeren, aber ebenfalls signifikanten Einfluss auf die beruflichen Ziele ausübt. Gleichzeitig konnte auch ein signifikanter Effekt des Interesses am Controllerberuf auf das Berufsziel Controller nachgewiesen werden. Im Einklang mit der *SCCT* wurde zudem ein Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Wahrnehmung der Attraktivität belegt. Allerdings wurde kein Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung auf die beruflichen Ziele sowie ein nur schwacher Einfluss auf die beruflichen Interessen ermittelt.

Neben den direkten Effekten wurden auch vermutete indirekte Effekte zwischen den Konstrukten untersucht. Diese Effekte konnten vollständig bestätigt werden. So zeigte sich, dass die Attraktivität die beruflichen Ziele nicht nur direkt, sondern auch indirekt über ihren Einfluss auf das Interesse am Controllerberuf beeinflusst. Zudem wurde festgestellt, dass die Selbstwirksamkeitserwartung zwar keinen bzw. nur einen schwachen direkten Effekt auf

berufliche Interessen und Ziele ausübt, allerdings über ihre Wirkung auf die Attraktivität diese Konstrukte durchaus indirekt beeinflusst.

Im Einklang mit der *SCCT* wurden auch ausgewählte Determinanten der controllingbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung untersucht. In diesem Untersuchungsschritt wurde der Einfluss der Faktoren Leistungen in Controllingkursen, Umfang praktischer Controllingenerfahrungen, Umfang stellvertretender Erfahrungen sowie Bestärkung durch Dritte untersucht. Die angenommenen Wirkungen konnten größtenteils bestätigt werden. So wurde für alle Faktoren mit Ausnahme des Umfangs stellvertretender Erfahrungen ein signifikanter Einfluss nachgewiesen. Entgegen den Erwartungen hatten allerdings die eigenen Erfahrungen der Teilnehmer deutlich geringere Bedeutung als der Faktor Bestärkung durch Dritte.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Annahmen der *SCCT* zu großen Teilen bestätigt werden konnten. Allerdings wurden auch einige Abweichungen festgestellt, die in möglichen zukünftigen Studien näher betrachtet werden sollten.

6.2 Wissenschaftliche Bewertung

Die wissenschaftliche Bewertung der vorliegenden Arbeit erfolgt in zwei Schritten. Im ersten Schritt wird die inhaltliche Bewertung vorgenommen, im zweiten Schritt werden methodische Aspekte betrachtet.

6.2.1 Inhaltliche Bewertung

Die Arbeit leistet inhaltliche Beiträge sowohl zum Verständnis der Wahrnehmung des Controllerberufs durch Nachwuchskräfte als auch zur zugrunde gelegten *SCCT*.

Zunächst leistet die Studie einen Beitrag zur in der Accounting-Literatur geführten Diskussion über die Gewinnung von Nachwuchskräften. Hier kann sie an einigen Limitationen bisheriger Studien ansetzen.¹¹⁵⁵ Dies betrifft zum einen die *Messung der Attraktivität*. Für die Konzeptualisierung des Messmodells der Attraktivität des Controllerberufs wurden bestehende Kenntnisse aus der Literatur sowie Erkenntnisse aus Vorstudien herangezogen, um möglichst alle relevanten Aspekte, die bei der Wahrnehmung eines Berufs eine Rolle spielen, zu berücksichtigen. Die Ergebnisse der Validierung des Messmodells zeigen, dass die Dimensionen den Bedeutungsgehalt der Attraktivität sehr gut erfassen. Dies ist ein Fortschritt im Vergleich zu bisherigen Studien aus der Accounting-Forschung, die häufig sehr unterschiedliche Faktoren bei der Berufswahrnehmung berücksichtigten und somit offen ließen, ob alle relevanten Faktoren betrachtet wurden.

Zum anderen erfolgte eine konsequente *konzeptionelle Trennung zwischen den Dimensionen der Attraktivität und ihren Determinanten*. Auch dies ist ein Fortschritt gegenüber vielen bisherigen Studien, in denen oftmals Dimensionen und Determinanten gleichrangig abgefragt wurden. Da sich aus den Ergebnissen jedoch unterschiedliche Implikationen für die Ansprache von Nachwuchskräften ergeben, ist es sinnvoll, diese getrennt zu untersuchen. Das bestehende Forschungsmodell kann deshalb auch für zukünftige Untersuchungen als Orientierungsrahmen dienen, um weitere Determinanten oder Dimensionen zu ergänzen.

Schließlich wurde in der Untersuchung auch der Einfluss von *Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung* auf die Wahrnehmung des Berufs empirisch untersucht, der in einigen Studien aus der Accounting-Literatur angesprochen wurde. Dieser Einfluss konnte nur partiell nachgewiesen werden. Dieser Befund schafft möglicherweise die Basis für eine vertiefte Diskussion der Ausgestaltung der Ausbildung und einen Ansatzpunkt für weitere empirische Untersuchungen zur Wirkung der Controllingausbildung auf die Wahrnehmung des Berufs.

¹¹⁵⁵ Siehe dazu die Ausführungen zu bestehenden Limitationen der Forschung in Abschnitt 2.2.4.2.

Weitere inhaltliche Beiträge lassen sich außerdem für die *Social Cognitive Career Theory* ableiten. Zum einen betrifft dies die Messung des Konstrukts der *outcome expectations*. In der vorliegenden Studie konnte konzeptionell dargelegt werden, dass das Konstrukt der Attraktivität inhaltlich dem Konstrukt der *outcome expectations* entspricht. Außerdem konnten die zentralen von der *SCCT* angenommenen Wirkungsbeziehungen nachgewiesen werden. Dies bestätigt die nomologische Validität des Konstrukts und rechtfertigt damit dessen Verwendung im Kontext der *SCCT* auch aus empirischer Sicht. Das erarbeitete Konstrukt der Attraktivität könnte deshalb in weiteren Untersuchungen zur *SCCT* eingesetzt werden.

Zum anderen leistet die vorliegende Untersuchung durch die kontextspezifische Ausgestaltung weiterer Konstrukte einen Beitrag zur *SCCT*. Dies gilt insbesondere für die *Determinanten der outcome expectations*. Diese Determinanten sind in bisherigen Studien eher vernachlässigt worden und es findet sich keine eindeutige theoretische Aussage, ob sie sich konzeptionell von den Determinanten der Selbstwirksamkeitserwartung unterscheiden. In dieser Untersuchung wurde dieser Unterschied angenommen und erstmals eine umfassende Konzeptualisierung, Operationalisierung und Validierung der Determinanten der *outcome expectations* durchgeführt. Die Messmodelle zeigen überwiegend sehr zufriedenstellende Gütekriterien, die angenommenen Strukturbeziehungen konnten allerdings nur teilweise bestätigt werden. Dennoch könnte auf der Basis der Ergebnisse dieser Arbeit eine weitere Auseinandersetzung mit spezifisch auf die *outcome expectations* wirkenden Determinanten stattfinden. Außerdem leistet die vorliegende Untersuchung theoretische Beiträge durch die ermittelten Ergebnisse zu den *Wirkungsbeziehungen*. So konnte gezeigt werden, dass abweichend von den Annahmen der Theorie die Selbstwirksamkeitserwartung nur eine schwache bzw. keine Wirkung auf berufliche Interessen und Ziele hat. Dieser Befund stellt ein Indiz für einen in der Literatur erwähnten „*threshold*“-Effekt der Selbstwirksamkeitserwartung auf berufliche Interesse und Ziele dar, der in empirischen Studien bisher noch nicht thematisiert wurde. Durch einen Vergleich mit den Ergebnissen anderer Studien konnten zudem Indizien für eine kontextspezifisch zu differenzierende Bedeutung der Selbstwirksamkeitserwartung herausgearbeitet werden. Dies sollte in weiteren Studien geprüft werden, da eine Bestätigung dieser Befunde eine notwendige Anpassung der *SCCT* implizieren könnte: Je nach der Art des betrachteten Berufs würde demnach die Bedeutung der Selbstwirksamkeitserwartung für die beruflichen Interessen und Ziele differieren.

6.2.2 Methodische Bewertung

Bei der Arbeit wurde auf die Einhaltung hoher methodischer Anforderungen geachtet. Dies betrifft sowohl die Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung als auch die Auswertung der erhobenen Daten.

Für die Ausgestaltung des Forschungsmodells wurde nicht nur auf eine Literaturanalyse zurückgegriffen, sondern es wurden zudem die Erkenntnisse zweier empirischer Vorstudien herangezogen. Ihre Auswertung erfolgte entsprechend neuesten wissenschaftlichen Empfehlungen und in Anlehnung an aktuelle empirische Arbeiten aus der Controllingforschung. Die Ausgestaltung des Fragebogens erfolgte mit großer Sorgfalt. Zusätzlich wurden verschiedene Pretests durchgeführt, um die Reliabilität und Validität der verwendeten Messinstrumente sowie ihre Verständlichkeit für die Respondenten sicherzustellen. Dabei wurde sowohl auf Wissenschaftler als auch auf Studenten zurückgegriffen, um methodische und inhaltliche Verbesserungsmöglichkeiten aufzudecken. Bei der Fragebogengestaltung wurden zudem verschiedene Maßnahmen angewandt, um mögliche Verzerrungen im Antwortverhalten zu vermeiden.

Der erhaltene Datensatz wurde vor weiteren Analysen zunächst umfassend auf seine Qualität geprüft. Dabei wurden beispielsweise Daten mit deutlichen Mustern im Antwortverhalten oder einem zu hohen Anteil fehlender Werte eliminiert. Zusätzlich wurden die Daten mit etablierten Verfahren auf mögliche Biases geprüft.

Bei der Überprüfung der Messmodelle wurden mehrere Gütekriterien der ersten und zweiten Generation genutzt. Die Gütemaße der Messmodelle waren überwiegend sehr zufriedenstellend. Zur Analyse der Strukturmodelle wurde mit dem PLS-Verfahren ein etabliertes Verfahren genutzt, das bereits häufig in der Controllingforschung Anwendung gefunden hat.

Die so ermittelten Ergebnisse wurden mittels mehrfacher Stabilitätstests überprüft, wobei nur für eine – auch im Originalergebnis schwache – Wirkungsbeziehung relevante Veränderungen nachgewiesen werden konnten. Dies untermauert die Aussagekraft der ermittelten Ergebnisse.

Trotz der dargestellten methodischen und inhaltlichen Beiträge bestehen in der Arbeit einige Limitationen, die im Folgenden betrachtet werden.

6.3 Limitationen der Untersuchung und Ansätze für zukünftige Untersuchungen

Limitationen der vorliegenden Untersuchung ergeben sich aufgrund des gewählten Untersuchungsdesigns, der Ausgestaltung der Messmodelle sowie des betrachteten Forschungsmodells. Die wichtigsten Limitationen werden nachfolgend vorgestellt, wobei jeweils auch auf mögliche Ansätze für zukünftige Untersuchungen eingegangen wird.

6.3.1 Limitationen aufgrund des Untersuchungsdesigns

Zum einen ergeben sich Limitationen aus dem gewählten *Untersuchungsdesign*.

Erstens sind die Aussagen zur Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs durch die Befragungsteilnehmer nicht ohne Weiteres auf die Grundgesamtheit übertragbar, da es sich bei der Stichprobe *nicht* um eine Zufallsstichprobe handelte. Allerdings wurde die Untersuchung an einer sehr großen Anzahl von Hochschulen aus unterschiedlichen Regionen, von unterschiedlicher Größe und von unterschiedlichem Status (Universität, Fachhochschule, Duale Hochschule) durchgeführt. Dies spricht gegen starke Einschränkungen der Repräsentativität der Stichprobe.¹¹⁵⁶

Zweitens kann aufgrund der Erhebungsmethodik ein *Common-Method-Bias* nicht vollständig ausgeschlossen werden. Die Daten für alle Untersuchungsvariablen wurden jeweils von *ein und demselben* Respondenten zu *einem* Zeitpunkt mittels *eines* Fragebogens erhoben. Allerdings wurden bei der Fragebogengestaltung verschiedene Maßnahmen durchgeführt, um das Risiko eines *Common-Method-Bias* zu reduzieren. Zudem konnten in den Testverfahren keine Anzeichen auf einen starken *Common-Method-Bias* identifiziert werden. Es ist somit nicht von einer substanziellen Verzerrung der Ergebnisse auszugehen.

Drittens ist anzumerken, dass durch das Untersuchungsdesign als Querschnittstudie die Richtung der *Kausalität* zwischen den Variablen nicht nachgewiesen werden kann.¹¹⁵⁷ Ein statistisch nachweisbarer Zusammenhang zwischen zwei Variablen ist immer nur „*notwendige Bedingung*“¹¹⁵⁸ eines kausalen Zusammenhangs.¹¹⁵⁹ Allerdings wurden die vermuteten Wirkungsbeziehungen auf der Basis einer etablierten Theorie abgeleitet, was die Interpretation als

¹¹⁵⁶ Zu betonen ist noch einmal, dass zur Bewertung *kausaler* Zusammenhänge keine Zufallsstichproben erforderlich sind. Die ermittelten Ergebnisse der *Wirkungshypothesen* können deshalb als generalisierbar angesehen werden. (Siehe dazu auch die Ausführungen zur Auswahl des Teilnehmerkreises in Abschnitt 4.1.1.2)

¹¹⁵⁷ Vgl. zu diesem Problem speziell für Studien zur *SCCT* exemplarisch Szymanski/Ozegovic/Phillips et al. 2007, S. 145; Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005, S. 135 sowie allgemein Rindfleisch/Malter/Ganesan et al. 2008, S. 262; Spector 1994, S. 387.

¹¹⁵⁸ Weiber/Mühlhaus 2010, S. 9, Hervorhebung im Original.

¹¹⁵⁹ Vgl. dazu auch Scholderer/Balderjahn/Paulssen 2006, S. 641 f.; Ringle 2004b, S. 7; Smith/Langfield-Smith 2004, S. 59; Homburg/Pflesser 2000, S. 635; Bagozzi/Baumgartner 1994, S. 417; Homburg 1992, S. 500.

kausale Beziehungen erlaubt.¹¹⁶⁰ Dennoch könnten zukünftige Studien ein Längsschnittdesign anwenden, um noch stärkere Belege für die vermuteten Kausalbeziehungen zu erhalten.¹¹⁶¹ Dies gilt etwa für die Determinanten der Attraktivität und der Selbstwirksamkeitserwartung. Ein Nachweis der hier angenommenen Wirkungsbeziehungen könnte beispielsweise über eine Befragung von Studenten vor Antritt und nach Abschluss eines Praktikums erfolgen, um mögliche Effekte dieser Erfahrung zu ermitteln.¹¹⁶² Eine solche zeitlich getrennte Erhebung könnte zudem das Risiko eines *Common-Method-Bias* weiter reduzieren.¹¹⁶³

Viertens ist zu erwähnen, dass einige Variablen durch die Bewertung *retrospektiver Aussagen* gemessen werden mussten, beispielsweise die Variable Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen, die durch rückblickende Aussagen der Respondenten zu ihren praktischen Erfahrungen gemessen wurde. Bei retrospektiven Fragen besteht die Gefahr einer Verzerrung durch „nachträgliche Rationalisierungen“¹¹⁶⁴. Auch dieser Gefahr könnte durch ein anderes Untersuchungsdesign möglicherweise begegnet werden.

6.3.2 Limitationen aufgrund der gewählten Operationalisierung der Konstrukte

Einige Limitationen könnten sich auch aufgrund der gewählten *Operationalisierung* der untersuchten Variablen ergeben.

Dies gilt *erstens* für die Operationalisierung des Konstrukts *Umfang stellvertretender Erfahrungen*. In der vorliegenden Untersuchung wurde – aufgrund qualifizierter Überlegungen und entsprechender Ergebnisse der Pretests – eine von anderen Studien zur *SCCT* leicht abweichende Operationalisierung gewählt. Möglicherweise ist der nicht-signifikante Effekt dieser Determinante teilweise auch darauf zurückzuführen. Da in anderen Studien ebenfalls auf Schwierigkeiten bei der Messung dieses Konstrukts hingewiesen wird, liegt in der Operationalisierung dieses Konstrukts ein Anknüpfungspunkt für weitere empirische Studien. Mögliche Verbesserungsansätze bei der Operationalisierung gibt es *zweitens* beim Konstrukt *Bestärkung durch Dritte*. Möglicherweise besteht eine zu große inhaltliche Nähe zum Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung, die gegebenenfalls den gemessenen Zusammenhang zwischen den Konstrukten nach oben verzerrt. Zukünftige Untersuchungen sollten deshalb die gewählte Operationalisierung noch einmal überprüfen.

¹¹⁶⁰ Vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 13; Mahlendorf 2008, S. 110-112; Backhaus/Erichson/Plinke et al. 2006, S. 338. Zu einer vertieften Diskussion des Kausalitätsbegriffs vgl. Weiber/Mühlhaus 2010, S. 7-16.

¹¹⁶¹ Vgl. Spector 1994, S. 389.

¹¹⁶² Vgl. für ein solches Design zur Untersuchung der Auswirkungen von Praktika exemplarisch Taylor 1988.

¹¹⁶³ Vgl. dazu Cunningham/Bruening/Sartore et al. 2005, S. 135.

¹¹⁶⁴ Schnell/Hill/Esser 2005, S. 336, und vgl. dazu auch Szymanski/Ozegovic/Phillips et al. 2007, S. 145.

Drittens ist die Operationalisierung des Konstrukts *Umfang praktischer Controlling-erfahrungen* zu nennen, die nur den *Umfang*, nicht aber die *Qualität* der eigenen Leistungen erfasst. Zukünftige Untersuchungen sollten bei der Messung dieses Konstrukts auch eine Bewertung der Leistung mit erfassen. Möglicherweise führt dies zu abweichenden Ergebnissen bei den Wirkungsbeziehungen.

Zukünftige Untersuchungen könnten sich *viertens* mit einer detaillierteren Erfassung der *Zufriedenheit mit praktischen Controlling-erfahrungen* beschäftigen. Für diese Determinante konnte ein sehr starker Einfluss nachgewiesen werden. Allerdings wurde die Zufriedenheit nur global erfasst. Aufgrund der großen Bedeutung dieses Faktors sollte näher untersucht werden, welche Art von Erfahrungen besonders zur Zufriedenheit beitragen. Beispielsweise könnten hierfür Praktikanten in Controllerebenen dezidiert nach konkreten Erfahrungen befragt werden.¹¹⁶⁵ Diese Ergebnisse könnten für eine spezifische Ausgestaltung von Praktika in Controllerebenen genutzt werden.¹¹⁶⁶

6.3.3 Limitationen aufgrund des Forschungsmodells

Einige Limitationen ergeben sich auch aufgrund der Ausgestaltung des *Forschungsmodells*. *Erstens* wurden aufgrund inhaltlicher und forschungsökonomischer Überlegungen *nicht alle Elemente* der *SCCT* in die Untersuchung aufgenommen. So wurde beispielsweise auf die Erhebung der vierten Determinante der Selbstwirksamkeitserwartung, der *physiological and affective states*, verzichtet. Darüber hinaus wurden in der Theorie genannte Kontextfaktoren sowie mögliche Moderatoren nicht berücksichtigt.¹¹⁶⁷ Zukünftige Untersuchungen sollten diese Variablen aufnehmen, um eine noch genauere Betrachtung der Wirkungsbeziehungen zu ermöglichen.

Zweitens erfolgte die Messung der *Attraktivität des Controllerberufs* entlang von übergeordneten Dimensionen. Dies ermöglicht die Identifizierung der wichtigsten beruflichen Eigenschaften, kann jedoch keine Auskunft geben, welche spezifische Ausgestaltung der Dimension sich die Nachwuchskräfte jeweils wünschen. So konnte beispielsweise gezeigt werden, dass die Dimension Arbeitstätigkeit sehr wichtig ist, nicht aber, welche konkreten Ansprüche an die Tätigkeit – etwa vielfältige, herausfordernde Aufgaben – Nachwuchskräfte haben. Zukünftige Studien sollten hier ansetzen und insbesondere eine detailliertere Erfassung der Arbeitstätigkeit vornehmen.

¹¹⁶⁵ Vgl. für ein solches Untersuchungsdesign exemplarisch Feldman/Weitz 1990.

¹¹⁶⁶ Vgl. exemplarisch die Schlussfolgerungen in der Studie von Höft/Hell 2007, S. 19 f.

¹¹⁶⁷ Siehe dazu die Darstellung der *SCCT* in Abschnitt 2.3.2.5.

Drittens sollte in zukünftigen Studien der Einfluss der *Controllingausbildung* vertieft untersucht werden. Die Auswahl der betrachteten Determinanten erfolgte zwar auf der Basis bestehender Studien und empirischer Vorstudien, möglicherweise haben jedoch noch andere, nicht berücksichtigte Aspekte der Controllingausbildung Einfluss auf die Wahrnehmung des Controllerberufs.

Viertens wurde in der vorliegenden Untersuchung nur die *Absicht* erfasst, im Controllerberuf tätig zu werden. Aufgrund des Designs als Querschnittstudie konnten keine Informationen erhoben werden, welche Teilnehmer tatsächlich den Controllerberuf ergreifen. Allerdings wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, eine solche *Längsschnittuntersuchung* durchzuführen. Bei der Datenerhebung wurden die Teilnehmer auch nach ihrer Bereitschaft gefragt, an einer Längsschnittstudie teilzunehmen. Immerhin 520 der 1.354 Teilnehmer (38,4 %) haben sich dazu bereit erklärt. Damit kann die vorliegende Untersuchung zu einer Längsschnittstudie ausgebaut werden. Dabei sollten auch mögliche Veränderungen der Präferenzen im Verlauf der persönlichen und beruflichen Entwicklung untersucht werden.¹¹⁶⁸ Die vorliegende Studie zeigte substantielle Unterschiede zwischen den Wahrnehmungen der befragten Studenten und aktiver Controller auf, die möglicherweise auf sich ändernde Prioritäten im Lauf der beruflichen Entwicklung zurückzuführen sind.

Forschungsgegenstand der vorliegenden Untersuchung war der Controllerberuf. Das Messmodell zur Attraktivität könnte aber auch auf *andere Berufe* übertragbar sein, da es allgemein erfasst, welche Dimensionen die Attraktivität eines Berufs bestimmen. Deshalb sollte – als *fünfte und letzte Empfehlung* – das Forschungsmodell auch auf *andere Berufe* angewendet werden.¹¹⁶⁹ Die Verwendung in anderen beruflichen Kontexten könnte einen Beitrag zur Validierung des aufgestellten Messmodells der Attraktivität leisten. Dadurch könnten zudem die ermittelten Bedeutungen der Attraktivitätsdimensionen überprüft werden. So wäre es beispielsweise von großem Interesse, ob auch in anderen Kontexten die Attraktivität eines Berufs wesentlich durch die Arbeitstätigkeit im Beruf beeinflusst wird und andere Dimensionen nur nachrangige Bedeutung haben.

¹¹⁶⁸ Vgl. zu einer ähnlichen Empfehlung Berthon/Ewing/Hah 2005, S. 169 f.

¹¹⁶⁹ Vgl. zu einer ähnlichen Empfehlung Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999, die sich mit relevanten Dimensionen der Attraktivität von Unternehmen im Bereich der *Fast Food Industry* befassen und ebenfalls vorschlagen, ihren Ansatz auf andere Branchen anzuwenden. (Vgl. Highhouse/Zickar/Thorsteinson et al. 1999, S. 154 und 170)

6.4 Implikationen für die Controllingpraxis und Controllinglehre

Aus den Ergebnissen lassen sich mehrere mögliche Stoßrichtungen für die Controllingpraxis und für die Lehre an Hochschulen ableiten, um den Controllerberuf für eine größere Zahl von Nachwuchskräften attraktiv zu machen.

Die Studie hat zum einen gezeigt, dass positive Praxiserfahrungen im Controlling einen sehr starken Einfluss auf die Wahrnehmung des Berufs ausüben. Praxiserfahrungen werden offensichtlich als authentische und repräsentative Erfahrung angesehen. Zur Gewinnung von Nachwuchskräften sollten deshalb verstärkt Möglichkeiten geschaffen werden, damit diese schon während des Studiums Controllingenerfahrung sammeln können. Praktika, Werkstudententätigkeiten, aber auch gemeinsame Projekte oder Praxisseminare mit Hochschulen könnten hier geeignete Instrumente sein.¹¹⁷⁰

Dabei sollte sichergestellt werden, dass die Nachwuchskräfte einen repräsentativen Einblick in den Controllerberuf erlangen. Aufgrund der hohen Bedeutung der Arbeitstätigkeit für die Einschätzung der Attraktivität des Berufs sollte vor allem darauf geachtet werden, dass die Nachwuchskräfte die unterschiedlichen Inhalte und Aufgaben der Controllingtätigkeit kennen lernen und einen Einblick in die Vielfalt des Berufs erhalten.¹¹⁷¹

Es kann für Controllerbereiche zudem sinnvoll sein, an Hochschulen den direkten und persönlichen Kontakt zu Nachwuchskräften zu suchen, beispielsweise auf Recruitingveranstaltungen oder durch Einbindung in den Unterricht.¹¹⁷² Somit können auch Studenten ohne Praxiserfahrung über die Eigenschaften des Controllerberufs informiert und mögliche falsche Vorstellungen korrigiert werden. Dies gilt gerade für die – eher negative – Wahrnehmung der Personen, die im Controllerberuf tätig sind. Nur durch einen intensiven und positiven Kontakt mit Controllern aus der Praxis lassen sich diese (Vor-)Urteile korrigieren.

Gleichzeitig sollte aber auch zu hohen Erwartungen von Seiten der Studenten vorgebeugt werden. In der Studie konnte gezeigt werden, dass Studenten einige Dimensionen sehr attraktiv wahrnehmen, die von aktiven Controllern im Beruf als nur begrenzt zufriedenstellend angesehen werden. Dies birgt die Gefahr, dass Nachwuchskräfte mit überhöhten Erwartungen in den Controllerberuf eintreten, die gegebenenfalls enttäuscht werden und zu Frustration und erhöhter Wechselbereitschaft führen. Es sollte daher ein realistisches Bild der Tätigkeit und der Arbeitsbedingungen von Controllern vermittelt werden.

¹¹⁷⁰ Vgl. Zempel-Dohmen 2007, S. 408-410; Thom/Friedli 2003, S. 7 f.; Hentze/Kammel 2001, S. 270-272; Batz 1996, S. 224 f.

¹¹⁷¹ Vgl. Schmidt 2004, S. 45 f.

¹¹⁷² Vgl. Zempel-Dohmen 2007, S. 408 f.

Implikationen ergeben sich auch für die Controllinglehre an den Hochschulen. Die Studie hat gezeigt, dass positive Erfahrungen in der Ausbildung einen signifikanten – wenn auch begrenzten – Einfluss auf die Wahrnehmung des Berufs ausüben. Dies gilt gerade für das Anforderungsniveau der Controllingkurse. Zur Verbesserung der Wahrnehmung des Controllerberufs sollten die Studenten daher mit realitätsnahen, anspruchsvollen Aufgabenstellungen konfrontiert werden. Dies kann sich offensichtlich positiv auf die Wahrnehmung der Tätigkeiten von Controllern auswirken. Es könnte zudem sinnvoll sein, auf einen starken Praxiskontakt und Praxisbezug der Ausbildung zu achten, beispielsweise durch die stärkere Einbindung von Vertretern aus der Controllingpraxis. Zwar wirkt sich dieser nicht direkt positiv auf die Wahrnehmung des Berufs aus. Jedoch könnten Nachwuchskräfte mehr Kontakte zur Praxis erhalten und dadurch Einblicke gewinnen, die zu einer differenzierteren und realistischeren Wahrnehmung des Berufs führen.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung unterstreichen die Bedeutung der Attraktivität des Controllerberufs für die Gewinnung von Nachwuchskräften, weisen zugleich aber auf mögliche Vorurteile in der Wahrnehmung des Controllerberufs hin. Diese sollten abgebaut werden, um sicherzustellen, dass sich geeignete Nachwuchskräfte verstärkt für den Controllerberuf entscheiden, ohne gleichzeitig unrealistische Erwartungen zu hegen, die zu Enttäuschung und Unzufriedenheit im Beruf führen. Zu dieser Aufgabe können sowohl die Controllingpraxis wie auch die Controllinglehre beitragen. Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, hierzu erste Ansatzpunkte zu erarbeiten.

Anhang

Anhang 1: Überblick über die Ergebnisse relevanter Studien der internationalen Accounting-Forschung

1. Wahl eines Accounting-major

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|--------------------|---|--|--|
| Cohen/Hanno 1993 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 287 Studenten ▪ 5 US-Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Korrelationsanalyse ▪ Regressionsanalyse ▪ Diskriminanzanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikanter Zusammenhang der Einflussfaktoren der <i>Theory of Planned Behavior</i> und der Entscheidung für einen Accounting-major ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der Wahrnehmung des Accounting-Berufs je nach <i>major</i> ▪ Studenten <i>ohne</i> Accounting-major mit deutlich <i>negativerer Einschätzung</i> des Accounting-Berufs, z. B. bezüglich Arbeitstätigkeit ▪ Verbesserung des Images des Berufs zur Gewinnung zusätzlicher Studenten gefordert |
| Allen 2004 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 421 Studenten ▪ 3 US-Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Korrelationsanalyse ▪ Logistische Regression ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikanter Zusammenhang der Einflussfaktoren der <i>Theory of Planned Behavior</i> und der Entscheidung für einen Accounting-major ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der Wahrnehmung des Accounting-Berufs je nach <i>major</i> ▪ Studenten <i>ohne</i> Accounting-major mit deutlich <i>negativerer Wahrnehmung</i> des Berufs, z. B. bezüglich Gehalts- und Beschäftigungsaussichten ▪ Förderung der Wahrnehmung des Accounting-Berufs zur verbesserten Gewinnung von „<i>high-performing (...) students</i>“¹¹⁷³ notwendig |
| Tan/Laswad 2006 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.009 Studenten ▪ 1 neuseeländische Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Korrelationsanalyse ▪ Logistische Regression ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikanter Zusammenhang der Einflussfaktoren der <i>Theory of Planned Behavior</i> und der Entscheidung für einen Accounting-major ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der Wahrnehmung des Accounting-Berufs je nach <i>major</i> ▪ Studenten <i>ohne</i> Accounting-major mit deutlich <i>negativerer Wahrnehmung</i> des Berufs, z. B. bezüglich Arbeitstätigkeit und sozialem Status ▪ Bessere Information der Studenten zur Korrektur falscher Vorstellungen angeregt |

¹¹⁷³ Allen 2004, S. 235.

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|---|---|--|---|
| Adams/Pryor/Adams 1994 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 238 Studenten ▪ 1 US-Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regressionsanalyse ▪ Gruppenvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> zwischen Studenten bezüglich der <i>Einflussfaktoren</i> auf <i>major</i>-Wahl ▪ Für Accounting-Studenten gerade Arbeitsmarkt- und Gehaltsaussichten wichtig ▪ Leistungsfähige Studenten <i>ohne</i> Accounting-Schwerpunkt mit starkem Fokus auf <i>Inhalten der Tätigkeit</i> ▪ Verbesserte Darstellung des Berufs in Accounting-Kursen zur Gewinnung leistungsfähiger Studenten empfohlen |
| Hermanson/Hermanson/ Ivancevich 1995 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 174 Studenten ▪ 3 US-Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der <i>Bewertung</i> des Accounting-Berufs – Accounting-Studenten mit positiverer Wahrnehmung, z. B. bezüglich Arbeitstätigkeit ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der <i>Wichtigkeit</i> von Einflussfaktoren auf <i>major</i>-Wahl – Accounting-Studenten mit höherer Präferenz für materielle Aspekte, andere Studenten mit stärkerem Fokus auf Arbeitstätigkeit, Arbeitsumfeld ▪ Hoher Einfluss von Dozenten und Vertretern aus der Praxis auf <i>major</i>-Entscheidung ▪ Insbesondere stärkeres Engagement von Praxisvertretern in Nachwuchsgewinnung gefordert |
| Lowe/Simons 1997 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 551 Studenten ▪ 1 US-Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminanzanalyse ▪ Gruppenvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der <i>Wichtigkeit</i> von Einflussfaktoren auf <i>major</i>-Wahl ▪ Accounting-Studenten mit höherer Präferenz für <i>Gehaltsaussichten, Aufstiegsmöglichkeiten, Image</i> ▪ Studenten anderer Schwerpunkte mit unterschiedlichen Präferenzen – z. B. Marketing-Studenten mit höherer Präferenz für <i>Inhalte der Tätigkeit</i> ▪ Zur Gewinnung zusätzlicher Nachwuchskräfte für Accounting u. a. bessere Darstellung der Inhalte der Tätigkeit von Accountants vorgeschlagen |
| Bebbington/Thomson/ Wall 1997 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 227 Accounting-Studenten ▪ 2 schottische Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deskriptive Statistiken | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accounting-Studenten mit hoher Präferenz für <i>finanziell-materielle Aspekte</i> (Berufsaussichten, Verdienstmöglichkeiten) ▪ Intrinsische Aspekte (z. B. Interesse an der Tätigkeit) für Accounting-Studenten dagegen von geringerer Bedeutung |

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|------------------------------|---|---|--|
| Mauldin/Crain/Mounce 2000 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 166 Studenten ▪ 3 US-Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deskriptive Statistiken | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Karriereaussichten und Interesse an den Inhalten <i>wichtigster Einflussfaktor</i> auf <i>major</i>-Wahl ▪ <i>Keine</i> deutlichen Differenzen zwischen Studenten unterschiedlicher Schwerpunkte ▪ <i>Dozenten</i> in Accounting-Kursen mit großem Einfluss auf Entscheidung der Studenten ▪ Starkes Engagement der Accounting-Dozenten zur Gewinnung von Studenten für Accounting-<i>major</i> angeregt |
| Chen/Jones/McIntyre 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 450 Studenten ▪ 1 US-Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminanzanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der <i>Wichtigkeit</i> der Einflussfaktoren auf <i>major</i>-Wahl ▪ Studenten <i>mit</i> Accounting-<i>major</i> mit <i>geringerer Präferenz</i> für intrinsische Aspekte (z. B. Inhalte der Tätigkeit) als andere Studenten ▪ Studenten mit Accounting-<i>major</i> zugleich mit signifikant <i>positiverer</i> Einschätzung des Berufs ▪ Erfahrungen im <i>Accounting-Einführungskurs</i> mit starkem Einfluss auf <i>major</i>-Wahl ▪ Möglichst positive Ausgestaltung des Accounting-Einführungskurses zur Gewinnung geeigneter Studenten für das Accounting gefordert |

2. Wirkung der Accounting-Ausbildung

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|------------------------|--|--|--|
| Saemann/Crooker 1999 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 196 Studenten ▪ 1 US-Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faktorenanalyse ▪ Regressionsanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten mit <i>eher negativer Wahrnehmung</i> des Accounting-Berufs ▪ Erfahrungen in Accounting-Kursen nur mit <i>begrenzt positiver Wirkung</i> auf Wahrnehmung der Studenten ▪ Gerade <i>kreative Studenten</i> mit negativen Auffassungen des Accounting-Berufs ▪ Prüfung möglicher Anpassungen der Accounting-Ausbildung zur verbesserten Gewinnung kreativer Studenten angeregt |
| Geiger/Ogilby 2000 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 331 Studenten ▪ 2 US-Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kovarianzanalyse ▪ Logistische Regression ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrung in Accounting-Einführungskurs durch Studenten <i>negativ</i> bewertet ▪ Insbesondere Inhalte des Kurses als „<i>boring</i>“¹¹⁷⁴ bewertet ▪ <i>Dozenten</i> im Accounting-Kurs mit signifikantem Einfluss auf Bewertung der Kurse und auf Wahl des Studien-<i>major</i> ▪ Deshalb <i>sorgfältige Auswahl</i> der Dozenten für Accounting-Einführungskurse empfohlen |
| Marriott/Marriott 2003 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 97 Studenten ▪ 2 britische Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Verschlechterung</i> der Wahrnehmung des Accounting-Berufs durch Studenten im Verlauf des Studiums ▪ Accounting-Ausbildung mit <i>abschreckendem Effekt</i> auf Studenten ▪ Zusätzliche Untersuchungen zur Identifikation der Ursachen der negativen Wirkung angeregt |
| Friedlan 1995 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 110 Studenten ▪ 1 kanadische Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgestaltung des Accounting-Kurses mit <i>signifikanter Wirkung</i> auf Wahrnehmung des Berufs durch Studenten ▪ Kurs mit Fokus auf Rolle und Aufgabenbreite des Accountings und auf Förderung nicht-technischer Kompetenzen mit <i>positiver Wirkung</i> auf Wahrnehmung des Berufs ▪ Studenten mit deutlich differenzierteren und realistischeren Vorstellungen ▪ <i>Starkes Bewusstsein</i> für die Bedeutung des Kurses für die Nachwuchsgewinnung gefordert |

¹¹⁷⁴ Geiger/Ogilby 2000, S. 72.

