

2 Stand der Forschung und theoretischer Hintergrund

Internationales Personalmanagement ist inzwischen zu einem bedeutenden akademischen Forschungsfeld geworden.⁶⁸ Mit der Globalisierung steigt die Expatriierung von Personen.⁶⁹ Damit verändern sich die Herausforderungen und Ansprüche des Talentmanagements von Unternehmen⁷⁰ sowie die Anforderungen an die Personalausstattung international agierender Unternehmen.⁷¹ Zugleich wird die grenzenlose Karriere von Individuen befördert⁷², was deren Bereitschaft, im Ausland zu arbeiten, verändert und neue Formen der Expatriierung erzeugt.⁷³ Kapitel 2 gibt einen Überblick über den gegenwärtigen Stand der Literatur zur Expatriierung. Anschließend sollen die Begriffe *Bereitschaft* und *Absicht* zur Arbeit im Ausland voneinander abgegrenzt werden. In Kapitel 2 werden mit der *Theorie des geplanten Verhaltens* sowie der *sozial-kognitiven Lerntheorie* zudem zwei sozialpsychologische Theorieansätze vorgestellt, mit denen die Einflussfaktoren auf die Absicht, im Ausland zu arbeiten, erklärt werden können.

2.1 Erkenntnisstand der Literatur zur Expatriierung

Für das internationale Personalmanagement und die Literatur zur Expatriierung werden die selbstinitiierten Expatriierten immer bedeutender⁷⁴, da sie einen immer größeren Anteil an den Expatriierten ausmachen.⁷⁵ Selbstinitiierte Expatriierten werden nicht von einem Unternehmen ins Ausland geschickt⁷⁶, sondern entscheiden sich selbständig, im Ausland zu leben und zu arbeiten⁷⁷, was zumeist keine Planung der Aufenthaltsdauer umfasst.⁷⁸ Damit tragen sie die Kosten für den Auslandsaufenthalt selbst⁷⁹ und erhalten nur wenig bis gar keine Unterstützung durch Organisationen oder Unternehmen.⁸⁰ Der

⁶⁸ Vgl. Andresen/Bergdolt/Margenfeld/Dickmann (2014), S. 2.295; Festing/Budhwar/Cascio/Dowling/Sullion (2013), S. 161; Pinnington/Harzing (2011), S. 1.

⁶⁹ Vgl. Nolan/Morley (2014), S. 1.631.

⁷⁰ Vgl. Deloitte (2010), S. 1.

⁷¹ Vgl. Pinnington/Harzing (2011), S. 2.

⁷² Vgl. Dickmann (2012), S. 784.

⁷³ Vgl. Reiche/Harzing (2011), S. 202.

⁷⁴ Vgl. Al Ariss/Crowley-Henry (2013), S. 79; Andresen/Al Ariss/Walther (2013), S. 3; Crowley-Henry (2012), S. 132; Doherty/Richardson/Thorn (2013a), S. 6; Inkson/Khapova (2008), S. 161.

⁷⁵ Vgl. Froese/Peltokorpi (2013), S. 1.953.

⁷⁶ Vgl. Selmer/Lauring (2012), S. 667.

⁷⁷ Vgl. Cao/Hirschi/Deller (2012), S. 160; Howe-Walsh/Schyns (2010), S. 262; Suutari/Brewster (2000), S. 418.

⁷⁸ Vgl. Cerdin (2013), S. 59.

⁷⁹ Vgl. Shaffer et al. (2012), S. 1.287.

⁸⁰ Vgl. Andresen/Bergdolt/Margenfeld (2013), S. 11.