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|--------------------|--|---|---|
| Saudagaran 1996 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 US-Hochschule¹¹⁷⁵ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deskriptive Statistiken | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgestaltung des Accounting-Kurses mit <i>signifikanter Wirkung</i> auf Wahrnehmung des Accounting-Berufs durch Studenten ▪ Kurs mit Zielsetzung der Förderung kritischen Denkvermögens und der Vermittlung der Aufgabenvielfalt des Accountings mit <i>positiver Wirkung</i> auf Wahrnehmung der Studenten ▪ Durch Ausgestaltung des Kurses <i>Korrektur negativer Stereotypen</i> möglich ▪ Ergebnisse als Hinweise für <i>förderliche</i> Wirkung einer innovativen Ausgestaltung der Kurse auf Gewinnung von Nachwuchskräften interpretiert |
| Mladenovic 2000 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 925 Studenten ▪ 1 australische Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelwertvergleiche ▪ Fokusgruppen-Diskussionen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausgestaltung des Accounting-Kurses mit <i>signifikanter Wirkung</i> auf Wahrnehmung des Accounting-Berufs durch Studenten ▪ Kurs mit Ziel der realistischen und umfassenden Darstellung des Accounting-Berufs mit <i>positiver Wirkung</i> auf Wahrnehmung durch Studenten ▪ Studenten mit deutlich differenzierteren und weniger stereotypen Vorstellungen des Berufs ▪ Deshalb <i>adäquate Ausgestaltung</i> der Accounting-Kurse zur Sicherstellung der Nachwuchsgewinnung gefordert |

¹¹⁷⁵ Saudagaran 1996 greift auf mehrere, in verschiedenen Jahren durchgeführte Befragungen zurück, gibt in seinem Artikel jedoch nicht die Teilnehmerzahl an.

3. Image des Accounting-Berufs

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|--------------------------|---|--|--|
| Cory 1992 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 349 Studenten ▪ 3 US-Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswertung von Filmen, TV-Serien / Literatur ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überwiegend <i>negative Darstellung</i> von Accountants in Medien (Filme, TV-Serien, Literatur) ▪ Studenten mit etwas positiverer Einschätzung der Accountants ▪ Aber Accountants von Studenten im Vergleich zu anderen Berufen <i>negativer eingeschätzt</i> ▪ Korrektur von Stereotypen zur Vermeidung einer „<i>self-fulfilling prophecy</i>“¹¹⁷⁶ gefordert |
| Oswick/Barber/Speed 1994 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 203 britische Studenten¹¹⁷⁷ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminanzanalyse ▪ Faktorenanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Differenzen</i> zwischen Studenten unterschiedlicher Berufsziele in der Wahrnehmung der notwendigen <i>Fähigkeiten</i> für Accounting-Beruf ▪ Kommunikative und soziale Fähigkeiten sowie innovatives und kreatives Denken aus Sicht von Studenten mit Berufswunsch Accountant <i>wichtiger</i> als für andere Studenten ▪ Ergebnisse Indiz für <i>stereotype Vorstellungen</i> über Accounting-Beruf bei Studenten anderer Berufsziele ▪ Accounting-Kurse als mögliches Instrument zur Korrektur der Stereotypen und zur Gewinnung zusätzlicher Nachwuchskräfte genannt |
| Byrne/Willis 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 431 Schüler ▪ 16 irische Schulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faktorenanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Starke Verbreitung <i>negativer Stereotypen</i> unter Schülern ▪ Accounting-Beruf als <i>repetitiv und wenig interessant</i> wahrgenommen ▪ Accounting-Beruf auch mit geringerem gesellschaftlichem Status verbunden als andere Berufe ▪ Vermittlung eines „<i>more accurate portrayal</i>“¹¹⁷⁸ des Berufs an Schulen gefordert – z. B. durch Integration von Praxisbeispielen in den Unterricht |

¹¹⁷⁶ Cory 1992, S. 22.

¹¹⁷⁷ Bei den Teilnehmern der Studie von Oswick/Barber/Speed 1994 handelt es sich um Bewerber bei einzelnen Unternehmen, die von unterschiedlichen Hochschulen stammten.

¹¹⁷⁸ Byrne/Willis 2005, S. 377.

4. Einflussfaktoren auf die Wahl des Accounting-Berufs

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|----------------------------|--|---|---|
| Paolillo/Estes 1982 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 219 US-Accountants ▪ 475 Vertreter anderer Berufe (<i>Attorneys, Engineers, Physicians</i>) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminanzanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accountants mit sehr <i>spezifischen Präferenzen</i> bei der Berufswahl ▪ Arbeitsmarkt- und Gehaltsaussichten (u. a.) für Accountants von größerer Bedeutung bei Berufswahl als für Vertreter anderer Berufe ▪ Größte Ähnlichkeit der beruflichen Präferenzen zwischen <i>Accountants und Ingenieuren</i> ▪ Zur Gewinnung zusätzlicher Nachwuchskräfte verstärkte Ansprache potenzieller Ingenieure vorgeschlagen |
| Felton/Buhr/Northey 1994 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 897 Studenten ▪ 7 kanadische Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminanzanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in beruflichen <i>Präferenzen</i> zwischen Studenten ▪ Für Studenten mit Berufsziel <i>Chartered Accountant</i> langfristige <i>Gehalts- und Arbeitsmarktaussichten</i> von <i>höherer, intrinsische</i> Faktoren dagegen von <i>geringerer</i> Bedeutung ▪ Studenten mit Berufsziel <i>Chartered Accountant</i> zudem mit deutlich positiverer Wahrnehmung der „<i>benefit/cost-ratio</i>“ des Berufs ▪ Zur Gewinnung zusätzlicher Nachwuchskräfte Verbesserung der Wahrnehmung des Berufsbilds gefordert – dabei Fokus auf Aspekte der Arbeitstätigkeit empfohlen |
| Felton/Dimnik/Northey 1995 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 897 Studenten ▪ 7 kanadische Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in beruflichen <i>Präferenzen</i> zwischen Studenten ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in der <i>Wahrnehmung</i> des <i>Chartered Accountant</i>-Berufs ▪ Studenten mit <i>anderen</i> Berufszielen mit deutlich unterschiedlichen Ansprüchen an Beruf und negativerer Einschätzung des <i>Chartered Accountant</i>-Berufs – beispielsweise Arbeitstätigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten kritisch gesehen ▪ Zur Gewinnung zusätzlicher Nachwuchskräfte insbesondere bessere Darstellung dieser <i>kritischen Aspekte</i> angeregt |

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|----------------------|--|--|---|
| Ahmed/Alam/Alam 1997 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 295 Studenten ▪ 5 neuseeländische Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faktorenanalyse ▪ Diskriminanzanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> in beruflichen <i>Präferenzen</i> zwischen Studenten ▪ Für Studenten mit Berufsziel <i>Chartered Accountant</i> <i>finanzielle und arbeitsmarktbezogene Faktoren</i> wichtiger ▪ Studenten mit Berufsziel <i>Chartered Accountant</i> mit deutlich <i>positiverer Einschätzung</i> des Berufs ▪ Verbesserung des Images des Berufs zur Gewinnung zusätzlicher Nachwuchskräfte als notwendig gesehen |
| Jackling/Calero 2006 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.782 Studenten ▪ 5 australische Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Logistische Regression | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrungen in Accounting-Kursen mit <i>signifikanter Wirkung</i> auf Berufsziel Accountant ▪ Daneben auch Wahrnehmung der <i>notwendigen Fähigkeiten</i> mit signifikanter Wirkung ▪ Als mögliche Ansatzpunkte zur Nachwuchsgewinnung <i>positive Gestaltung der Ausbildung</i> und Darstellung des Berufs als <i>herausfordernd und vielfältig</i> empfohlen |

5. Erwartungen von Nachwuchskräften und Erfahrungen von Praktikern

| Autor(en) und Jahr | Stichprobe | Primäre Methoden | Wichtigste Ergebnisse mit Bezug zur vorliegenden Studie |
|---|---|---|---|
| Reed/Kratchman 1989 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 237 Studenten ▪ 227 Absolventen ▪ 1 US-Hochschule | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelwertvergleiche ▪ Korrelationsanalyse | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> zwischen Studenten und berufstätigen Accountants bezüglich <i>Präferenzen</i> beruflicher Eigenschaften ▪ Signifikante <i>Veränderungen</i> der Präferenzen von Studenten nach Berufsantritt ▪ Enttäuschungen, Unzufriedenheit und Wechselabsicht als mögliche Konsequenzen dieser Divergenzen ▪ Förderung <i>realistischer Erwartungen</i> in Accounting-Kursen zur Vermeidung von Enttäuschungen und zur Verringerung der Fluktuation als sinnvoll erachtet |
| Carcello/Copeland/ Hermanson et al. 1991 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 420 US-Studenten ▪ 403 Public Accountants | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> zwischen Erwartungen von Studenten und Erfahrungen von Praktikern ▪ Teilweise <i>überhöhte Erwartungen</i> der Studenten – mögliche Enttäuschungen und Frustration als Konsequenz ▪ <i>Realistische Darstellung</i> des Berufs und der Arbeitsinhalte als notwendig gesehen |
| Dezoort/Lord/Cargle 1997 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 341 US-Accounting-Studenten ▪ 50 Accounting-Professoren | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Multivariate Varianzanalyse ▪ Mittelwertvergleiche | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Signifikante <i>Unterschiede</i> zwischen Erwartungen von Studenten und Ansichten von Accounting-Professoren ▪ Tendenziell <i>positivere Erwartungen</i> von Studenten – Gefahr der Enttäuschung im Beruf ▪ Bessere Darstellung der <i>tatsächlichen Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen</i> im Beruf empfohlen |

Tabelle 62: Überblick über relevante Studien aus der Accounting-Literatur

**Anhang 2: Fragebogen der empirischen Vorstudie unter Hochschulstudenten
(Vorstudie 1)**

Fragebogen zum Forschungsthema

Controlling und Human Resources

Institut für Management und Controlling (IMC)

Prof. Dr. Utz Schäffer – Prof. Dr. Dr. h. c. Jürgen Weber

Wir bitten Sie um ca. 20 Minuten Ihrer Zeit.

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt!

Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit!

A) Demographische Angaben

1. An welcher Hochschule studieren Sie?

2. In welchem Semester studieren Sie?

3. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

| | |
|------------|--------------------------|
| ▪ Weiblich | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Männlich | <input type="checkbox"/> |

4. Bitte geben Sie Ihre Studienschwerpunkte an. Sofern Sie im Rahmen Ihres Studiums noch keine Schwerpunkte gewählt haben, geben Sie Ihre aus jetziger Sicht präferierten Schwerpunkte an. Bitte geben Sie dabei **alle** Schwerpunkte an.

| Studienschwerpunkte | |
|---|--------------------------|
| ▪ Finanzen / Controlling / Rechnungswesen | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Innovationsmanagement und Unternehmertum | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Internationales Management | <input type="checkbox"/> |
| ▪ IT / Wirtschaftsinformatik | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Management / Führung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Marketing | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Strategie | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Supply Chain Management / Logistik / Produktion | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> |

5. Haben Sie schon einmal praktische Erfahrung im Controlling sammeln können?
Falls ja, in welchem Zusammenhang haben Sie diese Erfahrung gesammelt?
(Mehrfachnennungen möglich)

| Auswahlmöglichkeiten | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ▪ Bisher keine praktische Erfahrung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Festanstellung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Praktikum | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Berufsausbildung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Seminararbeit / Praxisarbeit | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> |

6. Falls Sie schon einmal praktische Controllingenerfahrung sammeln konnten, in welchen Controllingbereichen haben Sie diese gesammelt? (Mehrfachnennungen möglich)

| Controllingbereiche | |
|--|--------------------------|
| ▪ Zentralcontrolling (z. B. Konzerncontrolling) | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Beteiligungscontrolling (z. B. Controlling für bestimmte Regionen) | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Controlling in Funktionsbereichen / Querschnittsbereichen (z. B. Vertriebscontrolling) | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Dezentrales Controlling (z. B. Controlling in einzelnen Gesellschaften eines Konzerns) | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> |

7. Falls Sie schon einmal praktische Controllingenerfahrung sammeln konnten, in welchen Aufgabenfeldern waren Sie eingesetzt? (Mehrfachnennungen möglich)

| Aufgabenfelder | |
|------------------------------------|--------------------------|
| ▪ Tagesgeschäft | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Abteilungsinterne Projekte | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Abteilungsübergreifende Projekte | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> |

B) Karriere- und Entwicklungsziele

8. Welche Tätigkeiten kommen für Sie – aus heutiger Sicht – für einen Berufseinstieg nach Abschluss Ihres Studiums in Betracht? Bitte geben Sie die entsprechenden Tätigkeiten an. (Mehrfachnennungen möglich)

| Tätigkeiten | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| ▪ Controlling | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Einkauf / Logistik | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Externes Rechnungswesen | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Finanzen | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Investment Banking | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Investor Relations | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Marketing / Vertrieb | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Personal | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Private Equity | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Produktion / Technik | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Revision | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unternehmensberatung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unternehmensentwicklung / Strategie | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unternehmensgründung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Vorstandsassistenz | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Wirtschaftsprüfung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> |

9. **Falls auch Controlling für Sie für einen Berufseinstieg in Betracht kommt**, welche Tätigkeiten wären außerdem interessant für Sie? (Falls Controlling für Sie nicht in Betracht kommt, gehen Sie bitte weiter zu Frage 10)
Bitte wählen Sie aus den unten angegebenen Tätigkeiten die **drei neben dem Controlling wichtigsten Alternativen** aus. Bitte tragen Sie die Alternativen **nach ihrer jeweiligen Priorität** in die vorgesehenen Felder ein. Bitte tragen Sie dabei **auch das Controlling** bei der entsprechenden Priorität ein.
(Priorität 1 = am stärksten favorisierte Alternative, Priorität 4 = am geringsten favorisierte Alternative)

- Priorität 1: (z. B.: *Investment Banking*) _____
- Priorität 2: (z. B.: *Unternehmensberatung*) _____
- Priorität 3: (z. B.: *Controlling*) _____
- Priorität 4: (z. B.: *Finanzen*) _____

| Tätigkeiten |
|---------------------------------------|
| ▪ Einkauf / Logistik |
| ▪ Externes Rechnungswesen |
| ▪ Finanzen |
| ▪ Investment Banking |
| ▪ Investor Relations |
| ▪ Marketing / Vertrieb |
| ▪ Personal |
| ▪ Private Equity |
| ▪ Produktion / Technik |
| ▪ Revision |
| ▪ Unternehmensberatung |
| ▪ Unternehmensentwicklung / Strategie |
| ▪ Unternehmensgründung |
| ▪ Vorstandsassistenz |
| ▪ Wirtschaftsprüfung |

Hinweis: Es können auch Tätigkeiten eingetragen werden, die nicht in dieser Liste enthalten sind.

10. Was sind die Gründe, warum Sie sich für das Controlling interessieren? Was sind Gründe, die Sie eher von einer Bewerbung im Controlling abhalten? Bitte geben Sie jeweils die drei wichtigsten Gründe an.

| Gründe <u>für</u> das Controlling | | Gründe <u>gegen</u> das Controlling | |
|-----------------------------------|-------|-------------------------------------|-------|
| 1. | _____ | 1. | _____ |
| 2. | _____ | 2. | _____ |
| 3. | _____ | 3. | _____ |

11. Welche Faktoren sind bei der Entscheidung über eine Bewerbung generell für Sie wichtig? Sie haben **100 Punkte** zur Verfügung, bitte verteilen Sie diese entsprechend der von Ihnen empfundenen Wichtigkeit auf die aufgeführten Faktoren.

| Faktoren | Punktzahl |
|--|------------|
| ▪ Berufliche Aufstiegschancen | _____ |
| ▪ Bezahlung / Kompensation | _____ |
| ▪ Entwicklungs- / Weiterbildungsangebote des Unternehmens | _____ |
| ▪ Image der Tätigkeit | _____ |
| ▪ Image des Unternehmens | _____ |
| ▪ Inhalt der Tätigkeit (z. B. Vielfalt, Anspruch der Aufgaben) | _____ |
| ▪ Internationalität des Unternehmens | _____ |
| ▪ Möglichkeit, die Entwicklung des Unternehmens mitzugestalten | _____ |
| ▪ Position / Perspektiven des Unternehmens | _____ |
| ▪ Produkt(e) / Branche des Unternehmens | _____ |
| ▪ Unternehmenskultur | _____ |
| ▪ Verantwortung | _____ |
| ▪ Work-Life-Balance | _____ |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | _____ |
| Summe | 100 |

12. Bei welchen Faktoren hat das Controlling **eher Vorteile** bzw. **eher Nachteile** gegenüber anderen beruflichen Tätigkeiten?

Beispiel: Wenn das Controlling aus Ihrer Sicht eher schlechtere berufliche Aufstiegschancen bietet als andere mögliche Tätigkeiten, kreuzen Sie bitte beim entsprechenden Feld „Eher Nachteile“ an.

| Faktoren | Eher Vorteile | Neutral | Eher Nachteile |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ▪ Berufliche Aufstiegschancen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Bezahlung / Kompensation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Image der Tätigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Inhalt der Tätigkeit (z. B. Vielfalt, Anspruch der Aufgaben) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Möglichkeit, die Entwicklung des Unternehmens mitzugestalten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Verantwortung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Work-Life-Balance | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. Welche Entwicklungs- / Weiterbildungsmaßnahmen würden Sie während der ersten drei Jahre Ihrer Berufstätigkeit besonders gerne angeboten bekommen? Sie haben **100 Punkte** zur Verfügung, bitte verteilen Sie diese entsprechend der von Ihnen empfundenen Wichtigkeit auf die aufgeführten Maßnahmen.

| Entwicklungs- / Weiterbildungsmaßnahmen | Attraktivität |
|---|---------------|
| ▪ Aufnahme in unternehmensinterne Netzwerke (z. B. Netzwerk für Berufseinsteiger) | _____ |
| ▪ Auslandseinsätze | _____ |
| ▪ Ehrenamtliches Engagement (mit Unterstützung des Unternehmens) | _____ |
| ▪ Fachspezifische Trainings- und Fortbildungsangebote | _____ |
| ▪ Fachübergreifende Trainings- und Fortbildungsangebote | _____ |
| ▪ 360°-Feedback (Feedback durch Vorgesetzte, Personalabteilung, Kollegen in der eigenen Abteilung etc.) | _____ |
| ▪ Mehrfache Wechsel des Arbeitsplatzes / des Aufgabenumfangs (Job Rotation, Job Enrichment) | _____ |
| ▪ Mentoren- / Patenprogramme | _____ |
| ▪ Mitarbeit in Projekten | _____ |
| ▪ Möglichkeit für Aufbaustudium (z. B. Masterstudiengang) oder für Promotion | _____ |
| ▪ Systematische Bewertungsprozesse, persönliche Standortbestimmung (Vorgesetztenbeurteilungen etc.) | _____ |
| ▪ Systematische Einstiegsprogramme für Berufsanfänger (z. B. Traineeprogramme) | _____ |
| ▪ Teambuildingaktivitäten | _____ |
| ▪ Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche | _____ |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | _____ |
| Summe | 100 |

14. In welchen Tätigkeiten könnten Sie sich eine langfristige Karriere vorstellen?

| Tätigkeiten | |
|--|--------------------------|
| ▪ Controlling | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Einkauf / Logistik | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Externes Rechnungswesen | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Finanzen | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Geschäftsführung / Unternehmensleitung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Investment Banking | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Investor Relations | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Marketing / Vertrieb | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Personal | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Private Equity | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Produktion / Technik | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Revision | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unternehmensberatung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unternehmensentwicklung / Strategie | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unternehmensgründung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Vorstandsassistenz | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Wirtschaftsprüfung | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> |

C) Personalmarketinginstrumente

15. Wie werden Sie auf mögliche Stellen bzw. Praktikumsangebote aufmerksam? Bitte geben Sie die Bedeutung der aufgeführten Personalmarketinginstrumente an.

| Personalmarketinginstrumente | Unbe- deutend | | Sehr bedeutend | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ▪ Stellenausschreibungen in Printform (z. B. in Zeitungen) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Stellenausschreibungen in öffentlichen Internet-Jobbörsen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Stellenausschreibungen auf den Unternehmens-Websites | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Stellenausschreibungen an der Universität (z. B. Aushänge, Onlineanzeigen in Praktikumsbörsen) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Karriere- / Absolventenmessen (Universitäts-extern) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Informationsveranstaltungen des Career Services an Universitäten (z. B. Unternehmenspräsentationen, Karriere-events, On-Campus-Recruiting, Workshops) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unterstützung von Lehrstühlen / Lehrveranstaltungen durch Unternehmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Diplom- / Abschluss- / Praxisarbeiten in Kooperation mit Unternehmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Empfehlungen aus dem universitären Umfeld (z. B. von Kommilitonen, Professoren) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Empfehlungen aus dem privaten Umfeld (z. B. Familie, Freunde) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Bitte beurteilen Sie folgende Aussage in Bezug auf die aufgeführten Personalmarketinginstrumente:
Bei den aufgeführten Instrumenten sind Controllingbereiche sehr präsent.

| Personalmarketinginstrumente | Trifft gar nicht zu | | | | Trifft voll zu |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ▪ Stellenausschreibungen in Printform (z. B. in Zeitungen) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Stellenausschreibungen in öffentlichen Internet-Jobbörsen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Stellenausschreibungen auf den Unternehmens-Websites | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Stellenausschreibungen an der Universität (z. B. Aushänge, Onlineanzeigen in Praktikumsbörsen) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Karriere- / Absolventenmessen (Universitäts-extern) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Informationsveranstaltungen des Career Services an Universitäten (z. B. Unternehmenspräsentationen, Karriereevents, On-Campus-Recruiting, Workshops) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Unterstützung von Lehrstühlen / Lehrveranstaltungen durch Unternehmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Diplom- / Abschluss- / Praxisarbeiten in Kooperation mit Unternehmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Empfehlungen aus dem universitären Umfeld (z. B. von Kommilitonen, Professoren) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Empfehlungen aus dem privaten Umfeld (z. B. Familie, Freunde) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▪ Weitere (bitte angeben): _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

**Anhang 3: Fragebogen der empirischen Vorstudie unter berufstätigen Personen
(Vorstudie 2)¹¹⁷⁹**

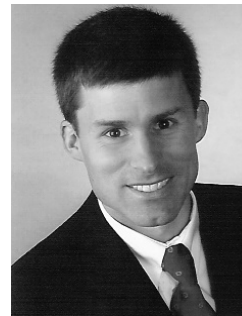
Attraktivität des Controllerberufs

Center for Controlling & Management (CCM)

Univ.-Prof. Dr. Dr. h. c. Jürgen Weber
Dipl.-Kulturwirt Sebastian Kempf



Univ.-Prof. Dr. Dr. h. c. Jürgen Weber



Dipl.-Kulturwirt Sebastian Kempf

Sehr geehrte ehemalige Teilnehmer des CCM-people development,

für eine Umfrage im Rahmen des aktuellen CCM-Jahresthemas „Controlling und Human Resources“ **bitten wir Sie um ca. 15 Minuten** Ihrer Zeit. Wir benötigen Ihre Einschätzung zu der Frage:

Welche Einflussfaktoren bestimmen die Attraktivität des Controllerberufs?

Auf Grundlage Ihrer Einschätzungen und eines Vergleichs mit wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Attraktivität von Berufen sollen die wesentlichen Faktoren, welche die Attraktivität des Controllerberufs bestimmen, identifiziert werden. In einer nachfolgenden Befragung unter Hochschulstudenten sollen diese Faktoren anschließend großzahlig überprüft werden.

Ihre Teilnahme stellt eine **wichtige Unterstützung** für das CCM und für die CCM-Partnerunternehmen dar.

Als Dank für Ihre Teilnahme erhalten Sie eine **Übersicht der Ergebnisse dieser Umfrage** sowie **der Ergebnisse der großzahligen Befragung**.

Selbstverständlich werden alle Daten **streng vertraulich** behandelt und **anonym** ausgewertet.

Wir bedanken uns für Ihr Vertrauen und Ihre Mitarbeit.

¹¹⁷⁹ In dem Fragebogen waren einige Filterfragen enthalten, so dass die Teilnehmer, je nach Umfang ihrer Controllingenerfahrung, unterschiedliche Fragen zu bearbeiten hatten.

Hinweise zum Ausfüllen und zum Ablauf des Fragebogens

Der Fragebogen zielt auf die Untersuchung der **Attraktivität des Controllerberufs**. Dies bezieht sich auf die Attraktivität der Eigenschaften **des Berufs „Controller“ im Allgemeinen, d. h. im unternehmensübergreifenden Sinne**. Die Fragen beziehen sich somit **nicht** auf die Eigenschaften bestimmter Unternehmen oder bestimmter Controller-Stellen in Unternehmen.

Unter einer **Tätigkeit im Controllerberuf** verstehen wir Tätigkeiten in Controllingbereichen von Unternehmen auf allen Hierarchieebenen und auf allen organisatorischen Ebenen. Darüber hinaus verstehen wir darunter Tätigkeiten in anderen Unternehmensbereichen, welche in ihrer Bezeichnung den Begriff „Controlling“ beinhalten (z. B. Vertriebscontrolling, Beteiligungscontrolling) und sich mit Aufgaben der Informationsversorgung, Planung und Kontrolle sowie betriebswirtschaftlichen Analysen befassen.

Im nachfolgenden Fragebogen fragen wir Sie zum einen nach **Dimensionen** der Attraktivität des Controllerberufs. Darunter verstehen wir **Eigenschaften** des Controllerberufs, die aus Ihrer Sicht mehr oder weniger attraktiv sind – beispielsweise die Bezahlung von Controllern.

Darüber hinaus fragen wir Sie nach **Einflussfaktoren** auf Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs. Darunter verstehen wir z. B. bestimmte **Erfahrungen, Erlebnisse oder Personen**, die Ihre Sichtweise auf die Attraktivität des Controllerberufs beeinflusst haben – beispielsweise bestimmte Erfahrungen im Rahmen Ihrer Ausbildung.

Einige der inhaltlichen Fragenblöcke sind offene Fragen. Wir bitten Sie, diese in kurzen **Stichpunkten** zu beantworten.

Die **Vollständigkeit Ihrer Antworten** ist für den Erfolg der Studie von größter Bedeutung. Sollten Sie keine bzw. wenige Informationen zur Beantwortung einer Frage haben, so bitten wir Sie bewusst um **Ihre subjektive Einschätzung**.

Der Fragebogen dient **rein wissenschaftlichen Zwecken** im Rahmen eines Forschungsprojekts des Center for Controlling & Management (CCM) am Institut für Management und Controlling (IMC) an der WHU. Eine kommerzielle Auswertung der Ergebnisse wird nicht erfolgen. Die Daten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

Für Ihre **Rückfragen** steht Ihnen

Dipl.-Kulturwirt Sebastian Kempf

unter der Telefonnummer 0261-6509-489 oder per E-Mail unter **sebastian.kempf@whu.edu** gerne zur Verfügung.

A. Informationen zu Ihnen als Teilnehmer I

| | | |
|--|--------------------------|----------------------------|
| Sind Sie zurzeit als Controller beschäftigt? | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
|--|--------------------------|----------------------------|

| | |
|--|---|
| Bitte geben Sie Ihren höchsten Ausbildungsabschluss an: | |
| <input type="radio"/> | Abgeschlossene Berufsausbildung |
| <input type="radio"/> | Abschluss an einer Berufsakademie |
| <input type="radio"/> | Fachhochschulabschluss |
| <input type="radio"/> | Universitätsabschluss |
| <input type="radio"/> | Promotion / MBA / Anderer postgradualer Abschluss |
| <input type="radio"/> | Weiterer Abschluss (bitte angeben): _____ |

| | | |
|---|--------------------------|----------------------------|
| War das Fach Controlling Bestandteil Ihrer Ausbildung (z. B. Ihres Studiums)? | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
|---|--------------------------|----------------------------|

| | | |
|--|--------------------------|----------------------------|
| Haben Sie in der Vergangenheit als Controller gearbeitet oder planen Sie eine Tätigkeit als Controller in der Zukunft? | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
|--|--------------------------|----------------------------|

| | |
|--|-----------|
| Bitte geben Sie den Beginn Ihrer ersten beruflichen Tätigkeit als Controller an. | Jahr ____ |
|--|-----------|

| | |
|---|---|
| <p>Verfügten Sie <u>vor</u> Ihrer ersten beruflichen Tätigkeit als Controller bereits über praktische Erfahrungen im Controlling (z. B. durch Praktika, Berufsausbildung)?</p> <p>Falls Sie <u>noch nicht</u> als Controller tätig waren, aber eine Beschäftigung <u>in der Zukunft</u> planen: Verfügen Sie bereits jetzt über praktische Erfahrung im Controlling (z. B. durch Praktika, Berufsausbildung)?</p> | <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein |
|---|---|

B. Attraktivität des Controllerberufs – Erhebung individueller Dimensionen

Welche Eigenschaften des Controllerberufs haben Sie zu einer Tätigkeit als Controller motiviert? Bitte geben Sie die entsprechenden Eigenschaften an.

Bitte beziehen Sie sich dabei auf Eigenschaften des Controllerberufs im Allgemeinen.

Bitte geben Sie nicht Eigenschaften eines bestimmten Unternehmens oder einer bestimmten Controller-Stelle in einem Unternehmen an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|----------------|--|
| Eigenschaft 1 | |
| Eigenschaft 2 | |
| Eigenschaft 3 | |
| Eigenschaft 4 | |
| Eigenschaft 5 | |
| Eigenschaft 6 | |
| Eigenschaft 7 | |
| Eigenschaft 8 | |
| Eigenschaft 9 | |
| Eigenschaft 10 | |

Welche Eigenschaften des Controllerberufs haben für Sie eher gegen eine Tätigkeit als Controller gesprochen? Bitte geben Sie die entsprechenden Eigenschaften an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|----------------|--|
| Eigenschaft 1 | |
| Eigenschaft 2 | |
| Eigenschaft 3 | |
| Eigenschaft 4 | |
| Eigenschaft 5 | |
| Eigenschaft 6 | |
| Eigenschaft 7 | |
| Eigenschaft 8 | |
| Eigenschaft 9 | |
| Eigenschaft 10 | |

C. Attraktivität des Controllerberufs – Einflussfaktoren

Im Folgenden möchten wir Faktoren erheben, die Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs beeinflusst haben.

Bitte beachten Sie wieder, dass wir uns dabei auf die Attraktivität des Controllerberufs im Allgemeinen und nicht auf die Attraktivität eines bestimmten Unternehmens oder einer bestimmten Controller-Stelle in einem Unternehmen beziehen.

Je nach Ihren bisherigen Angaben bitten wir Sie, im Folgenden drei bis sieben Fragen nach Einflussfaktoren auf die Attraktivität des Controllerberufs zu beantworten.

Welche Faktoren (z. B. Erfahrungen, Erlebnisse oder Personen) im Rahmen Ihrer Ausbildung im Fach Controlling haben Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs vor Ihrem Berufseinstieg als Controller positiv beeinflusst?

Bitte geben Sie die entsprechenden Einflussfaktoren an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|-----------|--|
| Faktor 1 | |
| Faktor 2 | |
| Faktor 3 | |
| Faktor 4 | |
| Faktor 5 | |
| Faktor 6 | |
| Faktor 7 | |
| Faktor 8 | |
| Faktor 9 | |
| Faktor 10 | |

Welche Faktoren (z. B. Erfahrungen, Erlebnisse oder Personen) im Rahmen Ihrer Ausbildung im Fach Controlling haben Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs vor Ihrem Berufseinstieg als Controller negativ beeinflusst?

Bitte geben Sie die entsprechenden Einflussfaktoren an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|-----------|--|
| Faktor 1 | |
| Faktor 2 | |
| Faktor 3 | |
| Faktor 4 | |
| Faktor 5 | |
| Faktor 6 | |
| Faktor 7 | |
| Faktor 8 | |
| Faktor 9 | |
| Faktor 10 | |

Welche Faktoren (z. B. Erfahrungen, Erlebnisse oder Personen) im Rahmen praktischer Tätigkeiten im Controlling (z. B. im Rahmen von Praktika, Berufsausbildung) haben Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs vor Ihrem Berufseinstieg als Controller positiv beeinflusst?

Bitte geben Sie die entsprechenden Einflussfaktoren an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|-----------|--|
| Faktor 1 | |
| Faktor 2 | |
| Faktor 3 | |
| Faktor 4 | |
| Faktor 5 | |
| Faktor 6 | |
| Faktor 7 | |
| Faktor 8 | |
| Faktor 9 | |
| Faktor 10 | |

Welche Faktoren (z. B. Erfahrungen, Erlebnisse oder Personen) im Rahmen praktischer Tätigkeiten im Controlling (z. B. im Rahmen von Praktika, Berufsausbildung) haben Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs vor Ihrem Berufseinstieg als Controller negativ beeinflusst?

Bitte geben Sie die entsprechenden Einflussfaktoren an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|-----------|--|
| Faktor 1 | |
| Faktor 2 | |
| Faktor 3 | |
| Faktor 4 | |
| Faktor 5 | |
| Faktor 6 | |
| Faktor 7 | |
| Faktor 8 | |
| Faktor 9 | |
| Faktor 10 | |

Welche weiteren Faktoren (z. B. Erfahrungen, Erlebnisse oder Personen) haben Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs vor Ihrem Berufseinstieg als Controller positiv beeinflusst?

Bitte geben Sie die entsprechenden Einflussfaktoren an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|-----------|--|
| Faktor 1 | |
| Faktor 2 | |
| Faktor 3 | |
| Faktor 4 | |
| Faktor 5 | |
| Faktor 6 | |
| Faktor 7 | |
| Faktor 8 | |
| Faktor 9 | |
| Faktor 10 | |

Welche weiteren Faktoren (z. B. Erfahrungen, Erlebnisse oder Personen) haben Ihre Einschätzung der Attraktivität des Controllerberufs vor Ihrem Berufseinstieg als Controller negativ beeinflusst?

Bitte geben Sie die entsprechenden Einflussfaktoren an.

Stichpunkte sind ausreichend, die Reihenfolge ist nicht relevant.

| | |
|-----------|--|
| Faktor 1 | |
| Faktor 2 | |
| Faktor 3 | |
| Faktor 4 | |
| Faktor 5 | |
| Faktor 6 | |
| Faktor 7 | |
| Faktor 8 | |
| Faktor 9 | |
| Faktor 10 | |

Durch welche Maßnahmen könnte aus Ihrer Sicht die Attraktivität des Controllerberufs für Nachwuchskräfte erhöht werden?

Bitte geben Sie Maßnahmen an, um die Attraktivität des Controllerberufs im Allgemeinen, d. h. unternehmensübergreifend, zu erhöhen.

Stichpunkte sind ausreichend.

| | |
|--|--|
| Maßnahmen in der Controllerausbildung | |
| Maßnahmen in der beruflichen Controllerpraxis | |
| Weitere Maßnahmen | |

E. Informationen zu Ihnen als Teilnehmer II

| | | |
|--|--------------------------|----------------------------|
| Bitte geben Sie an, ob Sie den Ergebnisbericht und die Studie erhalten möchten. | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
|--|--------------------------|----------------------------|

| Bitte geben Sie für die korrekte Zusendung des Ergebnisberichts und der Studie folgende Informationen an. | |
|--|--|
| Frau / Herr | |
| Titel | |
| Name | |
| Vorname | |
| Unternehmen | |
| Abteilungsbezeichnung | |
| E-Mail | |

| |
|--|
| Wir würden uns freuen, wenn Sie für Rückfragen zur Verfügung stehen möchten. Zu diesem Zweck können Sie hier Ihre aktuelle Telefonnummer eintragen. |
| |

Ihre Antworten wurden versandt.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Sie können den Browser jetzt schließen.

Anhang 4: Beachtete Empfehlungen zur Formulierung von Fragebogenindikatoren

| Empfehlungen Indikatoren sollten ... | Quellen (exemplarisch) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... einfach und eindeutig formuliert sein. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Porst 2000, S. 2 ▪ Hague 1993, S. 65 f. ▪ Edwards 1957, S. 14 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... kurz und prägnant formuliert sein. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hague 1993, S. 66 ▪ Edwards 1957, S. 14 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... nicht zu allgemein, sondern sehr spezifisch und konkret formuliert sein. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 250 ▪ Hague 1993, S. 67 ▪ Dillmann 1978, S. 99-101 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... nur auf einen Sachverhalt ausgerichtet sein und nicht mehrere Sachverhalte umfassen. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 250 ▪ Hague 1993, S. 66 ▪ Edwards 1957, S. 14 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... keine negativen Formulierungen enthalten. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Porst 2000, S. 2 ▪ Hague 1993, S. 67 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... keine doppelten Verneinungen enthalten. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bühner 2004, S. 65 ▪ Edwards 1957, S. 14 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... keine wertbesetzten Begriffe enthalten. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dillmann 1978, S. 102 f. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... keine absoluten Wörter wie „immer“, „niemals“, „alle“ oder „niemand“ enthalten. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bühner 2004, S. 65 f. ▪ Edwards 1957, S. 14 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... nicht hypothetisch formuliert sein. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Porst 2000, S. 2 ▪ Hague 1993, S. 67 f. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... die Respondenten nicht überfordern. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Porst 2000, S. 2 ▪ Hague 1993, S. 68 ▪ Dillmann 1978, S. 108 f. und 112 f. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... nicht suggestiv formuliert sein und die Respondenten nicht in eine bestimmte Richtung lenken. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 249 f. ▪ Hague 1993, S. 64 f. ▪ Dillmann 1978, S. 101-105 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... die Respondenten nicht in Verlegenheit bringen, beleidigen, verärgern oder sonstige Störgefühle hervorrufen. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hague 1993, S. 63 ▪ Dillmann 1978, S. 105-108 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... nicht so formuliert sein, dass sie wahrscheinlich von so gut wie jedem oder keinem Respondenten bejaht werden. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bühner 2004, S. 67 ▪ Edwards 1957, S. 14 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ ... so formuliert sein, dass eine Antwort von allen Respondenten erforderlich und möglich ist. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dillmann 1978, S. 113 f. |

Tabelle 63: Beachtete Empfehlungen zur Formulierung von Indikatoren¹¹⁸⁰¹¹⁸⁰ Darstellung in Anlehnung an Mahlendorf 2008, S. 57.

Anhang 5: Beachtete Empfehlungen zur Gestaltung des E-Mail-Anschreibens

| Empfehlungen | Quellen |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verantwortliche Institution und Ansprechpartner (inklusive Kontaktdaten) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bortz/Döring 2006, S. 257 ▪ Porst 2001, S. 4 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zweck der Untersuchung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bortz/Döring 2006, S. 257 ▪ Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 253 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appell zur Teilnahme an der Befragung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bosnjak/Tuten/Wittmann 2005, S. 501 ▪ Porst 2001, S. 4 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angebot der Kontaktaufnahme mit dem Ansprechpartner | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bosnjak 2001, S. 66 f. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erläuterungen zur Auswahl der Stichprobe | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bortz/Döring 2006, S. 257 ▪ Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 253 ▪ Hague 1993, S. 108 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Frist zur Bearbeitung des Fragebogens | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bortz/Döring 2006, S.257 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusicherung der Anonymität | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 253 f. ▪ Porst 2001, S. 4 ▪ Diamantopoulos/Schlegelmilch 1996, S. 527 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusicherung des vertraulichen Umgangs mit den Daten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Churchill Jr./Iacobucci 2005, S. 254 und 384 ▪ Diamantopoulos/Schlegelmilch 1996, S. 527 ▪ Hague 1993, S. 108 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Benötigte Bearbeitungszeit | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bortz/Döring 2006, S. 257 |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dank an die Teilnehmer | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hague 1993, S. 108 |

Tabelle 64: Beachtete Empfehlungen zur Gestaltung des E-Mail Anschreibens

Anhang 6: Beispiel eines elektronischen Anschreibens für die Teilnehmer der Internet-Befragung

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Institut für Management und Controlling (IMC) an der WHU in Vallendar führt aktuell ein Forschungsprojekt zur Attraktivität des Controllerberufs durch. Hierzu bitten wir Sie um ca. 25 Minuten Ihrer Zeit.

Qualifizierte Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Controllings. Die Untersuchung der Attraktivität des Berufs für potenzielle Nachwuchskräfte ist für das IMC deshalb von hohem Interesse. Im Rahmen des Projekts führen wir eine großzahlige Studentenbefragung an Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) in Deutschland, Österreich und der Schweiz durch. Die Umfrage richtet sich dabei sowohl an Studenten mit einem Schwerpunkt im Bereich Controlling als auch an Studenten mit anderen Schwerpunkten - die Perspektiven beider Gruppen sind für die Untersuchung wichtig.

Wir bitten Sie deshalb um Ihre Unterstützung. Anbei finden Sie den Link zum Fragebogen:

[Link zum Untersuchungsfragebogen]

Bitte füllen Sie den Fragebogen bis zum 15. Juli 2009 aus.

Ihre Mitarbeit ist für den Erfolg des Projekts von großer Bedeutung. Als Dankeschön erhalten Sie den Bericht der Ergebnisse der Gesamtuntersuchung, der Ergebnisse Ihrer Vergleichsgruppe (d. h. aller Universitäten / Fachhochschulen) sowie der individuellen Ergebnisse der *[Name der Hochschule]*.

Sämtliche von Ihnen gemachten Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und nur anonym ausgewertet. Die Auswertung dient ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken, eine kommerzielle Verwendung findet nicht statt.

Für Rückfragen steht Ihnen Sebastian Kempf vom IMC gerne als Ansprechpartner zur Verfügung (Tel.: 0261-6509-489, E-Mail: sebastian.kempf@whu.edu). Weitere Informationen zum Institut für Management und Controlling an der WHU finden Sie unter: <http://www.whu.edu/controlling>.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Prof. Dr. Dr. h. c. Jürgen Weber
Dipl.-Kulturwirt Sebastian Kempf

P.S.: Sie können den Fragebogen jederzeit unterbrechen und später fortsetzen. Alle bis zum Abbruch beantworteten Fragen werden gespeichert und müssen nicht erneut beantwortet werden.

Institut für Management und Controlling (IMC)
WHU - Otto Beisheim School of Management
Burgplatz 2
56179 Vallendar

Anhang 7: Ergebnisse des Pretests 4 unter Studenten – Werte für das Cronbach'sche Alpha der Konstrukte

| Konstrukt | Cronbach'sches Alpha |
|--|----------------------|
| Anforderungsniveau der Controllingkurse | 0,65 |
| Berufsziel Controller | 0,86 |
| Attraktivität – Globalbewertung | 0,91 |
| Attraktivitätsdimension – Arbeitsbelastung | 0,70 |
| Attraktivitätsdimension – Arbeitstätigkeit | 0,96 |
| Attraktivitätsdimension – Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,90 |
| Attraktivitätsdimension – Beschäftigungsaussichten | 0,92 |
| Attraktivitätsdimension – Bezahlung | 0,91 |
| Attraktivitätsdimension – Einflussmöglichkeiten | 0,93 |
| Attraktivitätsdimension – Image | 0,91 |
| Attraktivitätsdimension – Kollegen | 0,88 |
| Bestärkung durch Dritte | 0,71 |
| Controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung | 0,94 |
| Empfehlung des Controllerberufs durch Dritte | 0,88 |
| Inhaltliche Breite der Controllingkurse | 0,58 |
| Interesse am Controllerberuf | 0,88 |
| Leistungen in Controllingkursen | 0,82 |
| Praxisbezug der Controllingkurse | 0,81 |
| Qualität stellvertretender Controllingverfahren | 0,90 |
| Umfang praktischer Controllingverfahren | 0,82 |
| Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren | 0,96 |

Tabelle 65: Ergebnisse zum Cronbach'schen Alpha der Konstrukte aus dem Pretest 4

Anhang 8: Untersuchungsfragebogen

Attraktivität des Controllerberufs

Institut für Management und Controlling (IMC)

Sehr geehrte Teilnehmer der Befragung,

das Institut für Management und Controlling (IMC) an der WHU untersucht aktuell die **Attraktivität des Controllerberufs für Hochschulstudenten**. Hierzu bitten wir Sie um Ihre Unterstützung.

Bitte beantworten Sie die Fragen auf den folgenden Seiten. Die Beantwortung nimmt ca. 25 Minuten in Anspruch.

Als Dank für Ihre Unterstützung erhalten Sie von uns den ausführlichen **Ergebnisbericht** unserer Untersuchung.

Wir bedanken uns für Ihr Vertrauen und Ihre Mitarbeit!



Univ.-Prof. Dr. Dr. h. c. Jürgen Weber



Dipl.-Kulturwirt Sebastian Kempf

Für **weitere Informationen zu unserer Untersuchung** steht Ihnen Sebastian Kempf gerne telefonisch unter **0261-6509-489** oder per E-Mail unter **sebastian.kempf@whu.edu** zur Verfügung.

Wichtige Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Bitte vor Ausfüllen des Fragebogens lesen

A) Allgemeine Hinweise



- Im Verlauf des Fragebogens werden einige Sachverhalte durch **ähnliche Fragestellungen** erfasst. Wir bitten Sie hierfür um Verständnis, da dies aus **methodischen Gründen** erforderlich ist.
- Der Fragebogen dient **rein wissenschaftlichen Zwecken** im Rahmen unserer Forschung.
- Ihre Angaben werden **anonym ausgewertet** und **streng vertraulich** behandelt. Die Ergebnisse werden ausschließlich in **aggregierter Form** veröffentlicht, so dass **keine Rückschlüsse** auf Sie persönlich möglich sind.
- Für den Erfolg dieser Studie ist es äußerst wichtig, dass Sie den Fragebogen **vollständig** und **ehrlich** beantworten.
- Sollten Ihnen zu einer Frage gesicherte Informationen fehlen, bitten wir Sie bewusst um **Ihre subjektive Einschätzung**. Es gibt keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Sie sollten, falls Sie es für angemessen halten, die **volle Bandbreite** der angegebenen Skalen nutzen.



B) Begriffsklärung

- Unter dem **Controllerberuf** verstehen wir eine Tätigkeit, die die Wahrnehmung von **Controllingaufgaben** in Unternehmen und Organisationen beinhaltet. Dazu können beispielsweise die Aufgaben der **Informationsversorgung des Managements** oder der **Planung** gehören.
- Sollten Sie bei Ihren Einschätzungen zum Controllerberuf unsicher sein, gilt auch hier: Bitte geben Sie **Ihre subjektive Einschätzung** an. Diese ist für unsere Untersuchung sehr wichtig!

1 Angaben zum Studienhintergrund

| | |
|--|--|
| In welchem Semester studieren Sie (Fachsemester)? | |
| Semester: _____ | |

| | |
|--|-----------------------|
| Zu welchem Abschluss führt Ihr derzeitiger Studiengang? | |
| Bachelor | <input type="radio"/> |
| Diplom | <input type="radio"/> |
| Master | <input type="radio"/> |
| Anderer Abschluss (bitte angeben): _____ | <input type="radio"/> |

| |
|---|
| Bitte geben Sie Ihr Studienfach an. |
| <i>Die Teilnehmer konnten aus einer hochschulspezifischen Liste mit möglichen wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächern auswählen.</i> |

| | |
|--|-----------------------|
| Haben Sie im Rahmen Ihres Studiums einen Schwerpunkt auf das <u>Controlling</u> gelegt oder umfasst Ihr Schwerpunkt das Fach Controlling? | |
| Falls Sie <u>noch</u> keinen Schwerpunkt gewählt haben: Haben Sie vor, einen Schwerpunkt auf das Controlling zu legen? | |
| Ja | <input type="radio"/> |
| Nein | <input type="radio"/> |
| Entscheidung noch nicht getroffen | <input type="radio"/> |

| |
|---|
| Welche der angegebenen wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkte haben Sie belegt bzw. haben Sie vor, zu belegen? (Mehrfachnennungen möglich) |
| <i>Die Teilnehmer konnten aus einer hochschulspezifischen Liste mit möglichen wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkten auswählen.</i> |

3 Einschätzungen zum Controllerberuf (Forts.)

Wichtiger Hinweis:

Im Folgenden fragen wir Sie nach der Meinung **anderer Personen**, mit denen Sie sich über Berufsmöglichkeiten austauschen. Dies können z. B. Familienangehörige, Freunde, Kommilitonen, Professoren oder Ihnen bekannte Personen aus Unternehmen sein.

| Wie werden Sie selbst von den Personen eingeschätzt , mit denen Sie sich über Berufsmöglichkeiten austauschen? | Neutral | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen. | | | | | | | |
| Personen, mit denen ich mich über Berufsmöglichkeiten austausche, ... | | | | | | | |
| ...haben mir gesagt, dass ich ausgeprägte analytische Fähigkeiten besitze. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ...denken, dass ich ein Talent für quantitative, zahlenbezogene Tätigkeiten habe. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ...glauben, dass ich für eine Tätigkeit mit starkem Finanz- und Zahlenbezug geeignet wäre. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ...haben mir mitgeteilt, dass strukturiertes und methodisches Vorgehen zu meinen Stärken gehört. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ...sind der Meinung, dass ich sehr präzise arbeite. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ...sind der Auffassung, dass ich in einer Tätigkeit mit starkem Finanz- und Zahlenbezug erfolgreich sein könnte. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| Wie würden Sie die überwiegende Meinung der Personen, mit denen Sie sich über Berufsmöglichkeiten austauschen, in Bezug auf den Controllerberuf bewerten? | | | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Hierunter verstehen wir die Meinung anderer Personen bezüglich des Controllerberufs generell ebenso wie die Meinung anderer Personen bezüglich bestimmter Eigenschaften des Controllerberufs (wie z. B. den Aufgaben, den Aufstiegschancen, den möglichen Kollegen oder der Bezahlung von Controllern). | | | | | | | | |
| Bitte bewerten Sie die Meinung entlang der fünf folgenden Gegensatzpaare . Bitte kreuzen Sie den passenden Wert auf der 7er Skala an, um die Richtung und Stärke der Meinung anzugeben. | | | | | | | | |
| Die Personen, mit denen ich mich über Berufsmöglichkeiten austausche, haben überwiegend ... | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| ...vom Controllerberuf abgeraten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ...den Controllerberuf empfohlen. |
| ...den Controllerberuf nachteilig dargestellt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ...den Controllerberuf vorteilhaft dargestellt. |
| ...negative Dinge über den Controllerberuf berichtet. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ...positive Dinge über den Controllerberuf berichtet. |
| ...den Controllerberuf als unattraktiven Beruf dargestellt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ...den Controllerberuf als attraktiven Beruf dargestellt. |
| ...negative Ansichten über den Controllerberuf geäußert. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ...positive Ansichten über den Controllerberuf geäußert. |

5 Berufliche Interessen

| Am Anfang des Fragebogens haben wir Sie nach Ihrer konkreten Absicht gefragt, als Controller zu arbeiten. Unabhängig von Ihrer konkreten Absicht möchten wir jetzt gerne wissen: Inwieweit ist der Controllerberuf generell für Sie interessant? | <i>Trifft gar nicht zu</i> | | <i>Neutral</i> | | | <i>Trifft voll zu</i> | |
|--|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Bitte bewerten Sie dazu die folgenden Aussagen. | | | | | | | |
| Eine Tätigkeit als Controller würde mir sehr gut gefallen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eine Tätigkeit als Controller wäre grundsätzlich eine interessante Option für mich. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich finde den Controllerberuf nicht sehr interessant. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich würde mich gerne intensiver mit Controllingthemen beschäftigen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eine Arbeit als Controller fände ich grundsätzlich interessant. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | |
|---|--------------------------|----------------------------|
| Haben Sie bereits ein Angebot für eine bestimmte Stelle erhalten, das Sie auch annehmen möchten? | <input type="radio"/> Ja | <input type="radio"/> Nein |
|---|--------------------------|----------------------------|

| Falls Sie sich bereits für ein bestimmtes Stellenangebot entschieden haben: Werden Sie <u>als Controller</u> tätig sein? | |
|---|-----------------------|
| Ja | <input type="radio"/> |
| Nein | <input type="radio"/> |
| Noch nicht für eine bestimmte Stelle entschieden | <input type="radio"/> |

6 Abschließende Angaben (Forts.)

Wir möchten unsere aktuelle Studie zum Controllerberuf gerne fortsetzen und zu einer **Längsschnittstudie** ausbauen. Wir möchten dazu die Teilnehmer der aktuellen Studie in etwa 1-2 Jahren **noch einmal befragen**, um mögliche Veränderungen in den Einschätzungen zu bewerten. Es wäre eine **große Unterstützung**, wenn wir hierzu noch einmal auf Sie zukommen dürften.

Dürfen wir Sie für unsere Längsschnittstudie noch einmal kontaktieren?

Ja

Nein

Falls Sie an unserer Längsschnittstudie teilnehmen möchten, teilen Sie uns bitte hier **Ihre Email-Adresse** mit.

_____@_____

Möchten Sie den Ergebnisbericht der Untersuchung erhalten?

Ja

Nein

Bitte geben Sie für den Versand des Ergebnisberichts **Ihre E-Mail-Adresse** an, falls noch nicht geschehen.

_____@_____

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Anhang 9: Exemplarisches Anschreiben zur Gewinnung von Hochschulen für die Befragung inklusive Folie zur Darstellung des Forschungsvorhabens

Sehr geehrter Frau / Herr Professor,

das Institut für Management und Controlling (IMC) an der WHU führt aktuell eine Untersuchung zur **Attraktivität des Controllerberufs** durch. Ein kürzlich abgeschlossenes Forschungsprojekt am IMC hat bereits die Mitarbeiterzufriedenheit von Controllern als wesentliche Voraussetzung der Mitarbeiterbindung untersucht. Jetzt möchten wir die Attraktivität des Controllerberufs als Voraussetzung für die Mitarbeitergewinnung betrachten.

Wir möchten dazu eine großzahlige Befragung unter **Hochschulstudenten** durchführen. Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, hoffen wir, eine möglichst große Anzahl an Teilnehmern zu erreichen. Wir möchten Sie deshalb fragen, ob wir unsere Befragung auch an Ihrer Hochschule durchführen können.

Die Teilnehmer sollten Bachelor- oder Diplom-Studenten der Betriebswirtschaft / Wirtschaftswissenschaften im **fortgeschrittenen Studium** sein. Dabei sollten Studenten mit **einem Schwerpunkt im Bereich Controlling, Rechnungswesen, Finanzen** und Studenten mit **anderen Schwerpunkten** vertreten sein. Ideal wäre es deshalb, wenn wir die Befragung in einer Ihrer Veranstaltungen durchführen könnten, die sich an Studenten unterschiedlicher Schwerpunkte richtet, oder zusätzlich auf Kollegen von Ihnen zugehen könnten, die Veranstaltungen für unterschiedliche Schwerpunkte anbieten.


Wir würden die Befragung **im Rahmen einer Lehrveranstaltung** durchführen (z. B. im Anschluss). Für das Ausfüllen der Fragebögen setzen wir etwa 20-25 Minuten an. Die Durchführung (Verteilen und Einsammeln der Fragebögen, Beantwortung von Rückfragen) würde ein Mitarbeiter des IMC, Herr Sebastian Kempf, übernehmen. Die Befragung soll im Zeitraum **Mai bis Juli 2009** stattfinden.

Es wäre eine große Unterstützung, wenn wir die Befragung auch an Ihrer Hochschule durchführen könnten. Als Dank für Ihre Unterstützung erhalten Sie selbstverständlich den ausführlichen Ergebnisbericht der Erhebung sowie eine Auswertung der individuellen Ergebnisse Ihrer Hochschule.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie uns eine kurze Rückmeldung geben könnten, ob eine solche Befragung möglich wäre. Herr Kempf würde sich dann mit Ihnen bezüglich des weiteren Vorgehens in Verbindung setzen. Als Anhang finden Sie eine Folie, auf der Forschungsfragen, geplantes Vorgehen und angestrebte Ergebnisse zusammengefasst sind. Für Rückfragen steht Ihnen Herr Kempf (sebastian.kempf@whu.edu, Tel.: 0261 – 6509 489) selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Herzlichen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen



Das IMC untersucht aktuell die Attraktivität des Controllerberufs für potenzielle Nachwuchskräfte

| Forschungsfragen | Untersuchungsvorgehen | Datenerhebung |
|--|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 Wie attraktiv ist der Controllerberuf für potenzielle Nachwuchskräfte? 2 Wie lässt sich die Attraktivität des Controllerberufs messen? 3 Was sind wesentliche Determinanten der Attraktivität? 4 Wie wirkt die Attraktivität auf die Bewerbungsabsicht? | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Großzahlige Überprüfung eines Modells zur Erklärung der Berufsattraktivität¹ ▪ Untersuchung von Dimensionen und ausgewählten Determinanten der Attraktivität des Controllerberufs ▪ Geplant: Ausbau zu Längsschnittstudie zur Nachverfolgung der Teilnehmer (inkl. Erhebung der tatsächlichen Berufsentscheidung) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schriftliche Befragung an ausgewählten Hochschulen (Univ., FH, Duale HS) ▪ Sample: <ul style="list-style-type: none"> ▪ BWL- / WiWi-Studenten im fortgeschrittenen Studium ▪ Bachelor: 5. / 6. Semester ▪ Diplomstudium: Hauptstudium ▪ Mit und ohne Controllingschwerpunkt ▪ Zeitraum: Mai - Juli 09 (Sommersem.) ▪ Prozess: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Befragung in Lehrveranstaltung (geplante Dauer ca. 20-25 Minuten) ▪ Durchführung durch IMC-Mitarbeiter |
| <h3 style="margin: 0;">Untersuchungsergebnisse</h3> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparenz über Stellung des Controllerberufs bei Nachwuchskräften ▪ Identifikation für die Entscheidungsfindung wichtiger Eigenschaften ▪ Transparenz über Bedeutung wichtiger Einflussfaktoren auf die Attraktivität (z.B. Ausbildung, Praxiserfahrung) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hochschulen erhalten <ol style="list-style-type: none"> a) Ergebnisbericht über Gesamterhebung b) Individuellen Ergebnisbericht c) Ergebnisbericht für Vergleichsgruppe (z.B. für alle Universitäten) | |
| <p style="margin: 0;">Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung – Kontakt: Sebastian Kempf, Tel.: 0261 – 6509 489, E-Mail: sebastian.kempf@whu.edu</p> | | |

1) Unter Nutzung eines sozialpsychologischen Frameworks, der *Social Cognitive Career Theory* (Vgl. Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior* 45, 79-122.)

© WHU – Otto Beisheim School of Management
 Institut für Management und Controlling (IMC)
www.whu.edu

Folie 1

Anhang 10: Auflistung der teilnehmenden Hochschulen und Professoren

| Hochschule | Professor |
|---|--------------------|
| Christian-Albrechts-Universität zu Kiel | Prof. Friedl |
| Duale Hochschule Villingen-Schwenningen | Prof. Plag |
| Duale Hochschule Villingen-Schwenningen | Prof. Giesler |
| ESB Reutlingen | Prof. Binder |
| Fachhochschule für Wirtschaft Berlin | Prof. Gruber |
| Fachhochschule für Wirtschaft Berlin | Prof. Reißig-Thust |
| Fachhochschule Koblenz | Prof. Mengen |
| Fachhochschule Oberösterreich | Prof. Losbichler |
| Fachhochschule Südwestfalen | Prof. Jacobi |
| Fachhochschule Südwestfalen | Prof. Waldkirch |
| FH Emden / Leer | Prof. Wilken |
| Georg-August-Universität Göttingen | Prof. Möller |
| Hochschule Harz | Prof. Eberlein |
| Internationale Fachhochschule Bad Honnef | Prof. Warning |
| Internationale Fachhochschule Bad Honnef | Prof. Sandt |
| Justus-Liebig-Universität Gießen | Prof. Weißenberger |
| Justus-Liebig-Universität Gießen | Prof. Glaum |
| Justus-Liebig-Universität Gießen | Prof. Wehrheim |
| Otto-Friedrichs-Universität Bamberg | Prof. Becker |
| Otto-Friedrichs-Universität Bamberg | Prof. Wimmer |
| Technische Universität Dortmund | Prof. Hoffjan |
| Technische Universität Dresden | Prof. Günther |
| Universität Zürich | Prof. Pfaff |
| Universität der Bundeswehr München | Prof. Hirsch |
| Westfälische Wilhelms-Universität Münster | Prof. Berens |
| Westfälische Wilhelms-Universität Münster | Prof. Krafft |

Tabelle 66: Teilnehmende Hochschulen und Professoren

Anhang 11: Vorgehensweise bei der Durchführung der Befragung an den teilnehmenden Hochschulen

| Universität | Professor | Art der Befragung |
|---|-------------------------------------|---|
| Christian-Albrechts-Universität zu Kiel | ▪ Prof. Friedl | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Duale Hochschule Villingen-Schwenningen | ▪ Prof. Giesler / Prof. Plag | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| ESB Reutlingen | ▪ Prof. Binder | ▪ Schriftliche Befragung / <i>ohne</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Fachhochschule für Wirtschaft Berlin | ▪ Prof. Gruber / Prof. Reißig-Thust | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Fachhochschule Koblenz | ▪ Prof. Mengen | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| | | ▪ Schriftliche Befragung / <i>ohne</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Fachhochschule Oberösterreich | ▪ Prof. Losbichler | ▪ Internet-Befragung |
| Fachhochschule Südwestfalen | ▪ Prof. Jacobi / Prof. Waldkirch | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| FH Emden / Leer | ▪ Prof. Wilken | ▪ Internet-Befragung |
| Georg-August-Universität Göttingen | ▪ Prof. Möller | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Hochschule Harz | ▪ Prof. Eberlein | ▪ Internet-Befragung |
| Internationale Fachhochschule Bad Honnef | ▪ Prof. Sandt / Prof. Warning | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Justus-Liebig-Universität Gießen | ▪ Prof. Weißenberger | ▪ Internet-Befragung |
| | ▪ Prof. Glaum | ▪ Internet-Befragung |
| | ▪ Prof. Wehrheim | ▪ Internet-Befragung |
| Otto-Friedrichs-Universität Bamberg | ▪ Prof. Becker | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| | ▪ Prof. Wimmer | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Technische Universität Dortmund | ▪ Prof. Hoffjan | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Technische Universität Dresden | ▪ Prof. Günther | ▪ Internet-Befragung |
| Universität der Bundeswehr München | ▪ Prof. Hirsch | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Universität Zürich | ▪ Prof. Pfaff | ▪ Schriftliche Befragung / <i>ohne</i> Anwesenheit des Verfassers |
| | | ▪ Internet-Befragung |
| | | ▪ Schriftliche Befragung / <i>ohne</i> Anwesenheit des Verfassers |
| Westfälische Wilhelms-Universität Münster | ▪ Prof. Berens | ▪ Internet-Befragung |
| | ▪ Prof. Krafft | ▪ Schriftliche Befragung / <i>mit</i> Anwesenheit des Verfassers |

Tabelle 67: Vorgehensweise bei der Durchführung der Befragung

Anhang 12: Ergebnisse zum Nonresponse-Bias-Test

| Signifikanzniveau | Anteil signifikanter Unterschiede je Hochschule | | | | | | | | | |
|-------------------|---|-----------------------|-------------|---------|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|
| | FHOÖ | Universität Zürich | FH Emden | HS Harz | Universität Gießen | TU Dresden 1 | TU Dresden 2 | TU Dresden 3 | Universität Münster 1 | Universität Münster 2 |
| 1,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,0 % | 1,9 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 5,0 % | 2,9 % | 0,0 % | 1,0 % | 0,0 % | 1,9 % | 2,9 % | 1,9 % | 0,0 % | 1,9 % | 0,0 % |
| 10,0 % | 5,7 % | 6,7 % | 10,5 % | 0,0 % | 6,7 % | 7,6 % | 2,9 % | 1,9 % | 11,4 % | 9,5 % |

Tabelle 68: Ergebnisse des Nonresponse-Bias-Tests je Hochschule

Anhang 13: Überprüfung eines Common-Method-Bias – Ergebnisse des Harman-Single-Factor-Tests¹¹⁸¹

| Erklärte Gesamtvarianz | | | | | | |
|------------------------|------------------------|---------------|--------------|--|---------------|--------------|
| Faktor | Anfängliche Eigenwerte | | | Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion | | |
| | Gesamt | % der Varianz | Kumulierte % | Gesamt | % der Varianz | Kumulierte % |
| 1 | 27,784 | 27,240 | 27,240 | 27,543 | 27,003 | 27,003 |
| 2 | 6,446 | 6,320 | 33,560 | 6,209 | 6,087 | 33,090 |
| 3 | 5,637 | 5,527 | 39,086 | 5,318 | 5,213 | 38,304 |
| 4 | 4,669 | 4,578 | 43,664 | 4,440 | 4,353 | 42,657 |
| 5 | 4,034 | 3,955 | 47,619 | 3,761 | 3,687 | 46,344 |
| 6 | 3,953 | 3,876 | 51,495 | 3,718 | 3,645 | 49,989 |
| 7 | 3,142 | 3,080 | 54,575 | 2,896 | 2,839 | 52,828 |
| 8 | 3,060 | 3,000 | 57,575 | 2,747 | 2,693 | 55,521 |
| 9 | 2,647 | 2,595 | 60,170 | 2,399 | 2,352 | 57,873 |
| 10 | 2,527 | 2,478 | 62,648 | 2,242 | 2,198 | 60,071 |
| 11 | 2,405 | 2,358 | 65,006 | 2,172 | 2,129 | 62,200 |
| 12 | 2,083 | 2,042 | 67,048 | 1,843 | 1,807 | 64,007 |
| 13 | 2,032 | 1,992 | 69,040 | 1,791 | 1,756 | 65,763 |
| 14 | 1,962 | 1,924 | 70,964 | 1,674 | 1,641 | 67,404 |
| 15 | 1,676 | 1,643 | 72,607 | 1,397 | 1,369 | 68,773 |
| 16 | 1,445 | 1,416 | 74,023 | 1,218 | 1,194 | 69,967 |
| 17 | 1,398 | 1,371 | 75,394 | 1,112 | 1,090 | 71,057 |
| 18 | 1,237 | 1,213 | 76,606 | 0,908 | 0,890 | 71,947 |
| 19 | 0,959 | 0,940 | 77,547 | | | |
| 20 | 0,853 | 0,836 | 78,383 | | | |
| 21 | 0,773 | 0,758 | 79,140 | | | |
| 22 | 0,732 | 0,718 | 79,858 | | | |
| 23 | 0,711 | 0,697 | 80,555 | | | |
| 24 | 0,692 | 0,678 | 81,234 | | | |
| 25 | 0,637 | 0,624 | 81,858 | | | |
| 26 | 0,600 | 0,588 | 82,446 | | | |
| 27 | 0,576 | 0,564 | 83,010 | | | |
| 28 | 0,560 | 0,549 | 83,560 | | | |
| 29 | 0,525 | 0,515 | 84,074 | | | |
| 30 | 0,514 | 0,504 | 84,578 | | | |
| 31 | 0,498 | 0,488 | 85,066 | | | |
| 32 | 0,481 | 0,472 | 85,538 | | | |
| 33 | 0,466 | 0,456 | 85,994 | | | |
| 34 | 0,447 | 0,439 | 86,433 | | | |
| 35 | 0,433 | 0,424 | 86,857 | | | |
| 36 | 0,419 | 0,410 | 87,268 | | | |
| 37 | 0,407 | 0,399 | 87,666 | | | |
| 38 | 0,383 | 0,375 | 88,041 | | | |
| 39 | 0,375 | 0,367 | 88,409 | | | |
| 40 | 0,364 | 0,357 | 88,766 | | | |
| 41 | 0,358 | 0,351 | 89,116 | | | |
| 42 | 0,353 | 0,347 | 89,463 | | | |
| 43 | 0,347 | 0,341 | 89,804 | | | |
| 44 | 0,335 | 0,329 | 90,132 | | | |
| 45 | 0,324 | 0,318 | 90,450 | | | |
| 46 | 0,314 | 0,308 | 90,758 | | | |
| 47 | 0,302 | 0,296 | 91,054 | | | |

¹¹⁸¹ Es wurden die von allen Teilnehmern bewertbaren Indikatoren aufgenommen. Die Indikatoren der Zufriedenheit mit praktischen Erfahrungen und zur Qualität stellvertretender Erfahrungen wurden nicht aufgenommen.