Schritt zur Expatriierung ist für sie daher risikoreicher und herausfordernder.⁸¹ Selbstinitiierte Expatriaten gelten allgemein als hochqualifiziert⁸² und stehen typischerweise für die grenzenlose Karriere.⁸³ Im Zielland werden sie wie Einheimische angestellt.⁸⁴

Für die Forschung ist die Unterscheidung bedeutend: von Unternehmen entsandte Expatriaten werden von ihrem Arbeitgeber ins Ausland geschickt⁸⁵. Damit leben und arbeiten sie auf vertraglicher Basis für ihren Arbeitgeber temporär im Ausland.⁸⁶ Von Unternehmen entsandte Expatriaten gelten in der Literatur bisweilen als die ‚traditionellen‘ Expatriaten.⁸⁷ Allgemein gesprochen stellt die Expatriierung einen internationalen Umzug dar mit dem Ziel, im Ausland zu arbeiten.⁸⁸

Vorherige Forschungsarbeiten, so etwa die Beiträge von Altman und Baruch (2012), Cerdin (2013), Doherty, Dickmann und Mills (2011) sowie Froese und Peltokorpi (2013), haben sich hauptsächlich mit den Motivationsfaktoren befasst, welche die von Unternehmen entsandten Expatriaten von den selbstinitiierten Expatriaten unterscheiden. Jokinen, Brewster und Suutari (2008) untersuchen, wie sich das karriererelevante Wissen bei diesen zwei Typen von Expatriaten während eines Auslandsaufenthaltes entwickelt. Bei Peltokorpi und Froese (2009, 2013) liegt der Schwerpunkt auf dem Vergleich der beiden Typen von Expatriaten in ihrer Anpassungsfähigkeit im Zielland, während Froese und Peltokorpi (2013) ihre Betrachtung um einen Vergleich der Zufriedenheit der beiden Typen von Expatriaten mit ihrer Arbeit im Ausland ergänzen. Andresen und Gustschin (2013) vergleichen charakterliche Eigenschaften der beiden Typen von Expatriaten. Ein Vergleich der Gründe, im Ausland zu arbeiten, findet für beide Gruppen von Expatriaten bei Biemann und Andresen (2010) sowie Andresen, Biemann und Pattie (2013) statt.

Einige Studien haben den Fokus ausschließlich auf selbstinitiierte Expatriaten gelegt: Froese (2012) betrachtet die Motivationsfaktoren von selbstinitiierten Expatriaten sowie deren spätere interkulturelle Anpassung, während Selmer und Lauring (2012) die Gründe von selbstinitiierten Expatriaten, ins Ausland zu gehen, untersuchen und dabei ebenfalls Arbeitsergebnisse (Leistungsfähigkeit, Arbeitseffizienz und Zufriedenheit mit der Arbeit) in die Analyse miteinbeziehen. Cao, Hirschi und Deller (2013) untersuchen die

⁸¹ Vgl. Andresen/Biemann/Pattie (2013), S. 7.

⁸² Vgl. Haslberger/Vaiman (2013), S. 4.

⁸³ Vgl. Dorsch/Suutari/Brewster (2013), S. 44f.

⁸⁴ Vgl. Andresen/Biemann/Pattie (2013), S. 1.

⁸⁵ Vgl. Doherty/Richardson/Thorn (2013b), S. 98.

⁸⁶ Vgl. Andresen/Bergdolt/Margenfeld (2013), S. 11; Festing et al. (2013), S. 163.

⁸⁷ Vgl. Richardson/Mallon (2005), S. 409.

⁸⁸ Vgl. Tharenou (2003), S. 490.

Zufriedenheit von selbstinitiierten Expatriaten mit ihrer Karriere im Ausland. Bei Nolan und Morley (2014) liegt der Fokus auf der interkulturellen Anpassungsfähigkeit von selbstinitiierten Expatriaten im Zielland.