| | | | |
|-----|-------|-------|---------|
| 48 | 0,300 | 0,294 | 91,348 |
| 49 | 0,290 | 0,284 | 91,633 |
| 50 | 0,287 | 0,281 | 91,914 |
| 51 | 0,283 | 0,277 | 92,191 |
| 52 | 0,269 | 0,264 | 92,455 |
| 53 | 0,260 | 0,254 | 92,709 |
| 54 | 0,256 | 0,251 | 92,961 |
| 55 | 0,252 | 0,247 | 93,207 |
| 56 | 0,250 | 0,245 | 93,453 |
| 57 | 0,240 | 0,236 | 93,688 |
| 58 | 0,236 | 0,232 | 93,920 |
| 59 | 0,226 | 0,221 | 94,141 |
| 60 | 0,224 | 0,219 | 94,361 |
| 61 | 0,221 | 0,216 | 94,577 |
| 62 | 0,215 | 0,211 | 94,788 |
| 63 | 0,208 | 0,204 | 94,992 |
| 64 | 0,202 | 0,198 | 95,190 |
| 65 | 0,200 | 0,196 | 95,386 |
| 66 | 0,194 | 0,190 | 95,577 |
| 67 | 0,190 | 0,187 | 95,764 |
| 68 | 0,179 | 0,176 | 95,939 |
| 69 | 0,176 | 0,173 | 96,112 |
| 70 | 0,175 | 0,172 | 96,284 |
| 71 | 0,168 | 0,164 | 96,449 |
| 72 | 0,165 | 0,162 | 96,611 |
| 73 | 0,162 | 0,158 | 96,769 |
| 74 | 0,159 | 0,156 | 96,925 |
| 75 | 0,155 | 0,151 | 97,076 |
| 76 | 0,154 | 0,151 | 97,227 |
| 77 | 0,150 | 0,147 | 97,373 |
| 78 | 0,147 | 0,144 | 97,517 |
| 79 | 0,146 | 0,143 | 97,661 |
| 80 | 0,142 | 0,139 | 97,800 |
| 81 | 0,136 | 0,134 | 97,934 |
| 82 | 0,132 | 0,129 | 98,063 |
| 83 | 0,130 | 0,128 | 98,191 |
| 84 | 0,127 | 0,125 | 98,315 |
| 85 | 0,126 | 0,124 | 98,439 |
| 86 | 0,125 | 0,122 | 98,561 |
| 87 | 0,116 | 0,113 | 98,674 |
| 88 | 0,113 | 0,110 | 98,785 |
| 89 | 0,110 | 0,107 | 98,892 |
| 90 | 0,106 | 0,103 | 98,996 |
| 91 | 0,105 | 0,103 | 99,099 |
| 92 | 0,103 | 0,101 | 99,199 |
| 93 | 0,101 | 0,099 | 99,298 |
| 94 | 0,094 | 0,092 | 99,391 |
| 95 | 0,092 | 0,090 | 99,481 |
| 96 | 0,091 | 0,089 | 99,569 |
| 97 | 0,082 | 0,081 | 99,650 |
| 98 | 0,078 | 0,076 | 99,726 |
| 99 | 0,076 | 0,074 | 99,800 |
| 100 | 0,073 | 0,071 | 99,872 |
| 101 | 0,067 | 0,065 | 99,937 |
| 102 | 0,064 | 0,063 | 100,000 |

Tabelle 69: Ergebnisse des Harman-Single-Factor-Tests

**Anhang 14: Überprüfung eines Common-Method-Bias – Ergebnisse des
Lindell-Whitney-Tests¹¹⁸²**

| Untersuchungsvariable | Korrelation mit Marker-Variable |
|--|---------------------------------|
| Anforderungsniveau der Controllingkurse | 0,067** |
| Attraktivität – Globalbewertung | 0,023 |
| Attraktivitätsdimension – Arbeitsbelastung | 0,010 |
| Attraktivitätsdimension – Arbeitstätigkeit | 0,046 |
| Attraktivitätsdimension – Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,013 |
| Attraktivitätsdimension – Beschäftigungsaussichten | 0,011 |
| Attraktivitätsdimension – Bezahlung | 0,043 |
| Attraktivitätsdimension – Einflussmöglichkeiten | 0,009 |
| Attraktivitätsdimension – Image | 0,043 |
| Attraktivitätsdimension – Kollegen | 0,012 |
| Berufsziel Controller | 0,042 |
| Bestärkung durch Dritte | 0,068** |
| Controllingbezogene Selbstwirksamkeitserwartung | 0,095**** |
| Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | -0,002 |
| Inhaltliche Breite der Controllingkurse | 0,082*** |
| Interesse am Controllerberuf | 0,032 |
| Leistungen in Controllingkursen | 0,027 |
| Praxisbezug der Controllingkurse | 0,016 |
| Qualität stellvertretender Controllingerfahrungen | -0,038 |
| Umfang stellvertretender Controllingerfahrungen | 0,031 |
| Umfang praktischer Controllingerfahrungen | 0,046 |
| Zufriedenheit mit praktischen Controllingerfahrungen | 0,034 |

| Signifikanzniveaus (zweiseitiger Test): | |
|---|-------|
| ** | 5 % |
| *** | 1 % |
| **** | 0,1 % |

Tabelle 70: Ergebnisse des Lindell-Whitney-Tests

¹¹⁸² Die Korrelationen wurden auf der Basis der in SmartPLS berechneten Faktorwerte im Programm PASW Statistics 17.0 berechnet. Für die Korrelationen zwischen Marker-Variable und den Variablen Zufriedenheit mit praktischen Controllingerfahrungen bzw. Qualität stellvertretender Controllingerfahrungen wurden nur die Datensätze derjenigen Respondenten herangezogen, die diese Variablen auch bewertet hatten.

Anhang 15: Kreuzladungen der Attraktivitätsdimensionen¹¹⁸³

| Dimension | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. Arbeitsbelastung | Indikator 1 | 0,75 | 0,11 | 0,07 | 0,12 | 0,04 | 0,08 | 0,10 | 0,15 |
| | Indikator 2 | 0,91 | 0,32 | 0,28 | 0,23 | 0,17 | 0,28 | 0,22 | 0,26 |
| | Indikator 3 | 0,67 | 0,11 | 0,05 | 0,06 | -0,02 | 0,03 | 0,12 | 0,14 |
| | Indikator 4 | 0,89 | 0,25 | 0,20 | 0,19 | 0,14 | 0,21 | 0,18 | 0,23 |
| | Indikator 5 | 0,89 | 0,27 | 0,20 | 0,19 | 0,14 | 0,22 | 0,17 | 0,22 |
| 2. Arbeitstätigkeit | Indikator 1 | 0,26 | 0,93 | 0,65 | 0,32 | 0,23 | 0,53 | 0,43 | 0,45 |
| | Indikator 2 | 0,27 | 0,95 | 0,66 | 0,33 | 0,25 | 0,55 | 0,45 | 0,45 |
| | Indikator 3 | 0,27 | 0,91 | 0,65 | 0,32 | 0,24 | 0,53 | 0,43 | 0,43 |
| | Indikator 4 | 0,28 | 0,96 | 0,65 | 0,34 | 0,24 | 0,52 | 0,44 | 0,45 |
| | Indikator 5 | 0,28 | 0,95 | 0,68 | 0,33 | 0,26 | 0,56 | 0,45 | 0,45 |
| 3. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | Indikator 1 | 0,21 | 0,62 | 0,94 | 0,38 | 0,34 | 0,58 | 0,37 | 0,31 |
| | Indikator 2 | 0,21 | 0,69 | 0,92 | 0,40 | 0,34 | 0,61 | 0,41 | 0,35 |
| | Indikator 3 | 0,19 | 0,59 | 0,86 | 0,38 | 0,34 | 0,55 | 0,37 | 0,26 |
| | Indikator 4 | 0,22 | 0,66 | 0,92 | 0,39 | 0,33 | 0,59 | 0,38 | 0,32 |
| | Indikator 5 | 0,23 | 0,64 | 0,94 | 0,39 | 0,34 | 0,59 | 0,40 | 0,32 |
| 4. Beschäftigungsaussichten | Indikator 1 | 0,18 | 0,30 | 0,36 | 0,87 | 0,32 | 0,34 | 0,17 | 0,18 |
| | Indikator 2 | 0,22 | 0,35 | 0,41 | 0,92 | 0,41 | 0,39 | 0,25 | 0,22 |
| | Indikator 3 | 0,14 | 0,29 | 0,37 | 0,86 | 0,33 | 0,36 | 0,19 | 0,18 |
| | Indikator 4 | 0,22 | 0,31 | 0,36 | 0,91 | 0,36 | 0,36 | 0,22 | 0,20 |
| | Indikator 5 | 0,20 | 0,33 | 0,39 | 0,92 | 0,39 | 0,39 | 0,23 | 0,21 |
| 5. Bezahlung | Indikator 1 | 0,11 | 0,23 | 0,35 | 0,38 | 0,93 | 0,34 | 0,25 | 0,12 |
| | Indikator 2 | 0,17 | 0,24 | 0,30 | 0,34 | 0,90 | 0,33 | 0,22 | 0,12 |
| | Indikator 3 | 0,09 | 0,21 | 0,35 | 0,37 | 0,81 | 0,36 | 0,22 | 0,09 |
| | Indikator 4 | 0,14 | 0,24 | 0,32 | 0,35 | 0,92 | 0,33 | 0,24 | 0,14 |
| | Indikator 5 | 0,13 | 0,24 | 0,34 | 0,37 | 0,92 | 0,36 | 0,25 | 0,14 |
| 6. Einflussmöglichkeiten | Indikator 1 | 0,19 | 0,43 | 0,50 | 0,34 | 0,31 | 0,87 | 0,26 | 0,16 |
| | Indikator 2 | 0,25 | 0,57 | 0,63 | 0,39 | 0,37 | 0,92 | 0,36 | 0,26 |
| | Indikator 3 | 0,19 | 0,52 | 0,58 | 0,40 | 0,34 | 0,91 | 0,30 | 0,21 |
| | Indikator 4 | 0,23 | 0,54 | 0,60 | 0,38 | 0,36 | 0,93 | 0,35 | 0,24 |
| | Indikator 5 | 0,22 | 0,52 | 0,58 | 0,36 | 0,35 | 0,91 | 0,33 | 0,24 |
| 7. Image | Indikator 1 | 0,15 | 0,30 | 0,30 | 0,15 | 0,20 | 0,24 | 0,87 | 0,34 |
| | Indikator 2 | 0,22 | 0,52 | 0,45 | 0,26 | 0,27 | 0,37 | 0,93 | 0,41 |
| | Indikator 3 | 0,14 | 0,31 | 0,29 | 0,18 | 0,21 | 0,25 | 0,83 | 0,28 |
| | Indikator 4 | 0,19 | 0,44 | 0,40 | 0,21 | 0,23 | 0,33 | 0,94 | 0,37 |
| | Indikator 5 | 0,21 | 0,48 | 0,42 | 0,24 | 0,27 | 0,37 | 0,93 | 0,39 |
| 8. Kollegen | Indikator 1 | 0,23 | 0,39 | 0,30 | 0,22 | 0,14 | 0,23 | 0,34 | 0,88 |
| | Indikator 2 | 0,25 | 0,44 | 0,34 | 0,21 | 0,13 | 0,23 | 0,38 | 0,93 |
| | Indikator 3 | 0,20 | 0,38 | 0,26 | 0,15 | 0,07 | 0,18 | 0,33 | 0,85 |
| | Indikator 4 | 0,23 | 0,43 | 0,30 | 0,21 | 0,13 | 0,21 | 0,38 | 0,93 |
| | Indikator 5 | 0,24 | 0,49 | 0,35 | 0,22 | 0,15 | 0,26 | 0,39 | 0,92 |

Tabelle 71: Kreuzladungen der Attraktivitätsdimensionen

¹¹⁸³ Die Berechnung der Kreuzladungen erfolgte in SmartPLS.

Anhang 16: Skaleninterkorrelationen der Attraktivitätsdimensionen¹¹⁸⁴

| Dimension | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|---|
| Arbeitsbelastung | - | | | | | | | |
| Arbeitstätigkeit | 0,26 | - | | | | | | |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,20 | 0,70 | - | | | | | |
| Beschäftigungsaussichten | 0,20 | 0,35 | 0,42 | - | | | | |
| Bezahlung | 0,12 | 0,26 | 0,37 | 0,40 | - | | | |
| Einflussmöglichkeiten | 0,21 | 0,57 | 0,64 | 0,41 | 0,38 | - | | |
| Image | 0,19 | 0,46 | 0,41 | 0,23 | 0,26 | 0,35 | - | |
| Kollegen | 0,24 | 0,47 | 0,34 | 0,22 | 0,14 | 0,25 | 0,40 | - |

Tabelle 72: Skaleninterkorrelationen der Attraktivitätsdimensionen

¹¹⁸⁴ Die Berechnung der Skaleninterkorrelationen erfolgte in PASW Statistics 17.0 auf der Basis der in SmartPLS errechneten Faktorwerte der Dimensionen.

Anhang 17: Ergebnisse der Mehrgruppenanalysen zur Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen

1. Mehrgruppenanalyse nach Geschlecht

| Informationen zu den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Geschlechts | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------|--------|-------------------|-------------------------------|--------------------|--------|-------------------|
| Dimension | Gruppe 1: Weibliche Studenten | | | | Gruppe 2: Männliche Studenten | | | |
| | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau |
| Arbeitsbelastung | 0,01 | 0,02 | 0,87 | n. s. | -0,02 | 0,02 | 1,22 | n. s. |
| Arbeitsfähigkeit | 0,80 | 0,02 | 35,82 | **** | 0,78 | 0,03 | 29,20 | **** |
| Berufliche Entwicklungsmögl. | 0,11 | 0,03 | 4,38 | **** | 0,12 | 0,03 | 4,14 | **** |
| Beschäftigungsaussichten | -0,01 | 0,02 | 0,28 | n. s. | -0,02 | 0,02 | 0,82 | n. s. |
| Bezahlung | 0,01 | 0,02 | 0,28 | n. s. | 0,01 | 0,02 | 0,31 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,02 | 0,02 | 0,78 | n. s. | 0,00 | 0,02 | 0,13 | n. s. |
| Image | 0,04 | 0,02 | 1,75 | ** | 0,06 | 0,02 | 3,02 | *** |
| Kollegen | 0,01 | 0,02 | 0,52 | n. s. | 0,06 | 0,02 | 2,86 | *** |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau

| Informationen zum Signifikanztest der Unterschiede zwischen den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Geschlechts | | |
|---|---|-------------------------------|
| Dimension | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 2 | |
| | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied |
| Arbeitsbelastung | 1,48 | n. s. |
| Arbeitsfähigkeit | 0,37 | n. s. |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,13 | n. s. |
| Beschäftigungsaussichten | 0,34 | n. s. |
| Bezahlung | 0,03 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,48 | n. s. |
| Image | 0,60 | n. s. |
| Kollegen | 1,62 | n. s. |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau (zweiseitiger Test)

Tabelle 73: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Geschlecht

2. Mehrgruppenanalyse nach Alter

| Informationen zu den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Alters | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--------------------|--------|-------------------|------------------------------|--------------------|--------|-------------------|
| Dimension | Gruppe 1: 21 Jahre und jünger | | | | Gruppe 2: 26 Jahre und älter | | | |
| | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau |
| Arbeitsbelastung | 0,01 | 0,03 | 0,48 | n. s. | -0,01 | 0,03 | 0,45 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,78 | 0,04 | 20,49 | **** | 0,75 | 0,06 | 13,50 | **** |
| Berufl. Entwicklungsmögl. | 0,16 | 0,04 | 3,85 | **** | 0,23 | 0,07 | 3,26 | **** |
| Beschäftigungsaussichten | 0,02 | 0,03 | 0,53 | n. s. | 0,03 | 0,04 | 0,67 | n. s. |
| Bezahlung | 0,01 | 0,03 | 0,46 | n. s. | -0,04 | 0,03 | 1,30 | * |
| Einflussmöglichkeiten | -0,01 | 0,03 | 0,47 | n. s. | -0,09 | 0,06 | 1,64 | * |
| Image | 0,09 | 0,03 | 2,90 | *** | 0,11 | 0,04 | 2,91 | *** |
| Kollegen | -0,06 | 0,03 | 1,87 | ** | 0,01 | 0,04 | 0,20 | n. s. |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau

| Informationen zum Signifikanztest der Unterschiede zwischen den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Alters | | |
|--|---|-------------------------------|
| Dimension | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 2 | |
| | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied |
| Arbeitsbelastung | 0,66 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,47 | n. s. |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,83 | n. s. |
| Beschäftigungsaussichten | 0,25 | n. s. |
| Bezahlung | 1,33 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 1,27 | n. s. |
| Image | 0,49 | n. s. |
| Kollegen | 1,39 | n. s. |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau (zweiseitiger Test)

Tabelle 74: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Alter

3. Mehrgruppenanalyse nach Studienfortschritt

| Informationen zu den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Studienfortschritts | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|--------------------|--------|-------------------|------------------------------------|--------------------|--------|-------------------|
| Dimension | Gruppe 1: 1. und 2. Studienjahr | | | | Gruppe 2: 3. Studienjahr und höher | | | |
| | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau |
| Arbeitsbelastung | -0,01 | 0,02 | 0,54 | n. s. | 0,00 | 0,02 | 0,29 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,79 | 0,03 | 24,66 | **** | 0,79 | 0,02 | 38,57 | **** |
| Berufl. Entwicklungsmögl. | 0,11 | 0,03 | 3,62 | **** | 0,12 | 0,03 | 4,40 | **** |
| Beschäftigungsaussichten | -0,01 | 0,02 | 0,75 | n. s. | 0,00 | 0,02 | 0,23 | n. s. |
| Bezahlung | 0,00 | 0,02 | 0,03 | n. s. | 0,01 | 0,02 | 0,66 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,03 | 0,02 | 1,07 | n. s. | 0,00 | 0,02 | 0,07 | n. s. |
| Image | 0,06 | 0,02 | 2,84 | *** | 0,03 | 0,02 | 1,74 | ** |
| Kollegen | 0,01 | 0,02 | 0,54 | n. s. | 0,05 | 0,02 | 2,59 | *** |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau

| Informationen zum Signifikanztest der Unterschiede zwischen den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Studienfortschritts | | |
|---|---|-------------------------------|
| Dimension | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 2 | |
| | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied |
| Arbeitsbelastung | 0,18 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,02 | n. s. |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,06 | n. s. |
| Beschäftigungsaussichten | 0,32 | n. s. |
| Bezahlung | 0,43 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,82 | n. s. |
| Image | 1,10 | n. s. |
| Kollegen | 1,37 | n. s. |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau (zweiseitiger Test)

Tabelle 75: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Studienfortschritt

4. Mehrgruppenanalyse nach Hochschulart

| Informationen zu den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit der Hochschulart | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|--------------------|--------|-------------------|--------------------------|--------------------|--------|-------------------|--------------------------------|--------------------|--------|-------------------|
| Dimension | Gruppe 1: Universität | | | | Gruppe 2: Fachhochschule | | | | Gruppe 3: Duale Hochschule B-W | | | |
| | Ursprüngl. Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprüngl. Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprüngl. Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau |
| Arbeitsbelastung | 0,00 | 0,01 | 0,36 | n. s. | 0,01 | 0,03 | 0,50 | n. s. | -0,05 | 0,05 | 1,03 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,78 | 0,02 | 34,71 | **** | 0,81 | 0,03 | 23,64 | **** | 0,80 | 0,06 | 13,96 | **** |
| Berufl. Entwicklungsmögl. | 0,13 | 0,02 | 5,57 | **** | 0,09 | 0,04 | 2,66 | *** | 0,03 | 0,06 | 0,54 | n. s. |
| Beschäftigungsaussichten | -0,01 | 0,02 | 0,44 | n. s. | -0,02 | 0,03 | 0,73 | n. s. | 0,04 | 0,06 | 0,74 | n. s. |
| Bezahlung | 0,00 | 0,02 | 0,15 | n. s. | 0,00 | 0,03 | 0,01 | n. s. | 0,03 | 0,05 | 0,67 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,01 | 0,02 | 0,36 | n. s. | 0,01 | 0,03 | 0,32 | n. s. | 0,02 | 0,06 | 0,36 | n. s. |
| Image | 0,04 | 0,02 | 2,27 | ** | 0,09 | 0,03 | 2,58 | *** | 0,02 | 0,06 | 0,40 | n. s. |
| Kollegen | 0,04 | 0,02 | 2,18 | ** | 0,01 | 0,03 | 0,29 | n. s. | 0,10 | 0,06 | 1,81 | ** |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau

| Informationen zum Signifikanztest der Unterschiede zwischen den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit der Hochschulart | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|---|-------------------------------|
| Dimension | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 2 | | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 3 | | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 2 mit Gruppe 3 | | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gesamtheit aus Gruppen 2 und 3 ¹¹⁸⁵ | |
| | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied |
| Arbeitsbelastung | 0,60 | n. s. | 1,00 | n. s. | 1,22 | n. s. | 0,21 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,70 | n. s. | 0,25 | n. s. | 0,22 | n. s. | 0,75 | n. s. |
| Berufl. Entwicklungsmögl. | 0,75 | n. s. | 1,27 | n. s. | 0,90 | n. s. | 1,29 | n. s. |
| Beschäftigungsaussichten | 0,32 | n. s. | 0,84 | n. s. | 1,10 | n. s. | 0,04 | n. s. |
| Bezahlung | 0,08 | n. s. | 0,63 | n. s. | 0,61 | n. s. | 0,13 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,08 | n. s. | 0,22 | n. s. | 0,18 | n. s. | 0,31 | n. s. |
| Image | 1,32 | n. s. | 0,26 | n. s. | 0,97 | n. s. | 1,15 | n. s. |
| Kollegen | 0,76 | n. s. | 1,11 | n. s. | 1,51 | n. s. | 0,24 | n. s. |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau (zweiseitiger Test)

Tabelle 76: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Hochschulart

¹¹⁸⁵ Aufgrund der Unterschiede in den Stichprobengrößen wurde zusätzlich ein explorativer Vergleich zwischen Universitätsstudenten und der Gesamtheit aus Studenten von Fachhochschulen und der Dualen Hochschule durchgeführt.

5. Mehrgruppenanalyse nach Studienschwerpunkt

| Informationen zu den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Studienschwerpunkts | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|--------|-------------------|---|--------------------|--------|-------------------|
| Dimension | Gruppe 1: Studenten mit Controllingschwerpunkt | | | | Gruppe 2: Studenten ohne Controllingschwerpunkt | | | |
| | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau |
| Arbeitsbelastung | -0,01 | 0,02 | 0,45 | n. s. | 0,00 | 0,02 | 0,04 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,76 | 0,03 | 27,88 | **** | 0,75 | 0,03 | 25,92 | **** |
| Berufl. Entwicklungsmögl. | 0,13 | 0,03 | 4,31 | **** | 0,10 | 0,03 | 3,17 | **** |
| Beschäftigungsaussichten | -0,02 | 0,02 | 1,14 | n. s. | -0,01 | 0,03 | 0,29 | n. s. |
| Bezahlung | 0,04 | 0,02 | 2,23 | ** | -0,02 | 0,03 | 0,74 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,00 | 0,02 | 0,05 | n. s. | 0,03 | 0,03 | 1,01 | n. s. |
| Image | 0,06 | 0,02 | 2,97 | *** | 0,06 | 0,03 | 1,64 | * |
| Kollegen | 0,03 | 0,02 | 1,58 | * | 0,05 | 0,03 | 1,77 | ** |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau

| Informationen zum Signifikanztest der Unterschiede zwischen den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Studienschwerpunkts | | |
|---|---|-------------------------------|
| Dimension | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 2 | |
| | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied |
| Arbeitsbelastung | 0,31 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,32 | n. s. |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,58 | n. s. |
| Beschäftigungsaussichten | 0,44 | n. s. |
| Bezahlung | 1,93 | 0,1 |
| Einflussmöglichkeiten | 0,79 | n. s. |
| Image | 0,01 | n. s. |
| Kollegen | 0,58 | n. s. |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau (zweiseitiger Test)

Tabelle 77: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Studienschwerpunkt

6. Mehrgruppenanalyse nach Umfang praktischer Controllingverfahren

| Informationen zu den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Umfangs praktischer Controllingverfahren | | | | | | | | |
|---|---|--------------------|--------|-------------------|--|--------------------|--------|-------------------|
| Dimension | Gruppe 1: Studenten mit Praxiserfahrung | | | | Gruppe 2: Studenten ohne Praxiserfahrung | | | |
| | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau |
| Arbeitsbelastung | -0,01 | 0,02 | 0,75 | n. s. | 0,00 | 0,01 | 0,15 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,82 | 0,03 | 27,60 | **** | 0,77 | 0,02 | 37,41 | **** |
| Berufl. Entwicklungsmögl. | 0,14 | 0,03 | 4,16 | **** | 0,10 | 0,02 | 4,43 | **** |
| Beschäftigungsaussichten | -0,04 | 0,03 | 1,40 | * | 0,00 | 0,02 | 0,05 | n. s. |
| Bezahlung | -0,01 | 0,02 | 0,37 | n. s. | 0,01 | 0,02 | 0,77 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,01 | 0,03 | 0,54 | n. s. | 0,01 | 0,02 | 0,61 | n. s. |
| Image | 0,02 | 0,02 | 0,78 | n. s. | 0,07 | 0,02 | 3,71 | **** |
| Kollegen | 0,02 | 0,02 | 0,70 | n. s. | 0,04 | 0,02 | 2,30 | ** |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau

| Informationen zum Signifikanztest der Unterschiede zwischen den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Umfangs praktischer Controllingverfahren | | |
|--|---|-------------------------------|
| Dimension | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 2 | |
| | t-Wert Unterschied | Signifikanzniveau Unterschied |
| Arbeitsbelastung | 0,51 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 1,36 | n. s. |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,80 | n. s. |
| Beschäftigungsaussichten | 1,12 | n. s. |
| Bezahlung | 0,74 | n. s. |
| Einflussmöglichkeiten | 0,04 | n. s. |
| Image | 1,74 | 0,1 |
| Kollegen | 0,85 | n. s. |

Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau (zweiseitiger Test)

Tabelle 78: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Umfang praktischer Controllingverfahren

7. Mehrgruppenanalyse nach Umfang stellvertretender Controllingenerfahrung

| Informationen zu den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Umfangs stellvertretender Controllingenerfahrung | | | | | | | | |
|--|---|--------------------|--------|-------------------|---|--------------------|--------|-------------------|
| Dimension | Gruppe 1: Studenten mit stellvertretender Erfahrung | | | | Gruppe 2: Studenten ohne stellvertretende Erfahrung | | | |
| | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau | Ursprünglicher Schätzwert | Standardabweichung | t-Wert | Signifikanzniveau |
| Arbeitsbelastung | 0,00 | 0,01 | 0,29 | n. s. | -0,02 | 0,02 | 0,76 | n. s. |
| Arbeitstätigkeit | 0,79 | 0,02 | 36,37 | **** | 0,79 | 0,03 | 29,84 | **** |
| Berufl. Entwicklungsmögl. | 0,12 | 0,02 | 5,03 | **** | 0,10 | 0,03 | 3,20 | **** |
| Beschäftigungsaussichten | -0,01 | 0,02 | 0,31 | n. s. | -0,02 | 0,02 | 0,76 | n. s. |
| Bezahlung | -0,02 | 0,02 | 1,18 | n. s. | 0,04 | 0,02 | 1,69 | ** |
| Einflussmöglichkeiten | 0,00 | 0,02 | 0,18 | n. s. | 0,03 | 0,03 | 1,00 | n. s. |
| Image | 0,06 | 0,02 | 3,19 | **** | 0,04 | 0,02 | 1,89 | ** |
| Kollegen | 0,04 | 0,02 | 2,22 | ** | 0,03 | 0,02 | 1,45 | * |
| Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau | | | | | | | | |
| Informationen zum Signifikanztest der Unterschiede zwischen den Wirkungen der Dimensionen der Attraktivität des Controllerberufs auf das Konstrukt globale Messung der Attraktivität des Controllerberufs in Abhängigkeit des Umfangs stellvertretender Controllingenerfahrung | | | | | | | | |
| Dimension | Vergleich der Pfadkoeffizienten Gruppe 1 mit Gruppe 2 | | | | | | | |
| | t-Wert Unterschied | | | | Signifikanzniveau Unterschied | | | |
| Arbeitsbelastung | 0,80 | | | | n. s. | | | |
| Arbeitstätigkeit | 0,16 | | | | n. s. | | | |
| Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 0,67 | | | | n. s. | | | |
| Beschäftigungsaussichten | 0,34 | | | | n. s. | | | |
| Bezahlung | 2,12 | | | | 0,05 | | | |
| Einflussmöglichkeiten | 0,92 | | | | n. s. | | | |
| Image | 0,50 | | | | n. s. | | | |
| Kollegen | 0,17 | | | | n. s. | | | |
| Signifikanzen: n. s. = nicht signifikant, **** 0,1 %-Niveau, *** 1 %-Niveau, ** 5 %-Niveau, *10 %-Niveau (zweiseitiger Test) | | | | | | | | |

Tabelle 79: Ergebnisse zur Mehrgruppenanalyse der Bedeutung der Attraktivitätsdimensionen – nach Umfang stellvertretender Controllingenerfahrung

Anhang 18: Bewertung der Attraktivität des Controllerberufs – Gruppenvergleiche

1. Unterschiede nach Alter

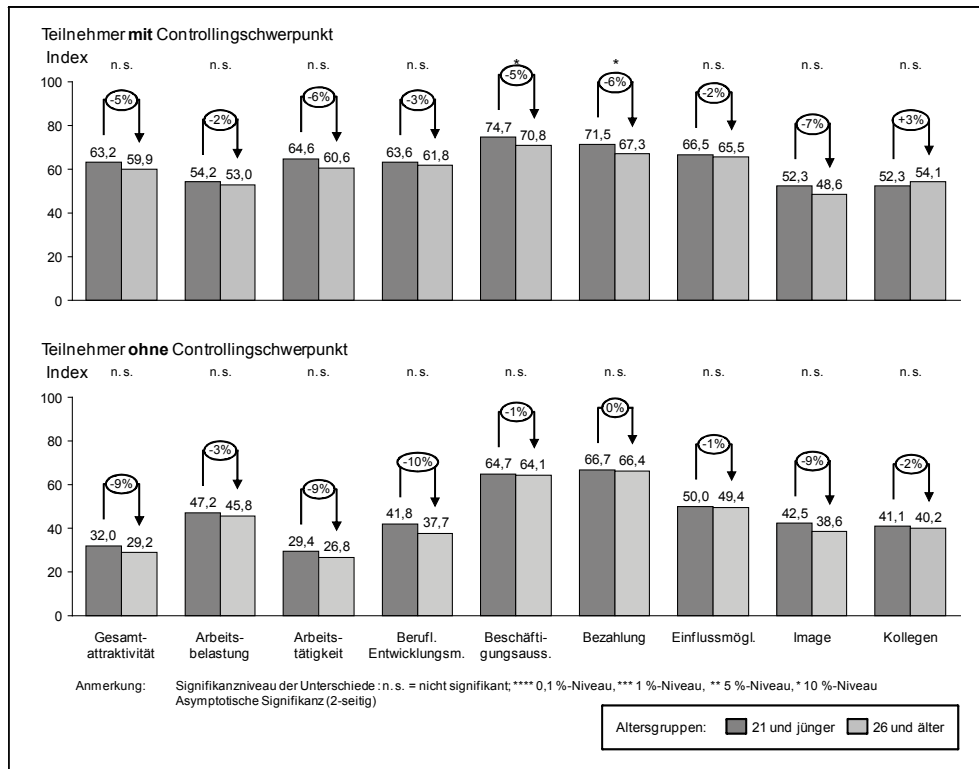


Abbildung 33: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Alter

2. Unterschiede nach Studienfortschritt

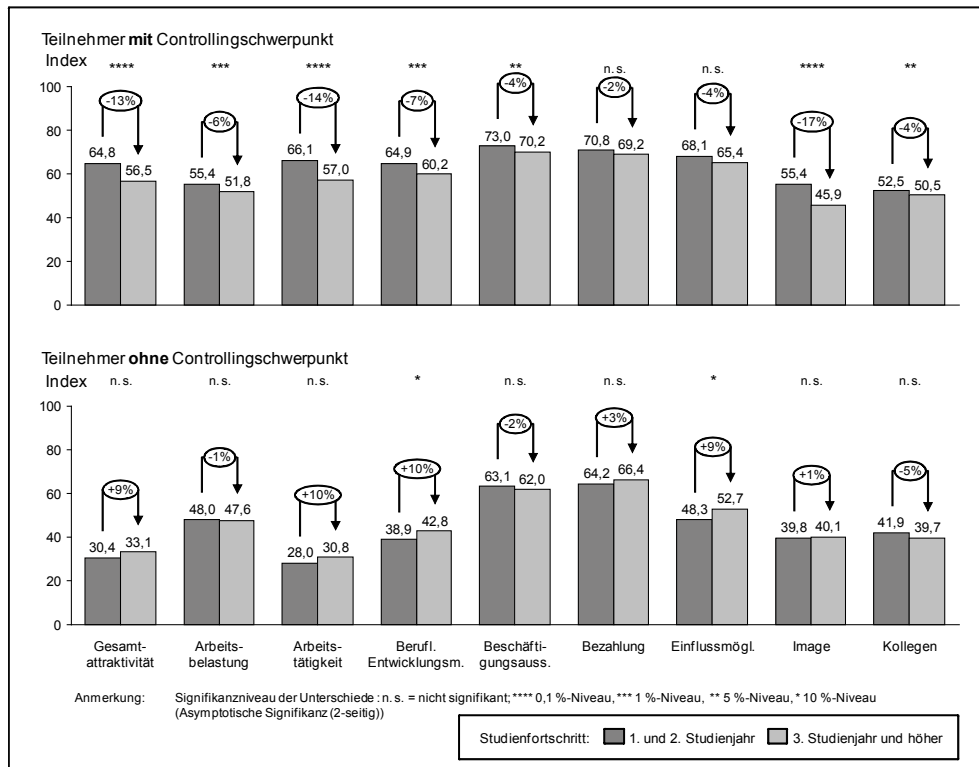


Abbildung 34: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Studienfortschritt

3. Unterschiede nach Hochschulart – Studenten mit Controllingschwerpunkt

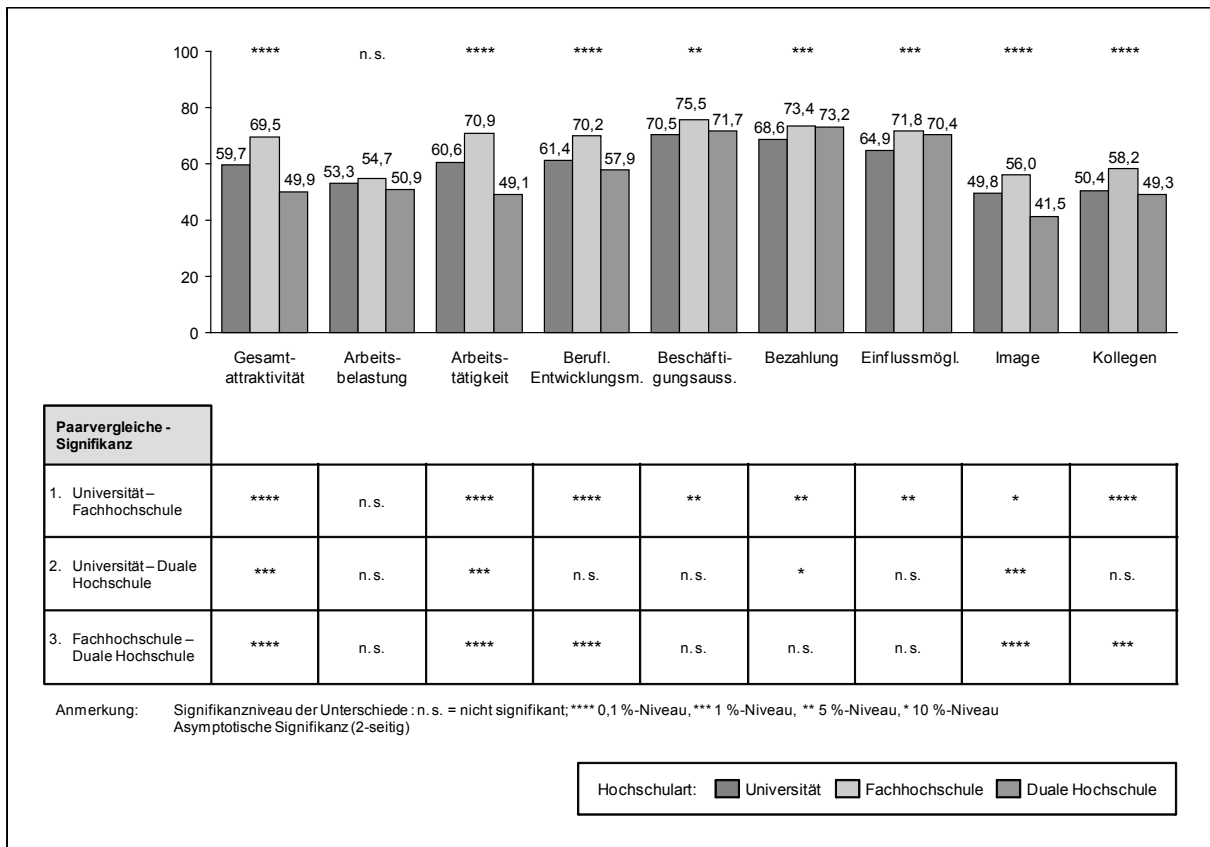


Abbildung 35: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Hochschulart I

4. Unterschiede nach Hochschulart – Studenten ohne Controllingschwerpunkt¹¹⁸⁶

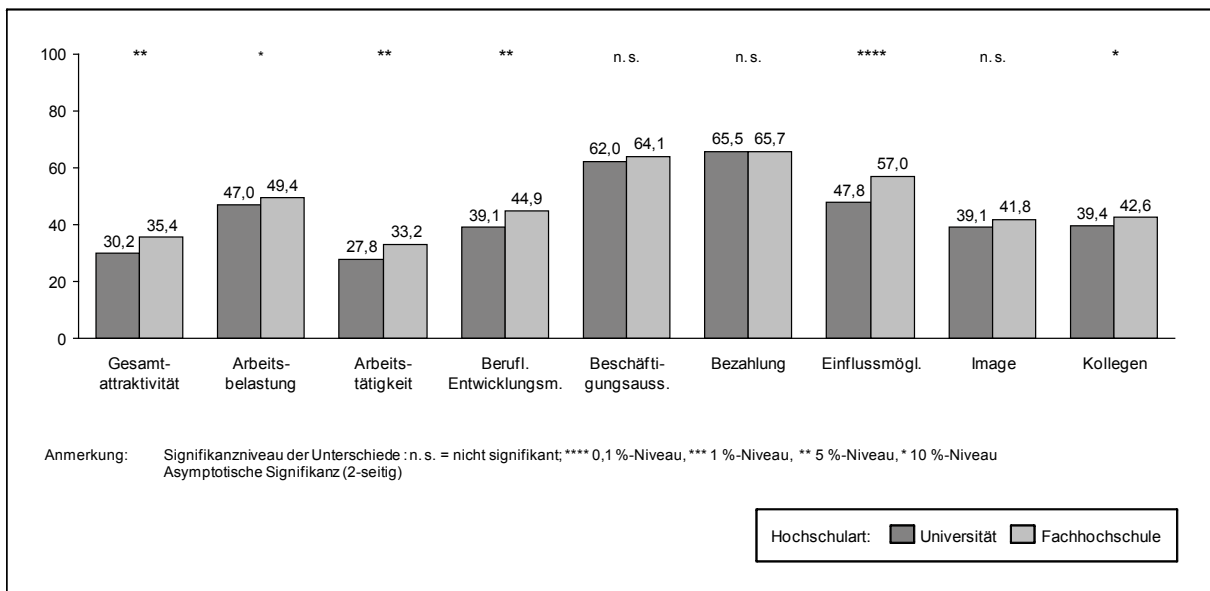


Abbildung 36: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Hochschulart II

¹¹⁸⁶ Die Befragung an der Dualen Hochschule wurde in einem Studiengang durchgeführt, der für alle Studenten einen Controllingschwerpunkt vorsieht. Der Vergleich der Studenten ohne Controllingschwerpunkt beschränkt sich daher auf Studenten von Universitäten und Fachhochschulen.

5. Unterschiede nach Praxiserfahrung im Controlling

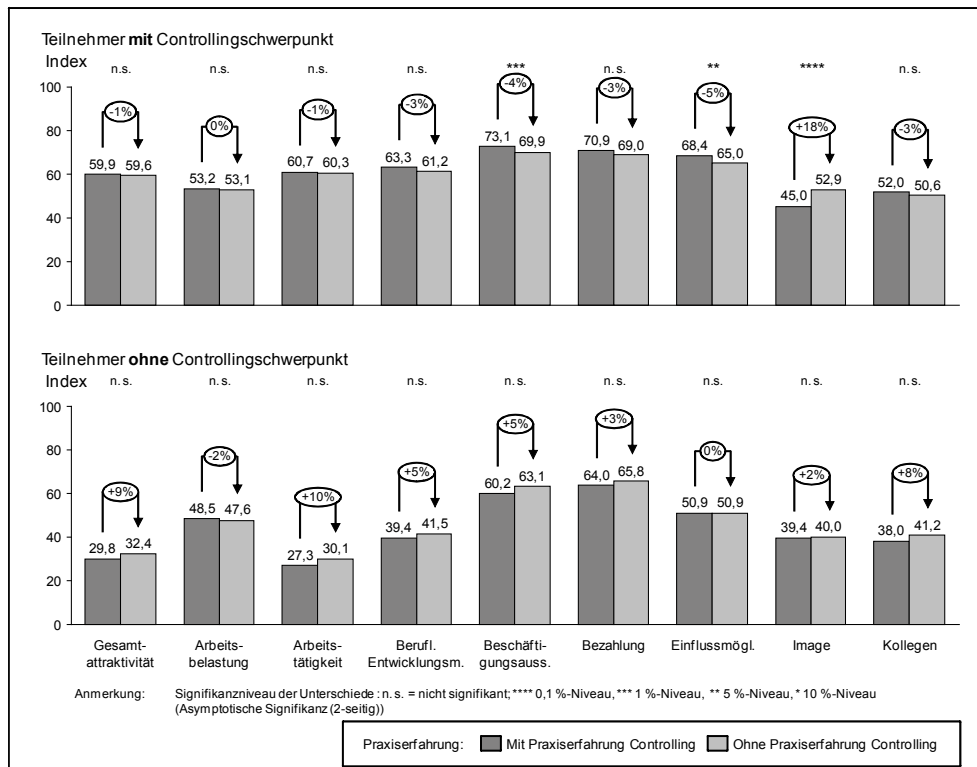


Abbildung 37: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach Praxiserfahrung

6. Unterschiede nach stellvertretender Erfahrung im Controlling

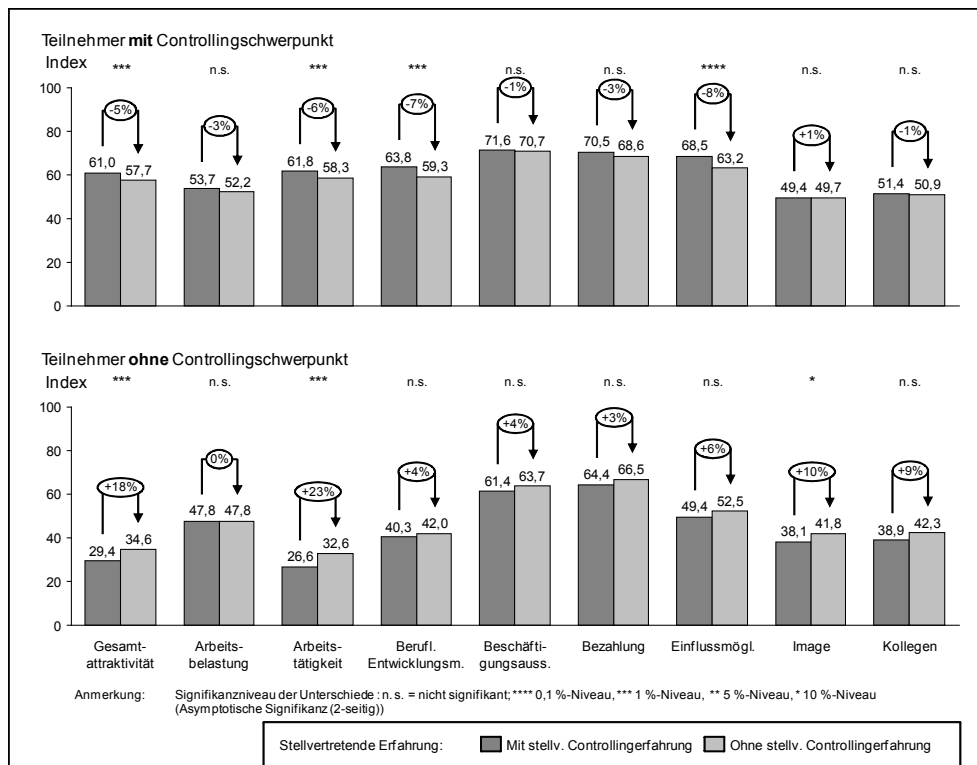


Abbildung 38: Bewertung des Controllerberufs – Unterschiede nach stellvertretender Erfahrung

Anhang 19: Überprüfung der Konvergenz- und Diskriminanzvalidität der Konstrukte

1. Fornell-Larcker-Kriterium¹¹⁸⁷

| Konstrukte | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|--|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | DEV | 0,63 | n. a. | n. a. | 0,79 | 0,73 | 0,70 | 0,64 | 0,82 | 0,77 | 0,77 | 0,78 | 0,74 | 0,73 | 0,84 |
| 1. Anforderungsniveau | 0,63 | - | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Umfang stellvertretender Controllingverfahren ¹¹⁸⁸ | n. a. | 0,00 | - | | | | | | | | | | | | |
| 3. Attraktivität – Globalbewertung ¹¹⁸⁸ | n. a. | 0,15 | 0,00 | - | | | | | | | | | | | |
| 4. Berufsziel Controller | 0,79 | 0,09 | 0,00 | 0,70 | - | | | | | | | | | | |
| 5. Bestärkung durch Dritte | 0,73 | 0,02 | 0,00 | 0,21 | 0,21 | - | | | | | | | | | |
| 6. Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | 0,70 | 0,03 | 0,00 | 0,08 | 0,04 | 0,03 | - | | | | | | | | |
| 7. Inhaltliche Breite | 0,64 | 0,32 | 0,00 | 0,06 | 0,02 | 0,03 | 0,02 | - | | | | | | | |
| 8. Interesse am Controllerberuf | 0,82 | 0,13 | 0,00 | 0,77 | 0,71 | 0,25 | 0,07 | 0,05 | - | | | | | | |
| 9. Leistungen in Controllingkursen | 0,77 | 0,03 | 0,00 | 0,06 | 0,04 | 0,15 | 0,00 | 0,05 | 0,06 | - | | | | | |
| 10. Praxisbezug | 0,77 | 0,23 | 0,00 | 0,06 | 0,02 | 0,02 | 0,01 | 0,22 | 0,05 | 0,04 | - | | | | |
| 11. Selbstwirksamkeitserwartung | 0,78 | 0,04 | 0,00 | 0,28 | 0,23 | 0,31 | 0,02 | 0,05 | 0,28 | 0,18 | 0,02 | - | | | |
| 12. Qualität stellvertretender Controllingverfahren | 0,74 | 0,02 | 0,00 | 0,08 | 0,03 | 0,03 | 0,09 | 0,02 | 0,05 | 0,00 | 0,05 | 0,03 | - | | |
| 13. Umfang praktischer Controllingverfahren | 0,73 | 0,01 | 0,07 | 0,01 | 0,02 | 0,03 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,01 | 0,03 | 0,04 | 0,01 | - | |
| 14. Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren | 0,84 | 0,08 | 0,01 | 0,52 | 0,41 | 0,16 | 0,08 | 0,03 | 0,50 | 0,04 | 0,06 | 0,17 | 0,10 | 0,15 | - |

Tabelle 80: Ergebnisse zum Fornell-Larcker-Kriterium der Konstrukte des Forschungsmodells

¹¹⁸⁷ Die Korrelationen zwischen den Konstrukten wurden im Programm PASW Statistics 17.0 auf der Basis der in SmartPLS errechneten Faktorwerte ermittelt. (Vgl. analog Veit 2009, Appendix 7, S. XV)

¹¹⁸⁸ Die DEV kann nur für *Multi-Item*-Konstrukte berechnet werden. Für die Attraktivität wurde der durch den faktorwertbasierten Ansatz gewonnene Indexwert als manifester Indikator verwendet.

2. Kreuzladungen der Konstrukte¹¹⁸⁹

| Konstrukt | Indikator | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|-------|-------|------|------|-------|------|
| 1. Anforderungsniveau | 1 | 0,74 | -0,02 | 0,22 | 0,15 | 0,06 | 0,13 | 0,40 | 0,18 | -0,03 | 0,29 | 0,08 | 0,05 | 0,12 | 0,15 |
| | 2 | 0,84 | 0,00 | 0,40 | 0,33 | 0,17 | 0,12 | 0,47 | 0,37 | 0,25 | 0,37 | 0,19 | 0,09 | 0,04 | 0,26 |
| | 3 | 0,86 | 0,12 | 0,38 | 0,29 | 0,16 | 0,16 | 0,42 | 0,36 | 0,18 | 0,40 | 0,18 | 0,16 | 0,20 | 0,31 |
| | 5 | 0,71 | 0,01 | 0,26 | 0,18 | 0,07 | 0,13 | 0,51 | 0,22 | 0,21 | 0,40 | 0,21 | 0,09 | 0,05 | 0,18 |
| | 6 | 0,79 | 0,00 | 0,28 | 0,23 | 0,12 | 0,18 | 0,45 | 0,28 | 0,09 | 0,42 | 0,14 | 0,13 | 0,08 | 0,18 |
| 2. Umfang stellvertretender Controllingverfahren | 1 | 0,04 | 1,00 | 0,01 | 0,04 | 0,02 | 0,04 | -0,05 | -0,02 | 0,01 | -0,01 | 0,02 | 0,04 | 0,26 | 0,11 |
| 3. Attraktivität – Globalbewertung | 1 | 0,40 | 0,01 | 1,00 | 0,84 | 0,46 | 0,30 | 0,25 | 0,88 | 0,25 | 0,26 | 0,53 | 0,28 | 0,13 | 0,73 |
| 4. Berufsziel Controller | 1 | 0,34 | 0,04 | 0,83 | 0,96 | 0,47 | 0,23 | 0,14 | 0,84 | 0,23 | 0,16 | 0,51 | 0,15 | 0,17 | 0,63 |
| | 2 | 0,27 | 0,00 | 0,79 | 0,95 | 0,44 | 0,20 | 0,15 | 0,80 | 0,20 | 0,10 | 0,47 | 0,17 | 0,12 | 0,59 |
| | 3 | 0,22 | 0,06 | 0,56 | 0,70 | 0,27 | 0,07 | 0,11 | 0,53 | 0,10 | 0,20 | 0,23 | 0,07 | 0,15 | 0,51 |
| | 4 | 0,23 | 0,04 | 0,72 | 0,86 | 0,37 | 0,22 | 0,11 | 0,73 | 0,16 | 0,08 | 0,41 | 0,22 | 0,08 | 0,51 |
| | 5 | 0,32 | 0,05 | 0,80 | 0,95 | 0,43 | 0,26 | 0,16 | 0,81 | 0,23 | 0,16 | 0,47 | 0,14 | 0,17 | 0,62 |
| 5. Bestärkung durch Dritte | 1 | 0,07 | 0,05 | 0,26 | 0,26 | 0,74 | 0,12 | 0,06 | 0,30 | 0,28 | 0,12 | 0,45 | 0,14 | 0,20 | 0,26 |
| | 2 | 0,11 | -0,02 | 0,40 | 0,40 | 0,89 | 0,11 | 0,19 | 0,42 | 0,35 | 0,13 | 0,49 | 0,12 | 0,08 | 0,31 |
| | 3 | 0,17 | 0,01 | 0,47 | 0,47 | 0,90 | 0,20 | 0,16 | 0,50 | 0,34 | 0,16 | 0,48 | 0,16 | 0,16 | 0,42 |
| | 6 | 0,18 | 0,04 | 0,43 | 0,41 | 0,88 | 0,20 | 0,14 | 0,47 | 0,37 | 0,13 | 0,51 | 0,16 | 0,18 | 0,37 |
| 6. Empfehlungen des Controllerberufs durch Dritte | 1 | 0,21 | 0,04 | 0,37 | 0,33 | 0,21 | 0,86 | 0,13 | 0,37 | 0,03 | 0,17 | 0,17 | 0,28 | 0,06 | 0,33 |
| | 2 | 0,10 | 0,06 | 0,22 | 0,16 | 0,16 | 0,88 | 0,08 | 0,22 | -0,01 | 0,05 | 0,15 | 0,25 | -0,01 | 0,23 |
| | 3 | 0,14 | 0,03 | 0,20 | 0,11 | 0,13 | 0,83 | 0,16 | 0,18 | 0,02 | 0,13 | 0,17 | 0,28 | -0,01 | 0,21 |
| | 4 | 0,14 | 0,04 | 0,22 | 0,15 | 0,16 | 0,83 | 0,12 | 0,21 | -0,07 | 0,04 | 0,08 | 0,25 | -0,01 | 0,20 |
| | 5 | 0,13 | 0,02 | 0,16 | 0,10 | 0,06 | 0,77 | 0,07 | 0,11 | -0,04 | 0,06 | 0,06 | 0,16 | 0,10 | 0,18 |
| 7. Inhaltliche Breite | 1 | 0,42 | -0,09 | 0,22 | 0,16 | 0,13 | 0,17 | 0,77 | 0,23 | 0,09 | 0,25 | 0,22 | 0,08 | 0,04 | 0,17 |
| | 2 | 0,44 | -0,06 | 0,23 | 0,12 | 0,16 | 0,13 | 0,85 | 0,19 | 0,21 | 0,47 | 0,20 | 0,11 | 0,08 | 0,18 |
| | 3 | 0,47 | -0,01 | 0,16 | 0,08 | 0,12 | 0,12 | 0,81 | 0,15 | 0,19 | 0,40 | 0,17 | 0,10 | 0,07 | 0,14 |
| | 4 | 0,48 | -0,07 | 0,20 | 0,14 | 0,13 | 0,03 | 0,83 | 0,19 | 0,17 | 0,32 | 0,19 | 0,13 | 0,06 | 0,11 |
| | 5 | 0,46 | 0,07 | 0,16 | 0,10 | 0,10 | 0,09 | 0,74 | 0,14 | 0,19 | 0,43 | 0,14 | 0,13 | 0,12 | 0,14 |

¹¹⁸⁹ Die Kreuzladungen wurden im Programm SmartPLS ermittelt, wobei bereits die Indikatoren eliminiert worden waren, die nicht die Gütekriterien erfüllten.

| Konstrukt | Indikator | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|--|-----------|------|-------|------|------|------|-------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 8. Interesse am Controllerberuf | 1 | 0,36 | -0,01 | 0,87 | 0,87 | 0,48 | 0,28 | 0,22 | 0,96 | 0,23 | 0,21 | 0,53 | 0,23 | 0,11 | 0,72 |
| | 2 | 0,33 | -0,03 | 0,84 | 0,83 | 0,47 | 0,27 | 0,21 | 0,96 | 0,24 | 0,18 | 0,51 | 0,23 | 0,08 | 0,68 |
| | 3 | 0,33 | -0,02 | 0,62 | 0,57 | 0,38 | 0,22 | 0,22 | 0,75 | 0,16 | 0,22 | 0,36 | 0,14 | 0,07 | 0,52 |
| | 4 | 0,31 | 0,00 | 0,78 | 0,74 | 0,45 | 0,25 | 0,16 | 0,88 | 0,23 | 0,18 | 0,45 | 0,17 | 0,05 | 0,61 |
| | 5 | 0,36 | -0,02 | 0,84 | 0,77 | 0,45 | 0,27 | 0,25 | 0,95 | 0,25 | 0,24 | 0,51 | 0,22 | 0,07 | 0,67 |
| 9. Leistungen in Controllingkursen | 1 | 0,20 | 0,05 | 0,25 | 0,21 | 0,39 | -0,02 | 0,19 | 0,22 | 0,92 | 0,18 | 0,42 | 0,02 | 0,14 | 0,18 |
| | 2 | 0,19 | 0,03 | 0,29 | 0,24 | 0,40 | 0,00 | 0,19 | 0,26 | 0,93 | 0,21 | 0,42 | 0,05 | 0,13 | 0,23 |
| | 3 | 0,13 | -0,06 | 0,14 | 0,12 | 0,23 | -0,03 | 0,14 | 0,16 | 0,72 | 0,17 | 0,28 | 0,06 | 0,08 | 0,06 |
| | 4 | 0,18 | 0,01 | 0,18 | 0,18 | 0,35 | 0,02 | 0,21 | 0,21 | 0,88 | 0,20 | 0,38 | 0,06 | 0,13 | 0,16 |
| | 5 | 0,14 | 0,01 | 0,22 | 0,17 | 0,33 | -0,02 | 0,19 | 0,22 | 0,91 | 0,18 | 0,35 | 0,01 | 0,08 | 0,17 |
| 10. Praxisbezug | 1 | 0,41 | -0,03 | 0,24 | 0,14 | 0,15 | 0,15 | 0,39 | 0,20 | 0,17 | 0,90 | 0,12 | 0,24 | 0,16 | 0,24 |
| | 2 | 0,42 | 0,06 | 0,24 | 0,16 | 0,16 | 0,11 | 0,38 | 0,21 | 0,25 | 0,89 | 0,15 | 0,23 | 0,15 | 0,26 |
| | 3 | 0,45 | 0,00 | 0,23 | 0,14 | 0,15 | 0,07 | 0,39 | 0,19 | 0,21 | 0,94 | 0,15 | 0,20 | 0,21 | 0,24 |
| | 4 | 0,39 | -0,04 | 0,17 | 0,08 | 0,10 | 0,08 | 0,47 | 0,17 | 0,15 | 0,73 | 0,07 | 0,12 | 0,18 | 0,14 |
| | 5 | 0,44 | -0,03 | 0,23 | 0,14 | 0,11 | 0,14 | 0,43 | 0,22 | 0,15 | 0,92 | 0,07 | 0,23 | 0,12 | 0,21 |
| 11. Selbstwirksamkeitserwartung | 1 | 0,22 | 0,00 | 0,47 | 0,41 | 0,51 | 0,15 | 0,27 | 0,47 | 0,39 | 0,16 | 0,92 | 0,16 | 0,22 | 0,35 |
| | 2 | 0,21 | 0,04 | 0,52 | 0,46 | 0,52 | 0,17 | 0,22 | 0,50 | 0,38 | 0,13 | 0,94 | 0,19 | 0,21 | 0,39 |
| | 3 | 0,22 | 0,02 | 0,50 | 0,46 | 0,49 | 0,16 | 0,24 | 0,50 | 0,37 | 0,15 | 0,95 | 0,15 | 0,18 | 0,38 |
| | 4 | 0,08 | -0,02 | 0,33 | 0,32 | 0,39 | 0,03 | 0,12 | 0,38 | 0,32 | 0,00 | 0,73 | 0,04 | 0,12 | 0,29 |
| | 5 | 0,17 | 0,02 | 0,50 | 0,45 | 0,57 | 0,17 | 0,18 | 0,47 | 0,41 | 0,10 | 0,86 | 0,16 | 0,18 | 0,38 |
| 12. Qualität stellvertretender Controllingverfahren | 1 | 0,09 | 0,05 | 0,21 | 0,13 | 0,13 | 0,31 | 0,13 | 0,15 | 0,03 | 0,16 | 0,13 | 0,84 | 0,06 | 0,24 |
| | 2 | 0,13 | 0,09 | 0,23 | 0,13 | 0,14 | 0,30 | 0,15 | 0,20 | 0,05 | 0,22 | 0,16 | 0,85 | 0,16 | 0,25 |
| | 3 | 0,12 | 0,01 | 0,26 | 0,16 | 0,18 | 0,20 | 0,09 | 0,22 | 0,08 | 0,22 | 0,12 | 0,86 | 0,14 | 0,32 |
| | 4 | 0,13 | 0,00 | 0,24 | 0,16 | 0,13 | 0,23 | 0,11 | 0,19 | -0,01 | 0,20 | 0,15 | 0,90 | 0,06 | 0,26 |
| 13. Umfang praktischer Controllingverfahren | 1 | 0,12 | 0,24 | 0,17 | 0,20 | 0,19 | 0,06 | 0,06 | 0,12 | 0,13 | 0,18 | 0,22 | 0,12 | 0,91 | 0,38 |
| | 2 | 0,17 | 0,17 | 0,14 | 0,13 | 0,21 | 0,00 | 0,17 | 0,12 | 0,16 | 0,22 | 0,22 | 0,09 | 0,86 | 0,36 |
| | 3 | 0,09 | 0,26 | 0,08 | 0,10 | 0,14 | 0,01 | 0,03 | 0,03 | 0,09 | 0,12 | 0,17 | 0,10 | 0,88 | 0,31 |
| | 4 | 0,07 | 0,19 | 0,09 | 0,13 | 0,10 | 0,04 | 0,08 | 0,06 | 0,06 | 0,13 | 0,11 | 0,12 | 0,81 | 0,34 |
| | 5 | 0,03 | 0,27 | 0,00 | 0,05 | 0,05 | 0,03 | 0,00 | -0,03 | 0,06 | 0,08 | 0,11 | 0,10 | 0,83 | 0,27 |
| 14. Zufriedenheit mit praktischen Controllingverfahren | 1 | 0,25 | 0,10 | 0,54 | 0,47 | 0,35 | 0,24 | 0,18 | 0,53 | 0,22 | 0,21 | 0,37 | 0,29 | 0,49 | 0,87 |
| | 2 | 0,24 | 0,14 | 0,68 | 0,58 | 0,37 | 0,27 | 0,16 | 0,66 | 0,15 | 0,22 | 0,37 | 0,26 | 0,39 | 0,94 |
| | 3 | 0,28 | 0,08 | 0,72 | 0,64 | 0,41 | 0,26 | 0,18 | 0,71 | 0,17 | 0,27 | 0,40 | 0,28 | 0,27 | 0,91 |
| | 4 | 0,27 | 0,08 | 0,71 | 0,63 | 0,34 | 0,30 | 0,17 | 0,69 | 0,16 | 0,22 | 0,37 | 0,31 | 0,33 | 0,95 |

Tabelle 81: Kreuzladungen der Konstrukte des Forschungsmodells

Bibliographie

Accounting Education Change Commission (AECC) (1992). The First Course in Accounting: Position Statement No. Two. *Issues in Accounting Education* 7 (2), S. 249-251.

Adams, S. J. / Pryor, L. J. / Adams, S. L. (1994). Attraction and Retention of High-Aptitude Students in Accounting: An Exploratory Longitudinal Study. *Issues in Accounting Education* 9 (1), S. 45-58.

Addison, K. D. / LaSure-Bryant, D. / Norman, R. / O'Connell, W. / Stewart-Sicking, J. A. (2004). Factors That Influence Self-Efficacy of Counseling Students: An Exploratory Study. *Counselor Education and Supervision* 44 (1), S. 70-80.

Ahlert, D. / Evanschitzky, H. / Hesse, J. (2005). Zwischen Relevance und Rigor. Der erfolgreiche Einsatz der Erfolgsforschung in Wissenschaft und Praxis. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 34 (7), S. 362-367.

Ahmed, K. / Alam, K. F. / Alam, M. (1997). An Empirical Study of Factors Affecting Accounting Students' Career Choice in New Zealand. *Accounting Education* 6 (4), S. 325-335.

Ahrens, T. / Chapman, C. S. (2000). Occupational Identity of Management Accountants in Britain and Germany. *European Accounting Review* 9 (4), S. 477-498.

Aiman-Smith, L. / Bauer, T. N. / Cable, D. M. (2001). Are You Attracted? Do You Intend to Pursue? A Recruiting Policy-Capturing Study. *Journal of Business & Psychology* 16 (2), S. 219-238.

Albers, S. / Götz, O. (2006). Messmodelle mit Konstrukten zweiter Ordnung in der betriebswirtschaftlichen Forschung. *Die Betriebswirtschaft* 66 (6), S. 669-677.

Albers, S. / Hildebrandt, L. (2006). Methodische Probleme bei der Erfolgsfaktorenforschung- Messfehler, formative versus reflektive Indikatoren und die Wahl des Strukturgleichungs-Modells. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 58 (1), S. 2-33.

Albinger, H. S. / Freeman, S. J. (2000). Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job Seeking Populations. *Journal of Business Ethics* 28 (3), S. 243-253.

Albrecht, W. S. / Sack, R. J. (2000). Accounting Education: Charting the Course through a Perilous Future. *Accounting Education Series* 16. Zugriff am: 11.01.2010, unter: <http://aaahq.org/pubs/AESv16/toc.htm>.

Allen, C., L. (2004). Business Students' Perception of the Image of Accounting. *Managerial Auditing Journal* 19 (2), S. 235-258.

Allison, P. D. (2002). *Missing Data*. Thousand Oaks.

Allsop, D. T. / Bassett, B. R. / Hoskins, J. A. (2007). Word-of-Mouth Research: Principles and Applications. *Journal of Advertising Research* 47 (4), S. 398-411.

- American Accounting Association (AAA) (o. J.). The Accounting Education Change Commission: Its History and Impact. Zugriff am: 27.01.2010, unter: <http://aaahq.org/aecc/history/index.htm>.
- Anderson, E. W. / Fornell, C. (2000). Foundations of the American Customer Satisfaction Index. *Total Quality Management* 11 (7), S. 869-882.
- Anderson, J. C. / Gerbing, D. W. (1982). Some Methods for Respecifying Measurement Models to Obtain Unidimensional Construct Measurement. *Journal of Marketing Research (JMR)* 19 (4), S. 453-460.
- Anderson, S. L. / Betz, N. E. (2001). Sources of Social Self-Efficacy Expectations: Their Measurement and Relation to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* 58 (1), S. 98-117.
- Andrews, F. M. (1984). Construct Validity and Error Components of Survey Measures: A Structural Modeling Approach. *Public Opinion Quarterly* 48 (2), S. 409-442.
- Apostolou, B. / Watson, S. F. / Hassell, J. M. / Webber, S. A. (2001). Accounting Education Literature Review (1997-1999). *Journal of Accounting Education* 19 (1), S. 1-61.
- Archer, R. P. / Elkins, D. E. (1999). Identification of Random Responding on the MMPI-A. *Journal of Personality Assessment* 73 (3), S. 407-421.
- Armstrong, J. S. / Overton, T. S. (1977). Estimating Nonresponse Bias in Mail Surveys. *Journal of Marketing Research (JMR)* 14 (3), S. 396-402.
- Armstrong, P. I. / Vogel, D. L. (2009). Interpreting the Interest-Efficacy Association from a RIASEC Perspective. *Journal of Counseling Psychology* 56 (3), S. 392-407.
- Arnold, J. (2004). The Congruence Problem in John Holland's Theory of Vocational Decisions. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 77 (1), S. 95-113.
- Aschenbrücker, K. (o. J.). Glossar wirtschaftlicher, beruflicher und didaktischer Grundbegriffe. Zugriff am: 12.03.2010, unter: <http://www.philso.uni-augsburg.de/web2/Arbeitslehre/material/pdf/literatur/glossar.pdf>.
- Atteslander, P. (2006). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin.
- Auer-Srnka, K. (2009). Qualitative und kombinierte Methoden in der wissenschaftlichen Marketingforschung: Theoretische Betrachtung und Literaturanalyse. *der markt: Journal für Marketing* 48 (1-2), S. 7-20.
- Auyeung, P. / Sands, J. (1997). Factors Influencing Accounting Students' Career Choice: A Cross-Cultural Validation Study. *Accounting Education* 6 (1), S. 13-23.
- Babin, B. J. / Darden, W. R. / Griffin, M. (1994). Work and/or Fun: Measuring Hedonic and Utilitarian Shopping Value. *Journal of Consumer Research* 20 (4), S. 644-656.
- Backhaus, K. / Erichson, B. / Plinke, W. / Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin.

- Backhaus, K. B. / Stone, B. A. / Heiner, K. (2002). Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness. *Business and Society* 41 (3), S. 292-318.
- Bagozzi, R. P. (1994a). Measurement in Marketing Research: Basic Principles of Questionnaire Design. In: Bagozzi, R. P. (Hrsg.). *Principles of Marketing Research*. Cambridge, MA, S. 1-49.
- Bagozzi, R. P. (1994b). Structural Equation Models in Marketing Research: Basic Principles. In: Bagozzi, R. P. (Hrsg.). *Principles of Marketing Research*. Cambridge, MA, S. 317-385.
- Bagozzi, R. P. / Baumgartner, H. (1994). The Evaluation of Structural Equation Models and Hypothesis Testing. In: Bagozzi, R. P. (Hrsg.). *Principles of Marketing Research*. Cambridge, MA, S. 386-422.
- Bagozzi, R. P. / Fornell, C. (1982). Theoretical Concepts, Measurements, and Meaning. In: Fornell, C. (Hrsg.). *A Second Generation of Multivariate Analysis: Measurement and Evaluation*. New York. 2, S. 24-38.
- Bagozzi, R. P. / Yi, Y. (1994). Advanced Topics in Structural Equation Modeling. In: Bagozzi, R. P. (Hrsg.). *Advanced Methods of Marketing Research*. Cambridge, MA, S. 1-51.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York.
- Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science* 9 (3), S. 75-78.
- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. In: Pajares, F. / Urdan, T. (Hrsg.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Greenwich, S. 307-337.
- Bankhofer, U. / Praxmarer, S. (1998). Zur Behandlung fehlender Daten in der Marktforschungspraxis. *Marketing - Zeitschrift für Forschung und Praxis* 20 (2), S. 109-118.
- Bansal, H. S. / Voyer, P. A. (2000). Word-of-Mouth Processes within a Services Purchase Decision Context. *Journal of Service Research* 3 (2), S. 166-177.
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting Employees. Individual and Organizational Perspectives*. London.
- Barclay, D. / Higgins, C. / Thompson, R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling, Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology Studies* 2 (2), S. 285-309.
- Baron, R. M. / Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6), S. 1173-1182.

- Bartol, K. M. (1976). Expectancy Theory as a Predictor of Female Occupational Choice. *Academy of Management Journal* 19 (4), S. 669-675.
- Bartol, K. M. / Manhardt, P. J. (1979). Sex Differences in Job Outcome Preferences: Trends Among Newly Hired College Graduates. *Journal of Applied Psychology* 64 (5), S. 477-482.
- Basile, A. / D'Aquila, J. M. (2002). An Experimental Analysis of Computer-Mediated Instruction and Student Attitudes in a Principles of Financial Accounting Course. *Journal of Education for Business* 77 (3), S. 137-143.
- Batz, M. (1996). *Erfolgreiches Personalmarketing. Personalverantwortung aus marktorientierter Sicht*. Heidelberg.
- Bauer, T. N. / Aiman-Smith, L. (1996). Green Career Choices: The Influence of Ecological Stance on Recruiting. *Journal of Business & Psychology* 10 (4), S. 445-458.
- Baumgartner, H. / Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review. *International Journal of Research in Marketing* 13 (2), S. 139-161.
- Baumgartner, H. / Steenkamp, J.-B. E. M. (1996). Exploratory Consumer Buying Behavior: Conceptualization and Measurement. *International Journal of Research in Marketing* 13 (2), S. 121-137.
- Beach, D. A. (1989). Identifying the Random Responder. *Journal of Psychology* 123 (1), S. 101-103.
- Beard, D. F. (2007). Assessment of Internship Experiences and Accounting Core Competencies. *Accounting Education* 16 (2), S. 207-220.
- Bearden, W. O. / Netemeyer, R. G. / Mobley, M. F. (1993). *Handbook of Marketing Scales: Multi-Item Measures for Marketing and Consumer Behavior Research*. Newbury Park.
- Beatty, P. C. / Herrmann, D. (2002). To Answer or Not to Answer: Decision Processes Related to Survey Item Nonresponse. In: Groves, R. M. / Dillman, D. A. / Eltinge, J. L. / Little, R. J. A. (Hrsg.). *Survey Nonresponse*. New York, S. 71-85.
- Beatty, P. C. / Willis, G. B. (2007). Research Synthesis: The Practice of Cognitive Interviewing. *Public Opinion Quarterly* 71 (2), S. 287-311.
- Bebbington, J. / Thomson, I. / Wall, D. (1997). Accounting students and constructed gender: An exploration of gender in the context of accounting degree choices at two Scottish universities. *Journal of Accounting Education* 15 (2), S. 241-267.
- Beck, J. E. / Halim, H. (2008). Undergraduate Internships in Accounting: What and How Do Singapore Interns Learn from Experience. *Accounting Education: An International Journal* 17 (2), S. 151-172.
- Beinstein, J. (1976). Urban Field Education: An Opportunity Structure for Enhancing Students' Personal and Social Efficacy. *Human Relations* 29 (7), S. 677-685.

- Belsley, D. A. / Kuh, E. / Welsch, R. E. (2004). *Regression Diagnostics. Identifying Influential Data and Sources of Collinearity*. Hoboken.
- Berekoven, L. / Eckert, W. / Ellenrieder, P. (2006). *Marktforschung. Methodische Grundlagen und praktische Anwendung*. Wiesbaden.
- Bergmann, C. (1992). Schulisch-berufliche Interessen als Determinanten der Studien- bzw. Berufswahl und -bewältigung: Eine Überprüfung des Modells von Holland. In: Krapp, A. / Prenzel, M. (Hrsg.). *Interesse, Lernen, Leistung. Neuere Ansätze der pädagogisch-psychologischen Interessenforschung*. Münster, S. 195-220.
- Bernaards, C. A. / Sijtsma, K. (1999). Factor Analysis of Multidimensional Polytomous Item Response Data Suffering From Ignorable Item Nonresponse. *Multivariate Behavioral Research* 34 (3), S. 277-313.
- Berry, D. T. R. / Wetter, M. W. / Baer, R. A. / Larsen, L. / Clark, C. / Monroe, K. (1992). MMPI-2 Random Responding Indices: Validation Using a Self-Report Methodology. *Psychological Assessment* 4 (3), S. 340-345.
- Berry, D. T. R. / Wetter, M. W. / Baer, R. A. / Widiger, T. A. / Sumpter, J. C. / Reynolds, S. K. / Hallam, R. A. (1991). Detection of Random Responding on the MMPI-2: Utility of F, Back F, and VRIN scales. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology* 3 (3), S. 418-423.
- Berthon, P. / Ewing, M. / Hah, L. L. (2005). Captivating Company: Dimensions of Attractiveness in Employer Branding. *International Journal of Advertising* 24 (2), S. 151-172.
- Betz, N. E. (2000). Self-Efficacy Theory as a Basis for Career Assessment. *Journal of Career Assessment* 8 (3), S. 203-222.
- Betz, N. E. (2007). Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment* 15 (4), S. 403-422.
- Betz, N. E. / Hackett, G. (1981). The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology* 28 (5), S. 399-410.
- Betzin, J. / Henseler, J. (2005). Einführung in die Funktionsweise des PLS-Algorithmus. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 49-69.
- Beutell, N. J. / Brenner, O. C. (1986). Sex Differences in Work Values. *Journal of Vocational Behavior* 28 (1), S. 29-41.
- Bieschke, K. J. (2000). Factor Structure of the Research Outcome Expectations Scale. *Journal of Career Assessment* 8 (3), S. 303-313.
- Binder, C. (2006). *Die Entwicklung des Controlling als Teildisziplin der Betriebswirtschaftslehre. Eine explorativ-deskriptive Untersuchung*. Wiesbaden.

- Birl, H. (2007). *Kooperation von Controllerbereich und Innenrevision. Messung, Auswirkungen, Determinanten*. Wiesbaden.
- Bisbe, J. / Batista-Foguet, J.-M. / Chenhall, R. (2007). Defining Management Accounting Constructs: A Methodological Note on the Risks of Conceptual Misspecification. *Accounting, Organizations and Society* 32 (7-8), S. 789-820.
- Blank, M. M. / Siegel, P. H. / Rigsby, J. T. (1991). Determinants of International CPA Firm Orientation Among Accounting Students. *The British Accounting Review* 23 (4), S. 281-300.
- Blau, F. D. / Ferber, M. A. (1991). Career Plans and Expectations of Young Women and Men. *Journal of Human Resources* 26 (4), S. 581-607.
- Blau, P. M. / Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York.
- Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (2005a). Die PLS-Pfadmodellierung: Mehr als eine Alternative zur Kovarianzstrukturanalyse. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 9-16.
- Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (2005b). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart.
- Bohrnstedt, G. W. (1970). Reliability and Validity Assessment in Attitude Measurement. In: Summers, G. F. (Hrsg.). *Attitude Measurement*. Chicago, S. 80-99.
- Bollen, K. / Lennox, R. (1991). Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. *Psychological Bulletin* 110 (2), S. 305-314.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York.
- Bollen, K. A. (2002). Latent Variables in Psychology and the Social Sciences. *Annual Review of Psychology* 53 (1), S. 605.
- Bolton, R. N. (1993). Pretesting Questionnaires: Content Analyses of Respondents' Concurrent Verbal Protocols. *Marketing Science* 12 (3), S. 280-303.
- Bone, P. F. (1995). Word-of-Mouth Effects on Short-Term and Long-Term Product Judgments. *Journal of Business Research* 32 (3), S. 213-223.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg.
- Bortz, J. / Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg.
- Bosnjak, M. (2001). Teilnahmeverhalten bei Web-Befragungen - Nonresponse und Selbstselektion. In: Theobald, A. / Dreyer, M. / Starsetzki, T. (Hrsg.). *Online-Marktforschung. Theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen*. Wiesbaden, S. 55-71.

- Bosnjak, M. / Tuten, T. L. / Wittmann, W. W. (2005). Unit (Non)Response in Web-Based Access Panel Surveys: An Extended Planned-Behavior Approach. *Psychology & Marketing* 22 (6), S. 489-505.
- Boswell, W. R. / Roehling, M. V. / LePine, M. A. / Moynihan, L. M. (2003). Individual Job-Choice Decisions and the Impact of Job Attributes and Recruitment Practices: A Longitudinal Field Study. *Human Resource Management* 42 (1), S. 23-37.
- Breaugh, J. A. (1992). *Recruitment: Science and Practice*. Boston.
- Bretz Jr., R. D. / Ash, R. A. / Dreher, G. F. (1989). Do People Make the Place? An Examination of the Attraction-Selection-Attrition Hypothesis. *Personnel Psychology* 42 (3), S. 561-581.
- Britner, S. L. / Pajares, F. (2006). Sources of Self-Efficacy Beliefs of Middle School Students. *Journal of Research in Science Teaching* 43 (5), S. 485-499.
- Brooks, L. (1990). Recent Developments in Theory Building. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice. Second Edition*. San Francisco, S. 364-394.
- Brooks, L. / Betz, N. E. (1990). Utility of Expectancy Theory in Predicting Occupational Choices in College Students. *Journal of Counseling Psychology* 37 (1), S. 57-64.
- Brooks, L. / Cornelius, A. / Greenfield, E. / Joseph, R. (1995). The Relation of Career-Related Work or Internship Experiences to the Career Development of College Seniors. *Journal of Vocational Behavior* 46 (3), S. 332-349.
- Brown, D. (1990). Summary, Comparison, and Critique of the Major Theories. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice. Second Edition*. San Francisco, S. 311-336.
- Brown, D. (2002a). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco.
- Brown, D. (2002b). The Role of Work Values and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 465-509.
- Brown, D. / Brooks, L. (1984). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco.
- Brown, D. / Brooks, L. (1990). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice. Second Edition*. San Francisco.
- Brown, D. / Brooks, L. (1994). *Karriere-Entwicklung*. Stuttgart.
- Brown, D. / Brooks, L. (1996). *Career Choice and Development. Third Edition*. San Francisco.
- Bruhn, M. / Georgi, D. / Hadwich, K. (2008). Customer Equity Management as Formative Second-Order Construct. *Journal of Business Research* 61 (12), S. 1292-1301.

- Bruner II, G. C. / Hensel, P. J. (1992). *Marketing Scales Handbook. A Compilation of Multi-Item Measures. Bd. 1.* Chicago.
- Bruner II, G. C. / Hensel, P. J. (1996). *Marketing Scales Handbook. A Compilation of Multi-Item Measures. Bd. 2.* Chicago.
- Bruner II, G. C. / Hensel, P. J. / James, K. E. (2005). *Marketing Scales Handbook. A Compilation of Multi-Item Measures. Bd. 4.* Chicago.
- Bruner II, G. C. / James, K. E. / Hensel, P. J. (2001). *Marketing Scales Handbook. A Compilation of Multi-Item Measures. Bd. 3.* Chicago.
- Bühner, M. (2004). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion.* München.
- Bundesamt, S. (2009). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2008/2009. *Fachserie 11 Reihe 4.1.* Zugriff am: 30.11.2009, unter: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1024591>.
- Bundy, P. / Norris, D. (1992). What Accounting Students Consider Important in the Job Selection Process. *Journal of Applied Business Research* 8 (2), S. 1.
- Burkert, M. (2008). *Qualität von Kennzahlen und Erfolg von Managern. Direkte, indirekte und moderierende Effekte.* Wiesbaden.
- Buttle, F. A. (1998). Word of Mouth: Understanding and Managing Referral Marketing. *Journal of Strategic Marketing* 6 (3), S. 241-254.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming.* Mahwah.
- Byrne, M. / Willis, P. (2005). Irish Secondary Students' Perceptions of the Work of an Accountant and the Accounting Profession. *Accounting Education* 14 (4), S. 367-381.
- Cable, D. M. / Aiman-Smith, L. / Mulvey, P. W. / Edwards, J. R. (2000). The Sources and Accuracy of Job Applicants' Beliefs About Organizational Culture. *Academy of Management Journal* 43 (6), S. 1076-1085.
- Cable, D. M. / Graham, M. E. (2000). The Determinants of Job Seekers' Reputation Perceptions. *Journal of Organizational Behavior* 21 (8), S. 929-947.
- Cable, D. M. / Judge, T. A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology* 47 (2), S. 317-348.
- Cable, D. M. / Judge, T. A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior & Human Decision Processes* 67 (3), S. 294-311.
- Carcello, J. V. / Copeland, J. E. J. / Hermanson, R. H. / Turner, D. H. (1991). A Public Accounting Career: The Gap Between Student Expectations and Accounting Staff Experiences. *Accounting Horizons* 5 (3), S. 1-11.

- Carless, S. A. (2005). Person-Job Fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 78 (3), S. 411-429.
- Carmines, E. G. / Zeller, R. A. (1979). *Reliability and Validity Assessment*. Beverly Hills.
- Chan, S. Y. / Ho, S. S. M. (2000). Desired Attributes of Public Accounting Firms in the Job Selection Process: An Empirical Examination of Accounting Graduates' Perceptions. *Accounting Education* 9 (4), S. 315-327.
- Chang, S. Y. / Strawser, J. R. (1997). The Effect of Internal Auditing Education on Perceptions of Alternative Accounting Careers. *Accounting Education (JAI)* 2 (2), S. 135-149.
- Chapman, D. S. / Uggerslev, K. L. / Carroll, S. A. / Piasentin, K. A. / Jones, D. A. (2005). Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Psychology* 90 (5), S. 928-944.
- Chapman, D. S. / Webster, J. (2006). Toward an Integrated Model of Applicant Reactions and Job Choice. *International Journal of Human Resource Management* 17 (6), S. 1032-1057.
- Chen, C. / Jones, K. T. / McIntyre, D. D. (2005). A Reexamination of the Factors Important to Selection of Accounting as a Major. *Accounting and the Public Interest* 5, S. 14-31.
- Chew, I. K. H. / Teo, A. C. Y. (1993). Perceptual Differences between Recruiters and Students on the Importance of Applicant and Job Characteristics: A Research Note Based on Evidence from Singapore. *International Journal of Human Resource Management* 4 (1), S. 231-240.
- Chia, Y. M. / Koh, H. C. / Pragasam, J. (2008). An International Study of Career Drivers of Accounting Students in Singapore, Australia and Hong Kong. *Journal of Education and Work* 21 (1), S. 41-60.
- Chin, D. / Kameoka, V. A. (2002). Psychosocial and Contextual Predictors of Educational and Occupational Self-Efficacy among Hispanic Inner-City Adolescents. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences* 24 (4), S. 448-464.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In: Marcoulides, G. A. (Hrsg.). *Modern Methods for Business Research*. Mahwah, S. 295-336.
- Chin, W. W. (2000). Frequently Asked Questions – Partial Least Squares & PLS-Graph. Zugriff am: 26.11.2009, unter: <http://disc-nt.cba.uh.edu/chin/plsfaq.htm>.
- Chin, W. W. / Marcolin, B. L. / Newsted, P. R. (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. *Information Systems Research* 14 (2), S. 189-217.
- Chin, W. W. / Newsted, P. R. (1999). Structural Equation Modeling Analysis With Small Samples Using Partial Least Squares. In: Hoyle, R. H. (Hrsg.). *Statistical Strategies for Small Sample Research*. Thousand Oaks, S. 307-341.

- Christophersen, T. (2006). *Usability im Online-Shopping: Entwicklung eines Fragebogeninstruments (ufosV2) unter Berücksichtigung formativer und reflektiver Messmodelle*. Kiel.
- Christophersen, T. / Grape, C. (2007). Die Erfassung latenter Konstrukte mit Hilfe formativer und reflektiver Messmodelle. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung*. Wiesbaden, S. 103-118.
- Churchill Jr., G. A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research (JMR)* 16 (1), S. 64-73.
- Churchill Jr., G. A. / Iacobucci, D. (2005). *Marketing Research. Methodological Foundations*. Mason.
- Churchill Jr., G. A. / Peter, J. P. (1984). Research Design Effects on the Reliability of Rating Scales: A Meta-Analysis. *Journal of Marketing Research (JMR)* 21 (4), S. 360-375.
- Clarkson, P. C. (1984). Papua New Guinea Students' Perceptions of Mathematics Lecturers. *Journal of Educational Psychology* 76 (6), S. 1386-1395.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale.
- Cohen, J. / Hanno, D. M. (1993). An Analysis of Underlying Constructs Affecting the Choice of Accounting as a Major. *Issues in Accounting Education* 8 (2), S. 219-238.
- Coleman, D. F. / Irving, P. G. (1997). The Influence of Source Credibility Attributions on Expectancy Theory Predictions of Organizational Choice. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement* 29 (2), S. 122-131.
- Collins, C. J. / Stevens, C. K. (2002). The Relationship Between Early Recruitment-Related Activities and the Application Decisions of New Labor-Market Entrants: A Brand Equity Approach to Recruitment. *Journal of Applied Psychology* 87 (6), S. 1121-1133.
- Conrad, F. G. / Blair, J. (2009). Sources of Error in Cognitive Interviews. *Public Opinion Quarterly* 73 (1), S. 32-55.
- Cory, S. N. (1992). Quality and Quantity of Accounting Students and the Stereotypical Accountant: Is There a Relationship? *Journal of Accounting Education* 10 (1), S. 1-24.
- Cote, J. A. / Buckley, M. R. (1987). Estimating Trait, Method, and Error Variance: Generalizing Across 70 Construct Validation Studies. *Journal of Marketing Research (JMR)* 24 (3), S. 315-318.
- Cowles, M. / Davis, C. (1982). On the Origins of the .05 Level of Statistical Significance. *American Psychologist* 37 (5), S. 553-558.
- Craig, C. S. / McCann, J. M. (1978). Item Nonresponse in Mail Surveys: Extent and Correlates. *Journal of Marketing Research (JMR)* 15 (2), S. 285-289.

- Crampton, S. M. / Wagner, J. A. (1994). Percept-Percept Inflation in Microorganizational Research: An Investigation of Prevalence and Effect. *Journal of Applied Psychology* 79 (1), S. 67-76.
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika* 16 (3), S. 297-334.
- Cunningham, G. / Doherty, A. / Gregg, M. (2007). Using Social Cognitive Career Theory to Understand Head Coaching Intentions among Assistant Coaches of Women's Teams. *Sex Roles* 56 (5-6), S. 365-372.
- Cunningham, G. B. / Bruening, J. / Sartore, M. L. / Sagas, M. / Fink, J. S. (2005). The Application of Social Cognitive Career Theory to Sport and Leisure Career Choices. *Journal of Career Development* 32 (2), S. 122-138.
- Cunningham, G. B. / Sagas, M. / Dixon, M. / Kent, A. / Turner, B. A. (2005). Anticipated Career Satisfaction, Affective Occupational Commitment, and Intentions to Enter the Sport Management Profession. *Journal of Sport Management* 19 (1), S. 43-57.
- Dæhlen, M. (2005). Change in Job Values During Education. *Journal of Education & Work* 18 (4), S. 385-400.
- Dalal, A. / Singh, R. (1986). An Integration Theoretical Analysis of Expected Job Attractiveness and Satisfaction. *International Journal of Psychology* 21 (1-4), S. 555-564.
- Danziger, N. / Eden, Y. (2006). Student Career Aspirations and Perceptions: The Case of Israeli Accounting Students. *Accounting Education* 15 (2), S. 113-134.
- David, U. (2005). *Strategisches Management von Controllerbereichen. Konzept und Fallstudien*. Wiesbaden.
- Dawis, R. V. (1996). The Theory of Work Adjustment and Person-Environment-Correspondence Counseling. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Third Edition*. San Francisco, S. 75-120.
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 427-464.
- Dawis, R. V. / England, G. W. / Lofquist, L. H. (1964). A Theory of Work Adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* XV, S. 1-27.
- de Ruyter, K. / Scholl, N. (1998). Positioning Qualitative Market Research: Reflections from Theory and Practice. *Qualitative Market Research* 1 (1), S. 7-14.
- Dean, R. A. / Ferris, K. R. / Konstans, C. (1988). Occupational Reality Shock and Organizational Commitment: Evidence from the Accounting Profession. *Accounting, Organizations and Society* 13 (3), S. 235-250.

- Deloitte Touche Tohmatsu / Economist Intelligence Unit (2007). The Finance Talent Challenge. How Leading CFOs Are Taking Charge. Zugriff am: 20.03.2010, unter: [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Croatia/Local%20Assets/Documents/Finance%20talent%20challenge\(3\).pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Croatia/Local%20Assets/Documents/Finance%20talent%20challenge(3).pdf).
- Dempster, A. P. / Laird, N. M. / Rubin, D. B. (1977). Maximum Likelihood from Incomplete Data via the EM Algorithm. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)* 39 (1), S. 1-38.
- Dennis, D. M. / Engle, T. J. (1996). The Effect of Litigation on Public Accounting as a Career Choice. *Accounting Horizons* 10 (2), S. 1-13.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale Development. Theory and Applications*. Thousand Oaks.
- Devlin, S. J. / Dong, H. K. / Brown, M. (2003). Selecting a Scale for Measuring Quality. *Marketing Research* 15 (3), S. 13-16.
- Dezoort, F. T. / Lord, A. T. / Cargle, B. R. (1997). A Comparison of Accounting Professors' and Students' Perceptions of the Public Accounting Work Environment. *Issues in Accounting Education* 12 (2), S. 281-298.
- Diamantopoulos, A. (1999). Viewpoint - Export Performance Measurement: Reflective Versus Formative Indicators. *International Marketing Review* 16 (6), S. 444-457.
- Diamantopoulos, A. (2006). The Error Term in Formative Measurement Models: Interpretation and Modeling Implications. *Journal of Modeling in Management* 1 (1), S. 7-17.
- Diamantopoulos, A. / Riefler, P. / Roth, K. P. (2008). Advancing Formative Measurement Models. *Journal of Business Research* 61 (12), S. 1203-1218.
- Diamantopoulos, A. / Schlegelmilch, B. B. (1996). Determinants of Industrial Mail Survey Response: A Survey-on-Surveys Analysis of Researchers' and Managers' Views. *Journal of Marketing Management* 12 (6), S. 505-531.
- Diamantopoulos, A. / Siguaw, J. A. (2006). Formative Versus Reflective Indicators in Organizational Measure Development: A Comparison and Empirical Illustration. *British Journal of Management* 17 (4), S. 263-282.
- Diamantopoulos, A. / Winklhofer, H. M. (2001). Index Construction with Formative Indicators: An Alternative to Scale Development. *Journal of Marketing Research (JMR)* 38 (2), S. 269-277.
- Diamond, S. S. (2000). Reference Guide on Survey Research. In: The Federal Judicial Center (Hrsg.). *Reference Manual on Scientific Evidence*. Washington, DC, S. 229-276.
- Dichter, E. (1966). How Word-of-Mouth Advertising Works. *Harvard Business Review* 44 (6), S. 147-166.
- Dickerson, M. D. / Gentry, J. W. (1983). Characteristics of Adopters and Non-Adopters of Home Computers. *Journal of Consumer Research* 10 (2), S. 225-235.

- Diegelman, N. M. / Subich, L. M. (2001). Academic and Vocational Interests as a Function of Outcome Expectancies in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior* 59 (3), S. 394-405.
- Diekmann, A. (2007). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg.
- Dillman, D. A. (1991). The Design and Administration of Mail Surveys. *Annual Review of Sociology* 17 (1), S. 225-249.
- Dillman, D. A. (2000). *Mail and Internet Surveys. The Tailored Design Method*. New York.
- Dillman, D. A. / Smyth, J. D. / Christian, L. M. (2009). *Internet, Mail and Mixed-Mode Surveys*. Hoboken.
- Dillmann, D. A. (1978). *Mail and Telephone Surveys*. New York.
- Doty, D. H. / Glick, W. H. (1998). Common Methods Bias: Does Common Methods Variance Really Bias Results? *Organizational Research Methods* 1 (4), S. 374-406.
- Drengner, J. / Gaus, H. / Jahn, S. (2008). Does Flow Influence the Brand Image in Event Marketing? *Journal of Advertising Research* 48 (1), S. 138-147.
- Duffy, R. D. / Sedlacek, W. E. (2007). The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences. *Career Development Quarterly* 55 (4), S. 359-364.
- Eberl, M. (2004). Formative und reflektive Indikatoren im Forschungsprozess: Entscheidungsregeln und die Dominanz des reflektiven Modells. *Schriften zur Empirischen Forschung und Quantitativen Unternehmensplanung Heft 19*. EFOplan, Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Eberl, M. (2006). Formative und reflektive Konstrukte und die Wahl des Strukturgleichungsverfahrens. *Die Betriebswirtschaft* 66 (6), S. 651-668.
- Edwards, A. L. (1957). *Techniques of Attitude Scale Construction*. New York.
- Edwards, J. R. (2001). Multidimensional Constructs in Organizational Behavior Research: An Integrative Analytical Framework. *Organizational Research Methods* 4 (2), S. 144-192.
- Eggert, A. / Fassott, G. (2003). Zur Verwendung formativer und reflektiver Indikatoren in Strukturgleichungsmodellen: Ergebnisse einer Metaanalyse und Anwendungsempfehlungen. Kaiserslautern.
- Eggert, A. / Fassott, G. / Helm, S. (2005). Identifizierung und Quantifizierung mediiender und moderierender Effekte in komplexen Kausalstrukturen. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 101-116.
- Ellingson, J. E. / Sackett, P. R. / Hough, L. M. (1999). Social Desirability Corrections in Personality Measurement: Issues of Applicant Comparison and Construct Validity. *Journal of Applied Psychology* 84 (2), S. 155-166.

- Enders, C. K. (2003). Using the Expectation Maximization Algorithm to Estimate Coefficient Alpha for Scales With Item-Level Missing Data. *Psychological Methods* 8 (3), S. 322-337.
- Enders, C. K. (2004). The Impact of Missing Data on Sample Reliability Estimates: Implications for Reliability Reporting Practices. *Educational and Psychological Measurement* 64 (3), S. 419-436.
- English, D. M. / Koeppen, D. R. (1993). The Relationship of Accounting Internships and Subsequent Academic Performance. *Issues in Accounting Education* 8 (2), S. 292-299.
- Ernst, H. (2003). Ursachen eines Informant Bias und dessen Auswirkung auf die Validität empirischer betriebswirtschaftlicher Forschung. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 73 (12), S. 1249-1275.
- Eschenbach, R. (1997). Controlling als Führungsfunktion - Tendenzen und Kontext. In: Rieder, L. (Hrsg.). *Controllers Zukunft. Auftrag, Verantwortung, Rollenbild und Selbstverständnis der Controller*. Zürich, S. 15-32.
- Fassott, G. (2005). Die PLS-Pfadmodellierung: Entwicklungsrichtungen, Möglichkeiten, Grenzen. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 19-29.
- Fassott, G. / Eggert, A. (2005). Zur Verwendung formativer und reflektiver Indikatoren in Strukturgleichungsmodellen: Bestandsaufnahme und Anwendungsempfehlungen. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 31-47.
- Feldman, D. C. / Weitz, B. A. (1990). Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior* 37 (3), S. 267-284.
- Felton, S. / Buhr, N. / Northey, M. (1994). Factors Influencing the Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy. *Issues in Accounting Education* 9 (1), S. 131-141.
- Felton, S. / Dimnik, T. / Northey, M. (1995). A Theory of Reasoned Action Model of the Chartered Accountant Career Choice. *Journal of Accounting Education* 13 (1), S. 1-19.
- Ferguson, E. / Hatherly, D. (1991). The Work Environment in the Accountancy Firm: A Comparison of Student Expectations and Trainee Perceptions. *The British Accounting Review* 23 (2), S. 123-132.
- Ferry, T. R. / Fouad, N. A. / Smith, P. L. (2000). The Role of Family Context in a Social Cognitive Model for Career-Related Choice Behavior: A Math and Science Perspective. *Journal of Vocational Behavior* 57 (3), S. 348-364.
- Festge, F. (2006). *Kundenzufriedenheit und Kundenbindung im Investitionsgüterbereich. Ermittlung zentraler Einflussfaktoren*. Wiesbaden.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the Measure of Work. A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Thousand Oaks.

- Fields, M. W. / Shallenberger, W. R. (1987). The Influence of Age and Education on Perceptions of Occupational Attractiveness. *Journal of Occupational Psychology* 60 (4), S. 339-342.
- Fisher, R. J. / Katz, J. E. (2000). Social-Desirability Bias and the Validity of Self-Reported Values. *Psychology & Marketing* 17 (2), S. 105-120.
- Fornell, C. / Bookstein, F. L. (1982). Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. *Journal of Marketing Research (JMR)* 19 (4), S. 440-452.
- Fornell, C. / Cha, J. (1994). Partial Least Squares. In: Bagozzi, R. P. (Hrsg.). *Advanced Methods of Marketing Research*. Cambridge, MA, S. 52-78.
- Fornell, C. / Johnson, M. D. / Anderson, E. W. / Jaesung, C. / Bryant, B. E. (1996). The American Customer Satisfaction Index: Nature, Purpose, and Findings. *Journal of Marketing* 60 (4), S. 7-18.
- Fornell, C. / Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research (JMR)* 18 (1), S. 39-50.
- Fouad, N. A. / Guillen, A. (2006). Outcome Expectations: Looking to the Past and Potential Future. *Journal of Career Assessment* 14 (1), S. 130-142.
- Frenzen, H. (2009). *Teams im Vertrieb. Gestaltung und Erfolgswirkungen*. Wiesbaden.
- Frey, P. W. / Leonard, D. W. / Beatty, W. W. (1975). Student Ratings of Instruction: Validation Research. *American Educational Research Journal* 12 (4), S. 435-444.
- Friedlan, J. M. (1995). The Effects of Different Teaching Approaches on Students' Perceptions of the Skills Needed for Success in Accounting Courses and by Practicing Accountants. *Issues in Accounting Education* 10 (1), S. 47-63.
- Fritz, W. / Möllenberg, A. / Dees, H. (2005). Erfolgsfaktoren von Internet-Auktionen: Eine empirische Analyse mit PLS. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 255-274.
- Gainor, K. A. / Lent, R. W. (1998). Social Cognitive Expectations and Racial Identity Attitudes in Predicting the Math Choice Intentions of Black College Students. *Journal of Counseling Psychology* 45 (4), S. 403-413.
- Gefen, D. / Straub, D. W. / Boudreau, M.-C. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of AIS* 4 (7), S. 1-79.
- Geiger, M. A. / Ogilby, S. M. (2000). The First Course in Accounting: Students' Perceptions and Their Effect on the Decision to Major in Accounting. *Journal of Accounting Education* 18 (2), S. 63-78.

- Gerbing, D. W. / Anderson, J. C. (1988). An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and Its Assessment. *Journal of Marketing Research (JMR)* 25 (2), S. 186-192.
- Giere, J. / Wirtz, B. / Schilke, O. (2006). Mehrdimensionale Konstrukte. Konzeptionelle Grundlagen und Möglichkeiten ihrer Analyse mithilfe von Strukturgleichungsmodellen. *Die Betriebswirtschaft* 66 (6), S. 678-695.
- Ginn Jr., R. J. (1979). Off-Campus Learning. *Journal of College Placement* 39 (3), S. 65-67.
- Globalpark (2007). Globalpark Enterprise Feedback Suite 5.2 EFS Survey. Hürth.
- Gore, J. P. A. / Leuwerke, W. C. (2000). Predicting Occupational Considerations: A Comparison of Self-Efficacy Beliefs, Outcome Expectations, and Person-Environment Congruence. *Journal of Career Assessment* 8 (3), S. 237-250.
- Göthlich, S. E. (2007). Zum Umgang mit fehlenden Daten in großzahligen empirischen Erhebungen In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung*. Wiesbaden, S. 119-134.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology* 28 (6), S. 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1983). Creating and Criticizing Theory. *Journal of Vocational Behavior* 23 (2), S. 203-212.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Third Edition*. San Francisco, S. 179-232.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 85-148.
- Götz, O. / Liehr-Gobbers, K. (2004a). Analyse von Strukturgleichungsmodellen mit Hilfe der Partial-Least-Squares (PLS)-Methode. *Die Betriebswirtschaft* 64 (6), S. 714-738.
- Götz, O. / Liehr-Gobbers, K. (2004b). Der Partial-Least-Squares (PLS)-Ansatz zur Analyse von Strukturgleichungsmodellen. *Arbeitspapiere des Instituts für Marketing Nr. 2*. Marketing Centrum Münster. Institut für Marketing. Westfälische Wilhelms-Universität Münster.
- Greve, G. (2006). *Erfolgsfaktoren von Customer-Relationship-Management-Implementierungen*. Wiesbaden.
- Greving, B. (2007). Messen und Skalieren von Sachverhalten. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung*. Wiesbaden, S. 65-78.
- Griffis, S. E. / Goldsby, T. J. / Cooper, M. (2003). Web-bases and Mail Surveys: A Comparison of Response, Data and Cost. *Journal of Business Logistics* 24 (2), S. 237-258.

- Grochla, E. (1978). *Einführung in die Organisationstheorie*. Stuttgart.
- Guiliding, C. / McManus, L. (2002). The Incidence, Perceived Merit and Antecedents of Customer Accounting: An Exploratory Note. *Accounting, Organizations and Society* 27 (1-2), S. 45-59.
- Gul, F. A. / Andrew, B. H. / Leong, S. C. / Ismail, Z. (1989). Factors Influencing Choice of Discipline of Study - Accountancy, Engineering, Law and Medicine. *Accounting & Finance* 29 (2), S. 93-101.
- Hackett, G. / Byars, A. M. (1996). Social Cognitive Theory and the Career Development of African American Women. *Career Development Quarterly* 44 (4), S. 322-340.
- Hackman, J. R. / Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 60 (2), S. 159-170.
- Haenlein, M. / Kaplan, A. M. (2004). A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis. *Understanding Statistics* 3 (4), S. 283-297.
- Hague, P. (1993). *Questionnaire Design*. London.
- Hall, M. / Smith, D. / Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research. *Behavioral Research in Accounting* 17, S. 89-109.
- Hammann, P. / Erichson, B. (2000). *Marktforschung*. Stuttgart.
- Hampton, N. Z. (1998). Sources of Academic Self-Efficacy Scale: An Assessment. *Rehabilitation counseling bulletin* 41 (4), S. 260-277.
- Hannon, J. M. (1996). Organizational Attractiveness in Japan: A Screening Perspective. *International Journal of Human Resource Management* 7 (2), S. 489-507.
- Hardesty, D. M. / Bearden, W. O. (2004). The Use of Expert Judges in Scale Development: Implications for Improving Face Validity of Measures of Unobservable Constructs. *Journal of Business Research* 57 (2), S. 98-107.
- Harold, C. M. / Ployhart, R. E. (2008). What Do Applicants Want? Examining Changes in Attribute Judgments over Time. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 81 (2), S. 191-218.
- Hayes, Z. A. / Credle, S. H. (2008). An Application of Social Cognitive Career Theory: Exploring Factors Influencing the Decision to Select Public Accounting as a Career Choice. *International Journal of Business Research* 8 (5), S. 53-63.
- Heimlich, A. (2007). *Laufbahnentwicklung älterer IT-Berufstätiger. Berufliche Adaptabilität und Karrierestrategien von IT-Fachkräften im mittleren Erwachsenenalter*. Hagen.
- Heinze, N. / Qing, H. (2009). Why College Undergraduates Choose IT: A Multi-Theoretical Perspective. *European Journal of Information Systems* 18 (5), S. 462-475.

- Helm, S. (2005). Entwicklung eines formativen Messmodells für das Konstrukt Unternehmensreputation. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 241-254.
- Hennig-Thurau, T. / Walsh, G. / Schrader, U. (2003). 1. VHB-JOURQUAL: Gesamtranking aller BWL-relevanten Zeitschriften Zugriff am: 07.10.2008, unter: http://pbwi2www.uni-paderborn.de/WWW/VHB/VHB-Online.nsf/id/DE_Gesamtuebersicht.
- Henseler, J. (2005). Einführung in die PLS-Pfadmodellierung. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 34 (2), S. 70-75.
- Henseler, J. / Ringle, C. M. / Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in international marketing* 20, S. 277-319.
- Hensley, R. L. (1999). A Review of Operations Management Studies Using Scale Development Techniques. *Journal of Operations Management* 17 (3), S. 343-358.
- Hentze, J. / Kammel, A. (2001). *Personalwirtschaftslehre 1*. Bern.
- Hermanson, D. R. / Hermanson, R. H. / Ivancevich, S. H. (1995). Are America's Top Business Students Steering Clear of Accounting? *Ohio CPA Journal* 54 (2), S. 26-30.
- Herr, P. M. / Kardes, F. R. / Kim, J. (1991). Effects of Word-of-Mouth and Product-Attribute Information of Persuasion: An Accessibility-Diagnosticity Perspective. *Journal of Consumer Research* 17 (4), S. 454-462.
- Herrmann, A. / Gassmann, O. / Eisert, U. (2007). An Empirical Study of the Antecedents for Radical Product Innovations and Capabilities for Transformation. *Journal of Engineering and Technology Management* 24 (1-2), S. 92-120.
- Herrmann, A. / Homburg, C. (2000). *Marktforschung: Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele*. Wiesbaden.
- Herrmann, A. / Huber, F. / Kressmann, F. (2006). Varianz-und kovarianzbasierte Strukturgleichungsmodelle - Ein Leitfaden zu deren Spezifikation, Schätzung und Beurteilung. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 58 (2), S. 34-66.
- Highhouse, S. / Lievens, F. / Sinar, E. F. (2003). Measuring Attraction to Organizations. *Educational and Psychological Measurement* 63 (6), S. 986-1001.
- Highhouse, S. / Zickar, M. J. / Thorsteinson, T. J. / Stierwalt, S. L. / Slaughter, J. E. (1999). Assessing Company Employment Image: An Example in the Fast Food Industry. *Personnel Psychology* 52 (1), S. 151-172.
- Hildebrandt, L. (1998). Kausalanalytische Validierung in der Marketingforschung. In: Hildebrandt, L. / Homburg, C. (Hrsg.). *Die Kausalanalyse: Ein Instrument der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung*. Stuttgart, S. 85-110.

- Hildebrandt, L. / Homburg, C. (1998a). Die Kausalanalyse: Bestandsaufnahme, Entwicklungsrichtungen, Problemfelder. In: Hildebrandt, L. / Homburg, C. (Hrsg.). *Die Kausalanalyse: Ein Instrument der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung*. Stuttgart, S. 15-47.
- Hildebrandt, L. / Homburg, C. (1998b). *Die Kausalanalyse: Ein Instrument der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung*. Stuttgart.
- Himme, A. (2007). Gütekriterien der Messung: Reliabilität, Validität und Generalisierbarkeit. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung*. Wiesbaden, S. 375-390.
- Hinkin, T. R. (1995). A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations. *Journal of Management* 21 (5), S. 967-988.
- Hofbauer, H. / Stooß, F. (1977). Beruf und Berufsbildung. In: Albers, W. / Born, K. E. / Dürr, E. / Hesse, H. / Kraft, A. / Lampert, H. / Rose, K. et al. (Hrsg.). *Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW)*. Stuttgart, S. 468-478.
- Hoffjan, A. (2003). Das Rollenbild des Controllers in Werbeanzeigen. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 73 (10), S. 1025-1050.
- Höft, S. / Hell, B. (2007). Die Bindungswirkung von Unternehmenspraktika im Rahmen des Hochschulmarketings: Affektives Commitment als endogene und exogene Variable. *Zeitschrift für Personalforschung* 21 (1), S. 5-21.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, Fla.
- Hollenbeck, J. R. / Ilgen, D. R. / Ostroff, C. / Vancouver, J. B. (1987). Sex Differences in Occupational Choice, Pay, and Worth: A Supply-Side Approach to Understanding the Male-Female Wage Gap. *Personnel Psychology* 40 (4), S. 715-743.
- Holmstrom, V. L. / Beach, L. R. (1973). Subjective Expected Utility and Career Preferences. *Organizational Behavior and Human Performance* 10 (2), S. 201-207.
- Holsti, O. R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Reading.
- Homburg, C. (1992). Die Kausalanalyse. Eine Einführung. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 21 (10), S. 499-508.
- Homburg, C. (1995). *Kundennähe von Industriegüterunternehmen. Konzeption - Erfolgsauswirkungen - Determinanten*. Wiesbaden.
- Homburg, C. / Baumgartner, H. (1995). Beurteilung von Kausalmodellen. Bestandsaufnahme und Anwendungsempfehlungen. *Marketing - Zeitschrift für Forschung und Praxis* 17 (3), S. 162-176.
- Homburg, C. / Giering, A. (1996). Konzeptualisierung und Operationalisierung komplexer Konstrukte. *Marketing - Zeitschrift für Forschung und Praxis* 18 (1), S. 5-24.

- Homburg, C. / Klarmann, M. (2003). Empirische Controllingforschung - Anmerkungen aus der Perspektive des Marketing. In: Weber, J. / Hirsch, B. (Hrsg.). *Zur Zukunft der Controllingforschung. Empirie, Schnittstellen und Umsetzung in der Lehre*. Wiesbaden, S. 65-88.
- Homburg, C. / Klarmann, M. (2006). Die Kausalanalyse in der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung - Problemfelder und Anwendungsempfehlungen. *Die Betriebswirtschaft* 66 (6), S. 727.
- Homburg, C. / Krohmer, H. (2009). *Marketingmanagement. Strategie - Instrumente - Umsetzung - Unternehmensführung*. Wiesbaden.
- Homburg, C. / Pflesser, C. (2000). Strukturgleichungsmodelle mit latenten Variablen: Kausalanalyse. In: Herrmann, A. / Homburg, C. (Hrsg.). *Marktforschung. Methoden, Anwendungen, Praxisbeispiele*. Wiesbaden, S. 633-659.
- Hooper, P. / Page, J. (1986). Measuring Teaching Effectiveness by Student Evaluation. *Issues in Accounting Education* 1 (1), S. 56-64.
- Hotchkiss, L. / Borow, H. (1984). Sociological Perspectives on Career Choice and Attainment. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco, S. 137-168.
- Hotchkiss, L. / Borow, H. (1990). Sociological Perspectives on Work and Career Development. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice. Second Edition*. San Francisco, S. 262-307.
- Hotchkiss, L. / Borow, H. (1996). Sociological Perspective on Work and Career Development. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Third Edition*. San Francisco, S. 281-334.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent. *Strategic Management Journal* 20 (2), S. 195-204.
- Hunt, S. C. / Falgiani, A. A. / Intrieri, R. C. (2004). The Nature and Origins of Students' Perceptions of Accountants. *Journal of Education for Business* 79 (3), S. 142-148.
- Iacobucci, D. (2008). *Mediation Analysis*. Los Angeles.
- Inman, B. C. / Wenzler, A. / Wickert, P. D. (1989). Square Pegs in Round Holes: Are Accounting Students Well-Suited to Today's Accounting Profession? *Issues in Accounting Education* 4 (1), S. 29-47.
- Jackling, B. / Calero, C. (2006). Influences on Undergraduate Students' Intentions to become Qualified Accountants: Evidence from Australia. *Accounting Education* 15 (4), S. 419-438.
- Jacoby, J. (1978). Consumer Research: A State of the Art Review. *Journal of Marketing* 42 (2), S. 87-96.

- Jankisz, E. / Moosbrugger, H. (2007). Planung und Entwicklung von psychologischen Tests und Fragebogen. In: Moosbrugger, H. / Kelava, A. (Hrsg.). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin, S. 27-72.
- Jarvis, C. B. / Mackenzie, S. B. / Podsakoff, P. M. (2003). A Critical Review of Construct Indicators and Measurement Model Misspecification in Marketing and Consumer Research. *Journal of Consumer Research* 30 (2), S. 199-218.
- Johnson, M. K. / Mortimer, T. J. (2002). Career Choice and Development from a Sociological Perspective. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 37-81.
- Johnson, R. D. (2005). An Empirical Investigation of Sources of Application-Specific Computer-Self-Efficacy and Mediators of the Efficacy-Performance Relationship. *International Journal of Human-Computer Studies* 62 (6), S. 737-758.
- Judge, T. A. / Bretz Jr., R. D. (1992). Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology* 77 (3), S. 261-271.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job Preferences (What Makes a Job Good or Bad?). *Journal of Applied Psychology* 63 (3), S. 267-276.
- Kalton, G. (1983). *Introduction to Survey Sampling*. Newbury Park.
- Karatepe, O. M. / Yorganci, I. / Haktanir, M. (2009). Outcomes of Customer Verbal Aggression Among Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 21 (6-7), S. 713-733.
- Karunanayake, D. / Nauta, M. M. (2004). The Relationship Between Race and Students' Identified Career Role Models and Perceived Role Model Influence. *Career Development Quarterly* 52 (3), S. 225-234.
- Kaya, M. (2007). Verfahren der Datenerhebung. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung*. Wiesbaden, S. 49-64.
- Kaya, M. / Himme, A. (2007). Möglichkeiten der Stichprobenbildung. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung*. Wiesbaden, S. 79-88.
- Keil, M. / Tan, B. C. Y. / Wei, K.-K. / Saarinen, T. / Tuunainen, V. / Wassenaar, A. (2000). A Cross-Cultural Study on Escalation of Commitment Behavior in Software Projects. *MIS Quarterly* 24 (2), S. 299-325.
- Kim, D. / Markham, F. S. / Cangelosi, J. D. (2002). Why Students Pursue the Business Degree: A Comparison of Business Majors Across Universities. *Journal of Education for Business* 78 (1), S. 28-32.
- Kinney, T. C. / Taylor, J. R. (1996). *Marketing Research. An Applied Approach*. New York.

- Kirsten, B. (2007). *Prädiktoren einer Studienwahlentscheidung. Die Entwicklung eines Studienwahlmodells auf Basis der "Theory of Circumscription and Compromise" nach Gottfredson (1981)*. Wuppertal.
- Klassen, R. M. (2004). A Cross-Cultural Investigation of the Efficacy Beliefs of South Asian Immigrant and Anglo Canadian Nonimmigrant Early Adolescents. *Journal of Educational Psychology* 96 (4), S. 731-742.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York.
- Knechel, W. R. / Snowball, D. (1987). Accounting Internships and Subsequent Academic Performance: An Empirical Study. *Accounting Review* 62 (4), S. 799-807.
- Knollmann, R. (2006). *Kooperation von Controllerbereich und Strategieabteilung. Messung, Wirkungen, Determinanten*. Wiesbaden.
- Konrad, A. M. / Ritchie Jr., J. E. / Lieb, P. / Corrigan, E. (2000). Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin* 126 (4), S. 593-641.
- Korman, A. K. (1974). Contingency Approaches to Leadership. In: Hunt, J. G. / Larson, L. L. (Hrsg.). *Contingency approaches to leadership*. Carbondale.
- Kosmider, A. (1994). *Controlling im Mittelstand. Eine Untersuchung der Gestaltung und Anwendung des Controllings in mittelständischen Industrieunternehmen*. Stuttgart.
- Kösters, M. / Maier, M. / Riesenhuber, M. / Schachner, T. (2003). Controlling und Controllingship: Was der Nachwuchs denkt... Eine Befragung von über 600 Controlling-Studenten zu ihren Erwartungen an den Beruf des Controllers. *Zeitschrift für Controlling und Management* 47 (3), S. 154-157.
- Kourteli, L. (2005). Scanning the Business External Environment for Information: Evidence from Greece. *Information research. An electronic journal* 11 (1). Paper 242. Zugriff am: 02.01.2010, unter: <http://informationr.net/ir/11-1/paper242.html>.
- Krafft, M. (1999). An Empirical Investigation of the Antecedents of Sales Force Control Systems. *Journal of Marketing* 63 (3), S. 120-134.
- Krafft, M. / Götz, O. / Liehr-Gobbers, K. (2005). Die Validierung von Strukturgleichungsmodellen mit Hilfe des Partial-Least-Squares (PLS)-Ansatzes. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 71-86.
- Kreutz, H. / Titscher, S. (1974). Die Konstruktion von Fragebögen. In: Koolwijk, J. v. / Wieken-Mayser, M. (Hrsg.). *Erhebungsmethoden: Die Befragung*. München, S. 24-82.
- Krishnan, V. S. / Bathala, C. T. / Bhattacharya, T. K. / Ritchey, R. (1999). Teaching the Introductory Finance Course: What Can We Learn from Student Perceptions and Expectations? *Financial Practice & Education* 9 (1), S. 70-82.

- Kroeber-Riel, W. / Weinberg, P. / Gröppel-Klein, A. (2009). *Konsumentenverhalten*. München.
- Küpper, H.-U. (2005). *Controlling. Konzeption, Aufgaben, Instrumente*. Stuttgart.
- Kumar, N. / Stern, L. W. / Achrol, R. S. (1992). Assessing Reseller Performance from the Perspective of the Supplier. *Journal of Marketing Research (JMR)* 29 (2), S. 238-253.
- Kwok, W. C. C. / Sharp, D. J. (1998). A Review of Construct Measurement Issues in Behavioral Accounting Research. *Journal of Accounting Literature* 17, S. 137-174.
- Laczniak, R. N. / DeCarlo, T. E. / Ramaswami, S. N. (2001). Consumers' Responses to Negative Word-of-Mouth Communication: An Attribution Theory Perspective. *Journal of Consumer Psychology* 11 (1), S. 57-73.
- Law, K. S. / Wong, C.-S. (1999). Multidimensional Constructs in Structural Equation Analysis: An Illustration Using the Job Perception and Job Satisfaction Constructs. *Journal of Management* 25 (2), S. 143-160.
- Lawler III, E. E. / Kuleck, W. J. / Rhode, J. G. / Sorensen, J. E. (1975). Job Choice and Post Decision Dissonance. *Organizational Behavior & Human Performance* 13 (1), S. 133-145.
- Lent, R. W. / Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment* 14 (1), S. 12-35.
- Lent, R. W. / Brown, S. D. / Brenner, B. / Chopra, S. B. / Davis, T. / Talleyrand, R. / Suthakaran, V. (2001). The Role of Contextual Supports and Barriers in the Choice of Math/Science Educational Options: A Test of Social Cognitive Hypotheses. *Journal of Counseling Psychology* 48 (4), S. 474-483.
- Lent, R. W. / Brown, S. D. / Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior* 45 (1), S. 79-122.
- Lent, R. W. / Brown, S. D. / Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 253-311.
- Lent, R. W. / Brown, S. D. / Larkin, K. C. (1984). Relation of Self-Efficacy Expectations to Academic Achievement and Persistence. *Journal of Counseling Psychology* 31 (3), S. 356-362.
- Lent, R. W. / Brown, S. D. / Nota, L. / Soresi, S. (2003). Testing Social Cognitive Interest and Choice Hypotheses Across Holland Types in Italian High School Students. *Journal of Vocational Behavior* 62 (1), S. 101-118.
- Lent, R. W. / Brown, S. D. / Schmidt, J. / Brenner, B. / Lyons, H. / Treistman, D. (2003). Relation of Contextual Supports and Barriers to Choice Behavior in Engineering Majors: Test of Alternative Social Cognitive Models. *Journal of Counseling Psychology* 50 (4), S. 458-465.

- Lent, R. W. / Brown, S. D. / Sheu, H.-B. / Schmidt, J. / Brenner, B. R. / Gloster, C. S. / Wilkins, G. et al. (2005). Social Cognitive Predictors of Academic Interests and Goals in Engineering: Utility for Women and Students at Historically Black Universities. *Journal of Counseling Psychology* 52 (1), S. 84-92.
- Lent, R. W. / Larkin, K. C. / Brown, S. D. (1989). Relation of Self-Efficacy to Inventoried Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior* 34 (3), S. 279-288.
- Lent, R. W. / Lopez, F. G. / Bieschke, K. J. (1991). Mathematics Self-Efficacy: Sources and Relation to Science-Based Career Choice. *Journal of Counseling Psychology* 38 (4), S. 424-430.
- Lent, R. W. / Lopez, F. G. / Bieschke, K. J. (1993). Predicting Mathematics-Related Choice and Success Behaviors: Test of an Expanded Social Cognitive Model. *Journal of Vocational Behavior* 42 (2), S. 223-236.
- Lent, R. W. / Lopez, F. G. / Brown, S. D. / Gore, J. P. A. (1996). Latent Structure of the Sources of Mathematics Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior* 49 (3), S. 292-308.
- Lent, R. W. / Lopez Jr., A. M. / Lopez, F. G. / Sheu, H.-B. (2008). Social Cognitive Career Theory and the Prediction of Interests and Choice Goals in the Computing Disciplines. *Journal of Vocational Behavior* 73 (1), S. 52-62.
- Lentz, P. (2007). *Der Einfluss des Marktklimas auf das Beschwerdeverhalten von Konsumenten: Eine empirische Untersuchung in der Finanzdienstleistungsbranche*. Wiesbaden.
- Lieb, P. S. (2003). The Effect of September 11th on Job Attribute Preferences and Recruitment. *Journal of Business & Psychology* 18 (2), S. 175-190.
- Lievens, F. (2007). Employer Branding in the Belgian Army: The Importance of Instrumental and Symbolic Beliefs for Potential Applicants, Actual Applicants, and Military Employees. *Human Resource Management* 46 (1), S. 51-69.
- Lievens, F. / Decaestecker, C. / Coetsier, P. / Geirnaert, J. (2001). Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A Person-Organisation Fit Perspective. *Applied Psychology: An International Review* 50 (1), S. 30-51.
- Lievens, F. / Highhouse, S. (2003). The Relation of Instrumental and Symbolic Attributes to a Company's Attractiveness as an Employer. *Personnel Psychology* 56 (1), S. 75-102.
- Lievens, F. / Van Hove, G. / Schreurs, B. (2005). Examining the Relationship Between Employer Knowledge Dimensions and Organizational Attractiveness: An Application in a Military Context. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 78 (4), S. 553-572.
- Lilford, R. J. / Braunholtz, D. (2003). Reconciling the Quantitative and Qualitative Traditions - The Bayesian Approach. *Public Money & Management* 23 (3), S. 203-208.
- Lindell, M. K. / Brandt, C. J. (2000). Climate Quality and Climate Consensus as Mediators of the Relationship Between Organizational Antecedents and Outcomes. *Journal of Applied Psychology* 85 (3), S. 331-348.

- Lindell, M. K. / Whitney, D. J. (2001). Accounting for Common Method Variance in Cross-Sectional Research Designs. *Journal of Applied Psychology* 86 (1), S. 114-121.
- Little, R. J. A. / Rubin, D. B. (2002). *Statistical Analysis with Missing Data*. Hoboken.
- Lohmöller, J.-B. (1989). *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg.
- Lopez, F. G. / Lent, R. W. / Brown, S. D. / Gore, P. A. (1997). Role of Social-Cognitive Expectations in High School Students' Mathematics-Related Interest and Performance. *Journal of Counseling Psychology* 44 (1), S. 44-52.
- Lowe, D. R. / Simons, K. (1997). Factors Influencing Choice of Business Majors - Some Additional Evidence: A Research Note. *Accounting Education* 6 (1), S. 39-45.
- Luck, D. J. / Rubin, R. S. (1987). *Marketing Research*. Englewood Cliffs.
- Luzzo, D. A. / Hasper, P. / Albert, K. A. / Bibby, M. A. / Martinelli Jr., E. A. (1999). Effects of Self-Efficacy-Enhancing Interventions on the Math/Science Self-Efficacy and Career. *Journal of Counseling Psychology* 46 (2), S. 233-243.
- MacCallum, R. C. / Browne, M. W. (1993). The Use of Causal Indicators in Covariance Structure Models: Some Practical Issues. *Psychological Bulletin* 114 (3), S. 533-541.
- MacKenzie, S. B. / Podsakoff, P. M. / Fetter, R. (1991). Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50 (1), S. 123-150.
- Magnus, K.-H. (2006). *Erfolgreiche Supply-Chain-Kooperation zwischen Einzelhandel und Konsumgüterherstellern. Eine empirische Untersuchung der Händlerperspektive*. Wiesbaden.
- Mahlendorf, M. D. (2008). *Eskalation des Commitments bei scheiternden Projekten. Eine empirische Untersuchung kognitiver Eskalationsfaktoren und verhaltenswissenschaftlich basierter Controllingmaßnahmen*. Vallendar.
- Malgwi, C. A. / Howe, M. A. / Burnaby, P. A. (2005). Influences on Students' Choice of College Major. *Journal of Education for Business* 80 (5), S. 275-282.
- Malhotra, N. K. (1987). Analyzing Marketing Research Data with Incomplete Information on the Dependent Variable. *Journal of Marketing Research (JMR)* 24 (1), S. 74-84.
- Malhotra, N. K. (2006). *Marketing Research - An Applied Orientation*. Upper Saddle River.
- Malhotra, N. K. / Kim, S. S. / Patil, A. (2006). Common Method Variance in IS- Research: A Comparison of Alternative Approaches and a Reanalysis of Past Research. *Management Science* 52 (12), S. 1865-1883.
- Malhotra, N. K. / Patil, A. / Kim, S. S. (2007). BIAS Breakdown. *Marketing Research* 19 (1), S. 24-29.

- Marcheggiani, J. / Davis, K. A. / Sander, J. F. (1999). The Effect of Teaching Methods on Examination Performance and Attitudes in an Introductory Financial Accounting Course. *Journal of Education for Business* 74 (4), S. 203-210.
- Marriott, P. / Marriott, N. (2003). Are We Turning Them On? A Longitudinal Study of Undergraduate Accounting Students' Attitudes Towards Accounting as a Profession. *Accounting Education* 12 (2), S. 113.
- Marsh, H. W. (1981). Students' Evaluations of Tertiary Instructions: Testing the Applicability of American Surveys in an Australian Setting. *Australian Journal of Education* 25, S. 177-192.
- Marsh, H. W. (1982a). Factors Affecting Students' Evaluations of the Same Course Taught by the Same Instructor on Different Occasions. *American Educational Research Journal* 19 (4), S. 485-497.
- Marsh, H. W. (1982b). SEEQ: A Reliable, Valid, and Useful Instrument for Collecting Students' Evaluations of University Teaching. *British Journal of Educational Psychology* 52, S. 77-95.
- Marsh, H. W. (1982c). Validity of Students' Evaluations of College Teaching: A Multitrait-Multimethod Analysis. *Journal of Educational Psychology* 74 (2), S. 264-279.
- Marsh, H. W. (1984). Students' Evaluations of University Teaching: Dimensionality, Reliability, Validity, Potential Biases, and Utility. *Journal of Educational Psychology* 76 (5), S. 707-754.
- Marsh, H. W. (1987). Students' Evaluations of University Teaching: Research Findings, Methodological Issues, and Directions for Future Research. *International Journal of Educational Research* 11 (3), S. 253-388.
- Marsh, H. W. / Hau, K.-T. / Chung, C.-M. / Siu, T. L. P. (1997). Students' Evaluations of University Teaching: Chinese Version of the Students' Evaluations of Educational Quality Instrument. *Journal of Educational Psychology* 89 (3), S. 568-572.
- Marsh, H. W. / Hocevar, D. (1991). The Multidimensionality of Students' Evaluations of Teaching Effectiveness: The Generality of Factor Structures Across Academic Discipline, Instructor Level, and Course Level. *Teaching and Teacher Education* 7 (1), S. 9-18.
- Marsh, H. W. / Overall, J. U. (1979). Validity of Students' Evaluations of Teaching: A Comparison with Instructor Self-Evaluations by Teaching Assistants. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (63rd San Francisco, California, April 8-12, 1979). Zugriff am: 30.09.2009, unter: <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED177205>.

Marsh, H. W. / Overall, J. U. (1980). Students' Evaluations of College/University Teaching: A Description and Research Instrument. Paper Presented at the Annual Meeting of the Australian Association for Research in Education (Sydney, Australia, November 1980).

Zugriff am: 08.01.2010, unter:

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/37/af/69.pdf.

Marsh, H. W. / Tourón, J. / Wheeler, B. (1985). Students' Evaluations of University Instructors: The Applicability of American Instruments in a Spanish Setting. *Teaching and Teacher Education* 1 (2), S. 123-138.

Martensen, A. / Gronholdt, L. (2003). Improving Library Users' Perceived Quality, Satisfaction and Loyalty: An Integrated Measurement and Management System. *Journal of Academic Librarianship* 29 (3), S. 140-147.

Martin, D. R. / Wilkerson Jr., J. E. (2006). An Examination of the Impact of Accounting Internships On Student Attitudes and Perceptions. *The Accounting Educators' Journal* 16, S. 129-138.

Matsui, T. / Ikeda, H. / Ohnishi, R. (1989). Relations of Sex-Typed Socializations to Career Self-Efficacy Expectations of College Students. *Journal of Vocational Behavior* 35 (1), S. 1-16.

Matsui, T. / Matsui, K. / Ohnishi, R. (1990). Mechanisms Underlying Math Self-Efficacy Learning of College Students. *Journal of Vocational Behavior* 37 (2), S. 225-238.

Mauldin, S. / Crain, J. L. / Mounce, P. H. (2000). The Accounting Principles Instructor's Influence on Students' Decision to Major in Accounting. *Journal of Education for Business* 75 (3), S. 142-148.

Mayer, H. O. (2008). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung*. München.

Mayring, P. (2001). Combination and Integration of Qualitative and Quantitative Analysis. *Forum Qualitative Social Research* 2 (1) Art. 6. Zugriff am: 10.12.2009, unter:

<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/967/2111>.

McLachlan, G. / Krishnan, T. (1997). *The EM Algorithm and Extensions*. New York.

Mitchell, T. R. / Knudsen, B. W. (1973). Instrumentality Theory Predictions of Students' Attitudes Towards Business and Their Choice of Business as an Occupation. *Academy of Management Journal* 16 (1), S. 41-52.

Mladenovic, R. (2000). An investigation into ways of challenging introductory accounting students' negative perceptions of accounting. *Accounting Education* 9 (2), S. 135-155.

Morgan, F. W. (1990). Judicial Standards for Survey Research: An Update and Guidelines. *Journal of Marketing* 54 (1), S. 59-70.

Moser, K. (2007). Organisationswahl. In: Schuler, H. / Sonntag, K. (Hrsg.). *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Göttingen, S. 422-428.

- Moser, K. / Schmook, R. (2006). Berufliche und organisationale Sozialisation. In: Schuler, H. (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen, S. 232-254.
- Muchinsky, P. M. / Fitch, M. K. (1975). Subjective Expected Utility and Academic Preferences. *Organizational Behavior and Human Performance* 14 (2), S. 217-226.
- Müller-Martini, M. (2008). *Kundenkompetenzen als Determinanten der Kundenbindung. Eine empirische Kausalanalyse am Beispiel der TV-Versorgung von Privatkunden*. Wiesbaden.
- Mummendey, H. D. (1999). *Die Fragebogen-Methode. Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung*. Göttingen.
- Myers, C. J. / Rubeck, R. F. / Meredith, K. (1983). An Investigation of Nonresponse Bias in Medical Student Assessment of Instruction. *Research in Higher Education* 19 (4), S. 461-467.
- Myring, M. / Bloom, R. / Shortridge, R. T. (2005). The Effect of an Accounting Internship on Subsequent Academic Performance. *Journal of Accounting & Finance Research* 13 (1), S. 169-175.
- Naranjo-Gil, D. / Hartmann, F. (2007). Management Accounting Systems, Top Management Team Heterogeneity and Strategic Change. *Accounting, Organizations and Society* 32 (7-8), S. 735-756.
- Navarro, R. L. / Flores, L. Y. / Worthington, R. L. (2007). Mexican American Middle School Students' Goal Intentions in Mathematics and Science: A Test of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Counseling Psychology* 54 (3), S. 320-335.
- Neapolitan, J. (1992). The Internship Experience and Clarification of Career Choice. *Teaching Sociology* 20 (3), S. 222-231.
- Nelson, I. T. / Deines, D. S. (1995). Accounting Student Characteristics: Results of the 1993 and 1994 Federation of Schools of Accountancy (FSA) Surveys. *Journal of Accounting Education* 13 (4), S. 393-411.
- Nelson, I. T. / Vandrzyk, V. P. / Quirin, J. J. / Allen, R. D. (2002). No, the Sky Is Not Falling: Evidence of Accounting Student Characteristics at FSA Schools, 1995-2000. *Issues in Accounting Education* 17 (3), S. 269-287.
- Nelson, I. T. / Vandrzyk, V. P. / Quirin, J. J. / Kovar, S. E. (2008). Trends in Accounting Student Characteristics: Results from a 15-Year Longitudinal Study at FSA Schools. *Issues in Accounting Education* 23 (3), S. 373-389.
- Nerdinger, F. W. (2006). Motivierung. In: Schuler, H. (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen, S. 385-407.
- Neuberger, O. / Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)"*. Bern.
- Nevries, P. / Linnenlücke, A. (2008). Personalmanagement im Controllerebereich - eine Bestandsaufnahme. *Zeitschrift für Controlling und Management* 52 (3), S. 156-161.

Newburry, W. / Gardberg, N. A. / Belkin, L. Y. (2006). Organizational Attractiveness Is in the Eye of the Beholder: The Interaction of Demographic Characteristics with Foreignness. *Journal of International Business Studies* 37 (5), S. 666-686.

Ng, E. S. W. / Burke, R. J. (2005). Person-Organization Fit and the War for Talent: Does Diversity Management Make a Difference? *International Journal of Human Resource Management* 16 (7), S. 1195-1210.

Nikolaou, I. / Tomprou, M. / Vakola, M. (2007). Individuals' Inducements and the Role of Personality: Implications for Psychological Contracts. *Journal of Managerial Psychology* 22 (7), S. 649-663.

Nouri, H. / Parker, R. J. / Sumanta, S. (2005). Students' Perceptions of Work in Public Accounting and Employment Preferences. *Accounting Education* 14 (3), S. 293-311.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York.

Ohanian, R. (1990). Construction and Validation of a Scale to Measure Celebrity Endorsers' Perceived Expertise, Trustworthiness, and Attractiveness. *Journal of Advertising* 19 (3), S. 39-52.

Osipow, S. H. (1990). Convergence in Theories of Career Choice and Development: Review and Prospect. *Journal of Vocational Behavior* 36 (2), S. 122-131.

Oswick, C. / Barber, P. / Speed, R. (1994). A Study of the Perception of Public Accounting Skills Held by UK Students with Accounting and Non-Accounting Career Aspirations. *Accounting Education* 3 (4), S. 283-296.

Özyürek, R. (2005). Informative Sources of Math-Related Self-Efficacy Expectations and Their Relationship with Math-Related Self-Efficacy, Interest, and Preference. *International Journal of Psychology* 40 (3), S. 145-156.

Pajares, F. / Johnson, M. J. / Usher, E. L. (2007). Sources of Writing Self-Efficacy Beliefs of Elementary, Middle, and High School Students. *Research in the teaching of English* 42 (1), S. 104-120.

Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual*. Maidenhead.

Panagos, R. J. / DuBois, D. L. (1999). Career Self-Efficacy Development and Students With Learning Disabilities. *Learning Disabilities Research & Practice* 14 (1), S. 25-34.

Paolillo, J. G. P. / Estes, R. W. (1982). An Empirical Analysis of Career Choice Factors Among Accountants, Attorneys, Engineers, and Physicians. *Accounting Review* 57 (4), S. 785-793.

Parasuraman, A. / Zeithaml, V. A. / Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing* 64 (1), S. 12-40.

- Paulins, A. V. (2008). Characteristics of Retailing Internships Contributing to Students' Reported Satisfaction with Career Development. *Journal of Fashion Marketing and Management* 12 (1), S. 105-118.
- Peat, J. / Barton, B. (2005). *Medical Statistics. A Guide to Data Analysis and Critical Appraisal*. Malden.
- Pedro, J. D. (1984). Induction into the Workplace: The Impact of Internships. *Journal of Vocational Behavior* 25 (1), S. 80-95.
- Peter, J. P. (1979). Reliability: A Review of Psychometric Basics and Recent Marketing Practices. *Journal of Marketing Research (JMR)* 16 (1), S. 6-17.
- Peterson, G. W. / Sampson Jr., J. P. / Lenz, J. G. / Reardon, R. C. (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 312-369.
- Peterson, R. A. (1994). A Meta-analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research* 21 (2), S. 381-391.
- Petter, S. / Straub, D. W. / Rai, A. (2007). Specifying Formative Constructs in Information Systems Research. *MIS Quarterly* 31 (4), S. 623-656.
- Pfennig, C. (2009). *Controllerzufriedenheit. Messung - Wirkungen - Determinanten*. Wiesbaden.
- Ping, R. A. (2004). On Assuring Valid Measures for Theoretical Models Using Survey Data. *Journal of Business Research* 57 (2), S. 125-141.
- Podsakoff, P. M. / MacKenzie, S. B. / Lee, J.-Y. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology* 88 (5), S. 879-903.
- Podsakoff, P. M. / Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management* 12 (4), S. 531.
- Porst, R. (2000). Question Wording – Zur Formulierung von Fragebogen-Fragen. ZUMA How-to-Reihe, Nr. 2. Zugriff am: 15.12.2009, unter: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/howto/how-to2rp.pdf.
- Porst, R. (2001). Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht. ZUMA How-to-Reihe, Nr. 9. Zugriff am: 22.12.2009, unter: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/howto/how-to9rp.pdf.
- Presser, S. / Couper, M. P. / Lessler, J. T. / Martin, E. / Martin, J. / Rothgeb, J. M. / Singer, E. (2004). Methods for Testing and Evaluating Survey Questions. *Public Opinion Quarterly* 68 (1), S. 109-130.

- Rambusch, R. (i. V.). *Interne Zufriedenheit mit dem Controllerbereich. Eine empirische Studie.*
- Rastetter, D. (1996). *Personalmarketing, Bewerberauswahl und Arbeitsplatzsuche.* Stuttgart.
- Rebele, J. E. / Apostolou, B. A. / Buckless, F. A. / Hassell, J. M. / Paquette, L. R. / Stout, D. E. (1998a). Accounting Education Literature Review (1991-1997), Part I: Curriculum and Instructional Approaches. *Journal of Accounting Education* 16 (1), S. 1-51.
- Rebele, J. E. / Apostolou, B. A. / Buckless, F. A. / Hassell, J. M. / Paquette, L. R. / Stout, D. E. (1998b). Accounting Education Literature Review (1991-1997), Part II: Students, Educational Technology, Assessment and Faculty Issues. *Journal of Accounting Education* 16 (2), S. 179-245.
- Rebele, J. E. / Stout, D. E. / Hassell, J. M. (1991). A Review of Empirical Research in Accounting Education: 1985-1991. *Journal of Accounting Education* 9 (2), S. 167-231.
- Reed, S. A. / Kratchman, S. H. (1989). A Longitudinal and Cross-Sectional Study of Students' Perceptions of the Importance of Job Attributes. *Journal of Accounting Education* 7 (2), S. 171-193.
- Reinartz, W. / Krafft, M. / Hoyer, W. D. (2004). The Customer Relationship Management Process: Its Measurement and Impact on Performance. *Journal of Marketing Research (JMR)* 41 (3), S. 293-305.
- Riesenhuber, F. (2007). Großzahlige empirische Forschung. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung.* Wiesbaden, S. 1-16.
- Rindfleisch, A. / Malter, A. J. / Ganesan, S. / Moorman, C. (2008). Cross-Sectional Versus Longitudinal Survey Research: Concepts, Findings, and Guidelines. *Journal of Marketing Research (JMR)* 45 (3), S. 261-279.
- Ringle, C. M. (2004a). Gütemaße für den Partial Least Squares-Ansatz zur Bestimmung von Kausalmodellen. *Industrielles Management. Arbeitspapier Nr. 16.* Institut für Industriebetriebslehre und Organisation, Universität Hamburg.
- Ringle, C. M. (2004b). Messung von Kausalmodellen. Ein Methodenvergleich. *Industrielles Management. Arbeitspapier Nr. 14.* Institut für Industriebetriebslehre und Organisation, Universität Hamburg.
- Ringle, C. M. / Boysen, N. / Wende, S. / Will, A. (2006). Messung von Kausalmodellen mit dem Partial-Least-Squares-Verfahren. *Das Wirtschaftsstudium* 35 (1), S. 81-88.
- Ringle, C. M. / Spreen, F. (2007). Beurteilung der Ergebnisse von PLS-Pfadanalysen. *Das Wirtschaftsstudium* 35 (2), S. 211-216.
- Ringle, C. M. / Wende, S. / Will, A. (2005). SmartPLS 2.0 (M3), <http://www.smartpls.de>. Hamburg.

- Robert Half (2007). Global Financial Employment Monitor 2007-2008. Zugriff am: 20.03.2010, unter:
http://www.roberthalf.fr/EMEA/Common%20Assets/Documents/GFEM_2007.pdf.
- Robert Half (2008). Global Financial Employment Monitor 2008-2009. Zugriff am: 06.02.2010, unter:
http://www.roberthalf.de/EMEA/Germany/Rich%20Content/About%20us/Publication%20Library/Documents/GFEM_08_final.pdf.
- Robinson, J. P. / Shaver, P. R. / Wrightsman, L. S. (1991). Criteria for Scale Selection and Evaluation. In: Robinson, J. P. / Shaver, P. R. / Wrightsman, L. S. (Hrsg.). *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes. Volume 1 of Measures of Social Psychology Attitudes*. San Diego, S. 1-16.
- Rohrmann, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 9, S. 222-245.
- Romaniuk, J. (2007). Word of Mouth and the Viewing of Television Programs. *Journal of Advertising Research* 47 (4), S. 462-471.
- Ross, L. E. / Elechi, O. O. (2002). Student Attitudes Towards Internship Experiences: From Theory to Practice. *Journal of Criminal Justice Education* 13 (2), S. 297-312.
- Rossiter, J. R. (2002). The C-OAR-SE Procedure for Scale Development in Marketing. *International Journal of Research in Marketing* 19 (4), S. 305-335.
- Rudolph, B. (1998). *Kundenzufriedenheit im Industriegüterbereich*. Wiesbaden.
- Rynes, S. / Lawler, J. (1983). A Policy-Capturing Investigation of the Role of Expectancies in Decisions to Pursue Job Alternatives. *Journal of Applied Psychology* 68 (4), S. 620-631.
- Rynes, S. L. / Schwab, D. P. / Heneman, H. G. (1983). The Role of Pay and Market Pay Variability in Job Application Decisions. *Organizational Behavior and Human Performance* 31 (3), S. 353-364.
- Saemann, G. P. / Crooker, K. J. (1999). Student Perceptions of the Profession and its Effect on Decisions to Major in Accounting. *Journal of Accounting Education* 17 (1), S. 1-22.
- Saks, A. M. / Wiesner, W. H. / Summers, R. J. (1994). Effects of Job Previews on Self-Selection and Job Choice. *Journal of Vocational Behavior* 44 (3), S. 297-316.
- Saks, A. M. / Wiesner, W. H. / Summers, R. J. (1996). Effects of Job Previews and Compensation Policy on Applicant Attraction and Job Choice. *Journal of Vocational Behavior* 49 (1), S. 68-85.
- Salanova, M. / Grau, R. M. / Cifre, E. / Llorens, S. (2000). Computer Training, Frequency of Usage and Burnout: The Moderating Role of Computer Self-Efficacy. *Computers in Human Behavior* 16 (6), S. 575-590.
- Sandt, J. (2004). *Management mit Kennzahlen und Kennzahlensystemen. Bestandsaufnahme, Determinanten und Erfolgsauswirkungen*. Wiesbaden.

- Saraph, J. V. / Benson, P. G. / Schroeder, R. G. (1989). An Instrument for Measuring the Critical Factors of Quality Management. *Decision Sciences* 20 (4), S. 810-829.
- Saudagaran, S. M. (1996). The First Course in Accounting: An Innovative Approach. *Issues in Accounting Education* 11 (1), S. 83-94.
- Savickas, M. L. (2002). A Developmental Theory of Vocational Behavior. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 149-205.
- Schafer, J. L. / Graham, J. W. (2002). Missing Data: Our View of the State of the Art. *Psychological Methods* 7 (2), S. 147-177.
- Schäffer, U. (2007). *Management Accounting & Control Scales Handbook*. Vallendar.
- Schaub, M. / Tokar, D. M. (2005). The Role of Personality and Learning Experiences in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior* 66 (2), S. 304-325.
- Schlüter, H. (2009). *Interne Beratung durch den Controllingbereich. Messung - Wirkung - Determinanten*. Wiesbaden.
- Schmidt, S. (2004). *Hochschulmarketing: Grundlagen - Konzepte - Perspektiven*. Düsseldorf.
- Schmutte, J. (1986). Accounting Internships: The State of the Art. *Journal of Accounting Education* 4 (1), S. 227-236.
- Schnell, R. / Hill, P. B. / Esser, E. (2005). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München.
- Scholderer, J. / Balderjahn, I. (2005). PLS versus LISREL: Ein Methodenvergleich. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 87-98.
- Scholderer, J. / Balderjahn, I. / Paulssen, M. (2006). Kausalität, Linearität, Reliabilität: Drei Dinge, die Sie nie über Strukturgleichungsmodelle wissen wollten. *Die Betriebswirtschaft* 66 (6), S. 640-650.
- Scholz, C. (2000). *Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen*. München.
- Schriesheim, C. A. / Hinkin, T. R. (1990). Influence Tactics Used by Subordinates: A Theoretical and Empirical Analysis and Refinement of the Kipnis, Schmidt, and Wilkinson Subscales. *Journal of Applied Psychology* 75 (3), S. 246-257.
- Schwab, D. P. / Rynes, S. L. / Aldag, R. J. (1987). Theories and Research on Job Search and Choice. *Research in personnel and human resources management: a research annual* 5, S. 129-166.
- Schwab, G. (1991). *Fehlende Werte in der angewandten Statistik*. Wiesbaden.
- Schwarz, N. (1999). Self-reports: How the Questions Shape the Answers. *American Psychologist* 54 (2), S. 93-105.

- Schwetje, T. (1999). *Kundenzufriedenheit und Arbeitszufriedenheit bei Dienstleistungen. Operationalisierung und Erklärung der Beziehungen am Beispiel des Handels*. Wiesbaden.
- Sciarini, M. P. / Woods, R. H. (1997). Selecting That First Job. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly* 38 (4), S. 76-81.
- Segal, G. / Borgia, D. / Schoenfeld, J. (2002). Using Social Cognitive Career Theory to Predict Self-Employment Goals. *New England Journal of Entrepreneurship* 5 (2), S. 47-56.
- Segal, G. / Schoenfeld, J. / Borgia, D. (2007). Which Classroom-Related Activities Enhance Students' Entrepreneurial Interests and Goals?: A Social Cognitive Career Theory Perspective. *Academy of Entrepreneurship Journal* 13 (2), S. 79-98.
- Seifert, K. H. (1992). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In: Frey, D. / Hoyos, C. G. / Stahlberg, D. (Hrsg.). *Angewandte Psychologie*. Weinheim, S. 187-204.
- Seonghee, C. / Woods, R. H. / Sciarini, M. (2006). How Hospitality Students Develop Perceptions of Potential Employers. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly* 47 (2), S. 135-145.
- Sheu, H.-B. / Lent, R. W. / Brown, S. D. / Miller, M. J. / Hennessy, K. D. / Duffy, R. D. (*in press*). Testing the Choice Model of Social Cognitive Career Theory Across Holland Themes: A Meta-Analytic Path Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. In Press, Corrected Proof.
- Shields, J. F. / Shields, M. D. (1998). Antecedents of Participative Budgeting. *Accounting, Organizations and Society* 23 (1), S. 49-76.
- Shields, M. D. (1997). Research in Management Accounting by North Americans in the 1990s. *Journal of Management Accounting Research (JMAR)* 9, S. 3-61.
- Shimp, T. A. / Sharma, S. (1987). Consumer Ethnocentrism: Construction and Validation of the CETSCALE. *Journal of Marketing Research (JMR)* 24 (3), S. 280-289.
- Shinnar, R. S. / Young, C. A. / Meana, M. (2004). The Motivations for and Outcomes of Employee Referrals. *Journal of Business & Psychology* 19 (2), S. 271-283.
- Shrout, P. E. / Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological Methods* 7 (4), S. 422-445.
- Sieber, C. (2008). *Kooperation von Zentralcontrolling und Bereichscontrolling. Messung - Auswirkungen - Determinanten*. Wiesbaden.
- Simon, H. (1995). *Effektives Personalmarketing. Strategien - Instrumente - Fallstudien*. Wiesbaden.
- Sims Jr., H. P. / Szilagyi, A. D. / Keller, R. T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal* 19 (2), S. 195-212.
- Singh, R. (1975). Information Integration Theory Applied to Expected Job Attractiveness and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 60 (5), S. 621-623.

- Slaughter, J. E. / Zickar, M. J. / Highhouse, S. / Mohr, D. C. (2004). Personality Trait Inferences About Organizations: Development of a Measure and Assessment of Construct Validity. *Journal of Applied Psychology* 89 (1), S. 85-103.
- Smith, D. / Langfield-Smith, K. (2004). Structural Equation Modeling in Management Accounting Research: Critical Analysis and Opportunities. *Journal of Accounting Literature* 23, S. 49-86.
- Smith, P. L. / Fouad, N. A. (1999). Subject-Matter Specificity of Self-Efficacy, Outcome Expectancies, Interests, and Goals: Implications for the Social-Cognitive Model. *Journal of Counseling Psychology* 46 (4), S. 461-471.
- Smith, R. E. / Vogt, C. A. (1995). The Effects of Integrating Advertising and Negative Word-of-Mouth Communications on Message Processing and Response. *Journal of Consumer Psychology* 4 (2), S. 133-151.
- Smith, S. M. (2002). Using the Social Cognitive Model to Explain Vocational Interest in Information Technology. *Information Technology, Learning, and Performance Journal* 20 (1), S. 1-9.
- Smither, J. W. / Highhouse, S. / Zickar, M. J. / Thorsteinson, T. J. / Stierwalt, S. L. / Slaughter, J. E. (1999). Assessing Company Employment Image: An Example in the Fast Food Industry. *Personnel Psychology* 52 (1), S. 151-172.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, S. 290-312.
- Söhnchen, F. (2007). Common Method Variance und Single Source Bias. In: Albers, S. / Klapper, D. / Konradt, U. / Walter, A. / Wolf, J. H. (Hrsg.). *Methodik der empirischen Forschung*. Wiesbaden, S. 135-150.
- Solomon, L. / De Coster, D. T. (1975). Improving Student Attitudes in the Beginning Accounting Course. *Accounting Review* 50 (3), S. 601-605.
- Sorg, M. (2007). *Rationalitätssicherung durch Banken in mittelständischen Unternehmen. Eine empirische Untersuchung der Einflussfaktoren und Auswirkungen* Wiesbaden.
- Spatz, A. C. (2008). *Controllershship. Messung, Wirkung und Determinanten*. Wiesbaden.
- Spector, P. E. (1987). Method Variance as an Artifact in Self-Reported Affect and Perceptions at Work: Myth or Significant Problem? *Journal of Applied Psychology* 72 (3), S. 438-443.
- Spector, P. E. (1992). *Summated Rating Scale Construction: An Introduction*. Newbury Park.
- Spector, P. E. (1994). Using Self-Report Questionnaires in OB Research: A Comment on the Use of a Controversial Method. *Journal of Organizational Behavior* 15 (5), S. 385-392.
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend? *Organizational Research Methods* 9 (2), S. 221-232.

- Spillecke, D. (2006). *Interne Kundenorientierung des Controllerbereichs. Messung - Erfolgsauswirkungen - Determinanten*. Wiesbaden.
- Spokane, A. R. / Luchetta, E. J. / Richwine, M. H. (2002). Holland's Theory of Personalities in Work Environments. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 373-426.
- Srnka, K. J. / Koeszegi, S. T. (2007). From Words to Numbers: How to Transform Qualitative Data into Meaningful Quantitative Results. *Schmalenbach Business Review (SBR)* 59 (1), S. 29-57.
- Stahl, M. J. / Harrell, A. M. (1982). Evolution and Validation of a Behavioral Decision Theory Measurement Approach to Achievement, Power, and Affiliation. *Journal of Applied Psychology* 67 (6), S. 744-751.
- Stevens, T. / Wang, K. / Olivárez, A. / Hamman, D. (2007). Use of Self-Perspectives and their Sources to Predict the Mathematics Enrollment Intentions of Girls and Boys. *Sex Roles* 56 (5-6), S. 351-363.
- Stier, W. (1999). *Empirische Forschungsmethoden*. Berlin.
- Stolle, C. D. (1977). Perceived Differences among Public Accounting Firms Which Affect Job Choices. *Accounting Review* 52 (2), S. 474-478.
- Storm van's Gravesande, B. (2006). *Internetbasierte Anwendungen in der FuE-Kooperation. Eine empirische Analyse basierend auf der Adaptive Structuration Theory*. Wiesbaden.
- Strand, R. / Levine, R. / Montgomery, D. (1981). Organizational Entry Preferences Based upon Social and Personnel Policies: An Information Integration Perspective. *Organizational Behavior and Human Performance* 27 (1), S. 50-68.
- Sudmann, S. / Bradburn, N. M. (1983). *Asking Questions*. San Francisco.
- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. *American Psychologist* 8 (5), S. 185-190.
- Super, D. E. (1984). Career and Life Development. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco, S. 192-234.
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Applying Contemporary Theories to Practice. Second Edition*. San Francisco, S. 197-261.
- Super, D. E. / Savickas, M. L. / Super, C. M. (1996). The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. In: Brown, D. / Brooks, L. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Third Edition*. San Francisco, S. 121-178.
- Swasy, J. L. (1979). Measuring the Bases of Social Power. *Advances in Consumer Research* 6 (1), S. 340-346.

- Szymanski, D. M. / Ozegovic, J. J. / Phillips, J. C. / Briggs-Phillips, M. (2007). Fostering Scholarly Productivity through Academic and Internship Research Training Environments. *Training and Education in Professional Psychology* 1 (2), S. 135-146.
- Tan, L. M. / Laswad, F. (2006). Students' Beliefs, Attitudes and Intentions to Major in Accounting. *Accounting Education* 15 (2), S. 167-187.
- Tandy, P. R. / Moores, T. (1992). What Accountants Look for in a Job. *The National Public Accountant* 37 (3), S. 28-33.
- Tang, M. / Fouad, N. A. / Smith, P. L. (1999). Asian Americans' Career Choices: A Path Model to Examine Factors Influencing Their Career Choices. *Journal of Vocational Behavior* 54 (1), S. 142-157.
- Taylor, M. S. (1988). Effects of College Internships on Individual Participants. *Journal of Applied Psychology* 73 (3), S. 393-401.
- Taylor, M. S. / Bergmann, T. J. (1987). Organizational Recruitment Activities and Applicants' Reactions at Different Stages of the Recruitment Process. *Personnel Psychology* 40 (2), S. 261-285.
- Temme, D. (2006). Die Spezifikation und Identifikation formativer Messmodelle der Marketingforschung in Kovarianzstrukturanalysen. *Marketing – Zeitschrift für Forschung und Praxis* 28 (3), S. 183-195.
- Temme, D. / Kreis, H. (2005). Der PLS-Ansatz zur Schätzung von Strukturgleichungsmodellen mit latenten Variablen: Ein Softwareüberblick. In: Bliemel, F. / Eggert, A. / Fassott, G. / Henseler, J. (Hrsg.). *Handbuch PLS-Pfadmodellierung. Methode, Anwendung, Praxisbeispiele*. Stuttgart, S. 193-208.
- Temme, D. / Paulssen, M. (2009). Common Method Variance. *Die Betriebswirtschaft* 69 (2), S. 123-146.
- Tenenhaus, M. / Vinzi, V. E. / Chatelin, Y.-M. / Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis* 48, S. 159-205.
- Thakor, M. V. / Joshi, A. W. (2005). Motivating Salesperson Customer Orientation: Insights from the Job Characteristics Model. *Journal of Business Research* 58 (5), S. 584-592.
- The Boston Consulting Group (BCG) / European Association for People Management (EAPM) (2009). Creating People Advantage. How to Tackle the Major HR Challenges during the Crisis and beyond. 2009 Edition: Europe.
- Thom, N. / Friedli, V. (2003). *Hochschulabsolventen gewinnen, fördern und erhalten*. Bern.
- Thomas, K. M. / Wise, P. G. (1999). Organizational Attractiveness and Individual Differences: Are Diverse Applicants Attracted by Different Factors? *Journal of Business & Psychology* 13 (3), S. 375-390.

Towers Perrin (2007a). Was Mitarbeiter bewegt zum Unternehmenserfolg beizutragen - Mythos und Realität. Towers Perrin Global Workforce Study 2007-2008. Deutschland-Report. Zugriff am: 20.03.2010, unter:
<http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=HRS/DEU/2008/200801/TPGWSGermany.pdf>.

Towers Perrin (2007b). Zwischen Pragmatismus und Strategieorientierung. Zur Organisation des Personalmarketings im Spannungsfeld von Marktbedürfnissen und internen Strukturen. Ergebnisse einer qualitativen Towers Perrin-Analyse. Zugriff am: 06.02.2010, unter:
http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?country=deu&webc=HRS/DEU/2007/200709/Studie_Personalmarketing_final_05_2007.pdf.

Trusov, M. / Bucklin, R. E. / Pauwels, K. (2009). Effects of Word-of-Mouth Versus Traditional Marketing: Findings from an Internet Social Networking Site. *Journal of Marketing* 73 (5), S. 90-102.

Turban, D. B. (2001). Organizational Attractiveness as an Employer on College Campuses: An Examination of the Applicant Population. *Journal of Vocational Behavior* 58 (2), S. 293-312.

Turban, D. B. / Eyring, A. R. / Campion, J. E. (1993). Job Attributes: Preferences Compared with Reasons Given for Accepting and Rejecting Job Offers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 66 (1), S. 71-81.

Turban, D. B. / Greening, D. W. (1997). Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees. *Academy of Management Journal* 40 (3), S. 658-672.

Turban, D. B. / Keon, T. L. (1993). Organizational Attractiveness: An Interactionist Perspective. *Journal of Applied Psychology* 78 (2), S. 184-193.

Uлага, W. / Eggert, A. (2006). Value-Based Differentiation in Business Relationships: Gaining and Sustaining Key Supplier Status. *Journal of Marketing* 70 (1), S. 119-136.

Ulrich, D. (1999). Das neue Personalwesen: Mitgestalter der Unternehmenszukunft. In: Ulrich, D. (Hrsg.). *Strategisches Human Resource Management*. München, S. 33-51.

University of Manitoba (o. J.). Tips To Improve Academic Teaching. SEEQ Factor 6 Breadth of Coverage. Zugriff am: 08.01.2010, unter:
http://www.umanitoba.ca/academic_support/uts/media/6.pdf.

Usher, E. L. / Pajares, F. (2008). Sources of Self-Efficacy in School: Critical Review of the Literature and Future Directions. *Review of Educational Research* 78 (4), S. 751-796.

Usher, E. L. / Pajares, F. (2009). Sources of Self-Efficacy in Mathematics: A Validation Study. *Contemporary Educational Psychology* 34 (1), S. 89-101.

Usoff, C. / Feldmann, D. (1998). Accounting Students' Perceptions of Important Skills for Career Success. *Journal of Education for Business* 73 (4), S. 215-220.

- Van der Stede, W. A. / Young, M. S. / Chen, C. X. (2007). Doing Management Accounting Survey Research. In: Chapman, C. S. / Hopwood, A. G. / Shields, M. D. (Hrsg.). *Handbook of Management Accounting Research, Volume 1*, S. 445-478.
- Van der Stede, W. A. / Young, S. M. / Chen, C. X. (2005). Assessing the Quality of Evidence in Empirical Management Accounting Research: The Case of Survey Studies. *Accounting, Organizations & Society (AOS)* 30 (7-8), S. 655-684.
- Van Eerde, W. / Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* 81 (5), S. 575-586.
- Van Hoyer, G. / Lievens, F. (2005). Recruitment-Related Information Sources and Organizational Attractiveness: Can Something Be Done about Negative Publicity? *International Journal of Selection and Assessment* 13 (3), S. 179-187.
- Van Hoyer, G. / Lievens, F. (2007). Social Influences on Organizational Attractiveness: Investigating If and When Word of Mouth Matters. *Journal of Applied Social Psychology* 37 (9), S. 2024-2047.
- Van Hoyer, G. / Lievens, F. (2009). Tapping the Grapevine: A Closer Look at Word-of-Mouth as a Recruitment Source. *Journal of Applied Psychology* 94 (2), S. 341-352.
- Van Vianen, A. E. M. (1999). Managerial Self-Efficacy, Outcome Expectancies, and Work-Role Salience as Determinants of Ambition for a Managerial Position. *Journal of Applied Social Psychology* 29 (3), S. 639-665.
- Vann, J. W. / Wessel, R. D. / Spisak, S. A. (2000). Job Opportunity Evaluation Matrix: Ability to Perform and Job Attractiveness. *Journal of Career Development* 26 (3), S. 191-204.
- Vannotti, M. (2005). *Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten. Empirische Annäherung verschiedener Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenz-Hypothese von Holland*. Göttingen.
- Veit, A. (2009). *The Participation of Management Accountants in Strategy Processes*. Vallendar.
- von Hippel, P., T. (2004). Biases in SPSS 12.0 Missing Value Analysis. *The American Statistician* 58 (2), S. 160.
- Voß, W. (1997). *Praktische Statistik mit SPSS*. München.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York.
- Vroom, V. H. (1966). Organizational Choice: A Study of Pre- and Postdecision Processes. *Organizational Behavior and Human Performance* 1 (2), S. 212-225.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. San Francisco.
- Wagenhofer, A. (2006). Management Accounting Research in German-Speaking Countries. *Journal of Management Accounting Research* 18, S. 1-19.

- Wallenburg, C. M. (2004). *Kundenbindung in der Logistik: Eine empirische Untersuchung zu ihren Einflussfaktoren*. Bern.
- Waller, B. (2006). Math Interest and Choice Intentions of Non-Traditional African-American College Students. *Journal of Vocational Behavior* 68 (3), S. 538-547.
- Wanous, J. P. (1972). Occupational Preferences: Perceptions of Valence and Instrumentality, and Objective Data. *Journal of Applied Psychology* 56 (2), S. 152-155.
- Wanous, J. P. / Keon, T. L. / Latack, J. C. (1983). Expectancy Theory and Occupational/Organizational Choices: A Review and Test. *Organizational Behavior and Human Performance* 32 (1), S. 66-86.
- Watanabe, M. / Yamaguchi, K. (2004). Incomplete Data and the EM Algorithm. In: Watanabe, M. / Yamaguchi, K. (Hrsg.). *The EM Algorithm and Related Statistical Models*. New York, S. 9-19.
- Watkins, D. (1994). Student Evaluations of University Teaching: A Cross-Cultural Perspective. *Research in Higher Education* 35 (2), S. 251-266
- Watkins, D. / Akande, A. (1992). Student Evaluations of Teaching Effectiveness: A Nigerian Investigation. *Higher Education* 24 (4), S. 453-463.
- Watkins, D. / Gerong, A. (1992). Evaluating Undergraduate College Teaching: A Filipino Investigation. *Educational and Psychological Measurement* 52 (3), S. 727-734.
- Watkins, D. / Marsh, H. W. / Young, D. (1987). Evaluating Tertiary Teaching: A New Zealand Perspective. *Teaching and Teacher Education* 3 (1), S. 41-53.
- Watkins, D. / Regmi, M. (1992). Student Evaluations of Tertiary Teaching: A Nepalese Investigation. *Educational Psychology An International Journal of Experimental Educational Psychology* 12 (2), S. 131-142.
- Watkins, D. / Thomas, B. (1991). Assessing Teaching Effectiveness: An Indian Perspective. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 16 (3), S. 185-198.
- Watson, S. F. / Apostolou, B. / Hassell, J. M. / Webber, S. A. (2003). Accounting Education Literature Review (2000-2002). *Journal of Accounting Education* 21 (4), S. 267-325.
- Watson, S. F. / Apostolou, B. / Hassell, J. M. / Webber, S. A. (2007). Accounting Education Literature Review (2003-2005). *Journal of Accounting Education* 25 (1-2), S. 1-58.
- WatsonWyattWorldwide / WorldatWork (2008). Global Strategic Rewards. Playing to Win in a Global Economy. 2007-2008 European Findings. Zugriff am: 06.02.2010, unter: <http://www.watsonwyatt.com/research/pdfs/2007-US-0268.pdf>.
- Weber, J. (2002). *Was machen Controller wann warum? Ein Überblick*. Vallendar.
- Weber, J. (2008a). *Aktuelle Controllingpraxis in Deutschland. Ergebnisse einer Benchmarkingstudie*. Weinheim.

Weber, J. (2008b). *Von Top-Controllern lernen. Controlling in den DAX 30-Unternehmen*. Weinheim.

Weber, J. / David, U. / Prenzler, C. (2001). *Controller Excellence. Strategische Neuausrichtung der Controller*. Vallendar.

Weber, J. / Hirsch, B. / Rambusch, R. / Schlüter, H. / Spatz, A. C. (2006). *Controlling 2006 - Stand und Perspektiven*. Vallendar.

Weber, J. / Kosmider, A. (1991). Controlling-Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland im Spiegel von Stellenanzeigen. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* Ergänzungsheft 3/91, S. 17-35.

Weber, J. / Schäffer, U. (1998). Controlling-Entwicklung im Spiegel von Stellenanzeigen 1990-1994. *krp - Kostenrechnungspraxis* 42 (4), S. 227-233.

Weber, J. / Schäffer, U. (2008). *Einführung in das Controlling*. Stuttgart.

Weber, J. / Zubler, S. / Rehring, J. (2009). Aktuelle Benchmarking-Ergebnisse – Auswirkungen der Krise auf das Controlling. *Zeitschrift für Controlling und Management* 53 (6), S. 361-366.

Weiber, R. / Mühlhaus, D. (2010). *Strukturgleichungsmodellierung. Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS*. Heidelberg.

Weil, S. / Oyelere, P. / Yeoh, J. / Firers, C. (2001). A Study of Students' Perceptions of the Usefulness of Case Studies for the Development of Finance and Accounting-Related Skills and Knowledge. *Accounting Education* 10 (2), S. 123-146.

Weinert, A. B. (1998). *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*. Weinheim.

Weingart, L. R. / Olekalns, M. / Smith, P. L. (2004). Quantitative Coding of Negotiation Behavior. *International Negotiation* 9 (3), S. 441-455.

Weinmann-Lutz, B. (2006). *"Jetzt noch studieren ...". Berufswechsel und Studium bei Erwachsenen am Beispiel angehender Lehrerinnen und Lehrer*. Münster.

Wells, W. d. / Tigert, D. J. (1971). Activities, Interests and Opinions. *Journal of Advertising Research* 11 (4), S. 27-35.

West, S. G. / Finch, J. F. / Curran, P. J. (1995). Structural Equation Models With Nonnormal Variables. Problems and Remedies. In: Hoyle, R. H. (Hrsg.). *Structural Equation Modeling. Concepts, Issues, and Applications*. Thousand Oaks, S. 56-75.

Wetter, M. W. / Baer, R. A. / Berry, D. T. R. / Smith, G. T. / Larsen, L. H. (1992). Sensitivity of MMPI-2 Validity Scales to Random Responding and Malingering. *Psychological Assessment* 4 (3), S. 369-374.

- Wheeler, K. G. (1983). Comparisons of Self-Efficacy and Expectancy Models of Occupational Preferences for College Males and Females. *Journal of Occupational Psychology* 56 (1), S. 73-78.
- Wheeler, K. G. / Mahoney, T. A. (1981). The Expectancy Model in the Analysis of Occupational Preference and Occupational Choice. *Journal of Vocational Behavior* 19 (1), S. 113-122.
- Wiesner, W. H. / Saks, A. M. / Summers, R. J. (1991). Job Alternatives and Job Choice. *Journal of Vocational Behavior* 38 (2), S. 198-207.
- Williams, C. M. / Subich, L. M. (2006). The Gendered Nature of Career Related Learning Experiences: A Social Cognitive Career Theory Perspective. *Journal of Vocational Behavior* 69 (2), S. 262-275.
- Williams, L. J. / Brown, B. K. (1994). Method Variance in Organizational Behavior and Human Resources Research: Effects on Correlations, Path Coefficients, and Hypothesis Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 57 (2), S. 185-209.
- Williams, L. J. / Ronald Buckley, M. / Cote, J. A. (1989). Lack of Method Variance in Self-Reported Affect and Perceptions at Work: Reality or Artifact? *Journal of Applied Psychology* 74 (3), S. 462-468.
- Williams, M. L. / Bauer, T. N. (1994). The Effect of a Managing Diversity Policy on Organizational Attractiveness. *Group & Organization Management* 19 (3), S. 295-308.
- Willis, G. B. (2005). *Cognitive Interviewing: A Tool for Improving Questionnaire Design*. Thousand Oaks.
- Wolf, L. J. (2005). *Mitarbeiterzufriedenheit als Determinante der wahrgenommenen Dienstleistungsqualität*. Wiesbaden.
- Wossidlo, P. R. (1991). Praktikumskonzepte im betriebswirtschaftlichen Studium. Bedeutung, Form und Perspektive des betrieblichen Praktikums. In: Wossidlo, P. R. (Hrsg.). *Praktikumskonzepte deutscher Hochschulen. Wissenschaft und Wirtschaft im Ausbildungsverbund*. Wiesbaden, S. 1-18.
- Yamaguchi, K. / Watanabe, M. (2004). Statistical Models and the EM Algorithm. In: Watanabe, M. / Yamaguchi, K. (Hrsg.). *The EM Algorithm and Related Statistical Models*. New York, S. 21-36.
- Yao, M. P. (2009). An Exploration of Multidimensional Perfectionism, Academic Self-Efficacy, Procrastination Frequency, and Asian American Cultural Values in Asian American University Students. Ohio State University. Dissertation. Zugriff am: 29.12.2009, unter: http://etd.ohiolink.edu/send-pdf.cgi/Yao%20Melissa%20Pulmares.pdf?acc_num=osu1248845353.
- Yi, M. Y. / Davis, F. D. (2003). Developing and Validating an Observational Learning Model of Computer Software Training and Skill Acquisition. *Information Systems Research* 14 (2), S. 146-169.

Young, R. A. / Valach, L. / Collin, A. (2002). A Contextualist Explanation of Career. In: Brown, D. (Hrsg.). *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco, S. 206-252.

Zempel-Dohmen, J. (2007). Personalmarketing. In: Schuler, H. / Sonntag, K. (Hrsg.). *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Göttingen, S. 405-412.

Zerr, K. (2003). Online-Marktforschung - Erscheinungsformen und Nutzenpotentiale. In: Theobald, A. / Dreyer, M. / Starsetzki, T. (Hrsg.). *Online-Marktforschung. Theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen*. Wiesbaden, S. 7-26.

Name: Kempf

Vorname: Sebastian

**Eidesstattliche Erklärung
nach §11 Nr. 5 der Promotionsordnung der WHU
vom 19.11.2003**

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die bei der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung (WHU) -Otto-Beisheim-Hochschule-, vorgelegte

Dissertation

selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Weise keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Aus fremden Quellen wörtlich oder inhaltlich übernommene Sätze, Textpassagen, Daten oder Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet. Ohne Angabe des Ursprungs, auch bei im Internet zugänglichen Quellen, gelten diese als Plagiat. Die WHU - Otto-Beisheim-Hochschule - behält sich vor, eingereichte Arbeiten mit Hilfe einer Plagiaterkennungssoftware zu überprüfen, um sicherzustellen, dass sie rechtmäßig verfasst wurden. Ich bin mit der Überprüfung meiner Arbeit durch eine Plagiaterkennungssoftware einverstanden.

Bei der Auswahl und Auswertung folgenden Materials haben mir die nachstehend aufgeführten Personen in der jeweils beschriebenen Weise entgeltlich / unentgeltlich geholfen:

| Name | Vorname | Art der Hilfestellung | entgeltlich / unentgeltlich |
|-------------|----------------|--|------------------------------------|
| Breiter | Dominik | • Unterstützung bei der Durchführung eines Pretests | unentgeltlich |
| Hilden | Ramona | • Unterstützung bei der elektronischen Eingabe der Daten | entgeltlich |
| Kempf | Kathrin | • Unterstützung bei der Durchführung eines Pretests | unentgeltlich |
| Kempf | Matthias | • Unterstützung bei der Durchführung eines Pretests | unentgeltlich |
| Leiber | Martina | • Durchführung von Lektorat und Korrektorat der Dissertationsschrift | entgeltlich |
| Schmöller | Michael | • Unterstützung bei der Durchführung eines Pretests | unentgeltlich |
| Windeck | Dorthe | • Unterstützung bei der Auswertung qualitativer empirischer Vorstudien • Unterstützung bei der Durchführung eines Pretest | unentgeltlich |

Weitere Personen waren an der inhaltlich-materiellen Erstellung der vorliegenden Arbeit nicht beteiligt. Insbesondere habe ich hierfür nicht die entgeltliche Hilfe von Vermittlungs- bzw. Beratungsdiensten (Promotionsberater oder anderer Personen) in Anspruch genommen. Niemand hat von mir unmittelbar oder mittelbar geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____