Allerdings haben sich nur wenige theoretische und auch empirische Studien mit der Untersuchung der Einflussfaktoren von selbstinitiiierter Expatriierung befasst.⁸⁹ Nur ein kleiner Teil der Studien hat sich zudem mit einem früheren Stadium des Expatriierungsprozesses befasst, nämlich der Herausbildung der Bereitschaft oder Absicht eines Individuums, eine Auslandsentsendung anzunehmen und im Ausland zu arbeiten. Größtenteils haben diese Studien, die Bereitschaft von Arbeitnehmern, im Ausland zu arbeiten, untersucht. Aryee, Chay und Chew (1996) sowie Wan, Hui und Tiang (2003) untersuchen die Bereitschaft von Führungskräften bzw. Arbeitnehmern, eine Auslandsposition anzunehmen, und unterscheiden dabei nach Zielen mit ähnlichen und weniger ähnlichen Kulturkreisen, schließen also die kulturelle Distanz mit ein. Bei Boies und Rothstein (2002) wird auf der Grundlage von arbeits- und karriererelevanten Merkmalen das Interesse von Führungskräften an einer internationalen Entsendung erhoben. Brett und Stroh (1995) legen den Schwerpunkt auf die Bereitschaft von Führungskräften und deren Partnern bzw. anderen Bezugspersonen, eine Auslandsposition anzunehmen. Einen ähnlichen Fokus setzen Dupuis, Haines und Saba (2008), indem die Autoren ebenfalls die Bereitschaft der Partner zum Umzug ins Ausland erhoben werden. Bei Kim und Froese (2012) sowie Van der Velde, Bossink und Jansen (2005) wird der Familienstand (verheiratet bzw. in Partnerschaft lebend) ebenfalls in die Analyse der Bereitschaft der Arbeitnehmer, im Ausland zu arbeiten, miteinbezogen. Zhu, Luthans, Chew und Li (2006) beziehen vorhandene Kinder unter fünf Jahren in die Analyse der Bereitschaft von Führungskräften, im Ausland zu arbeiten, mit ein.

Um die Bereitschaft von Führungskräften und deren Partnern, im Ausland zu arbeiten, zu erheben, unterteilen Konopaske, Robie und Ivancevich (2009) nach Geschäftsreisen (mit maximaler Dauer von acht Wochen) sowie internationalen Entsendungen mit kurz- und langfristigem Charakter (bis ein Jahr bzw. zwischen einem und vier Jahren). Hippeler (2009) und Selmer (1998) verwenden für ihre Studien bereits expatrierte Mitarbeiter.

Die Gemeinsamkeit dieser aufgeführten Studien liegt, wie beschrieben, in der Betrachtung von Individuen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung Arbeitnehmer waren. Die Studien weisen folglich darauf hin, dass sich die Auswahl von Expatriaten hauptsächlich auf den in seiner Anzahl begrenzten Kreis gegenwärtiger Mitarbeiter beschränkt.

⁸⁹ Vgl. Al Ariss/Crowley-Henry (2013), S. 79; Doherty (2013), S. 448; Doherty/Richardson/Thorn (2013b), S. 101; Haslberger/Vaiman (2013), S. 2.

Eine bisher nur kleine, aber wachsende Anzahl an Studien hat die Bereitschaft bzw. Absicht von Individuen zur Arbeit im Ausland gemessen, *bevor* diese Arbeitnehmer wurden, d. h. als Hochschulabsolventen oder zum Zeitpunkt der Bewerbung. Bei Adler (1986) wurden MBA-Studenten maximal sechs Monate vor Beendigung ihres Studiums befragt. Bei Lee und Chen (2012) sowie Tharenou (2008) beruhen die Ergebnisse auf der Bereitschaft von Studienabsolventen von Wirtschaftsuniversitäten, im Ausland zu arbeiten. Ähnlich gehen Mol et al. (2009) vor, die Masterstudenten im vorletzten und letzten Studienjahr befragten und zugleich den Zusammenhang zwischen der Bereitschaft und der Absicht, im Ausland zu arbeiten, herausstellen. Auf die Unterscheidung zwischen Bereitschaft und Absicht wird nochmals gesondert in Kapitel 2.2 eingegangen.

Douthitt, Eby und Simon (1999), Engle et al. (2013) wie auch Froese, Jommersbach und Klautzsch (2013) befragten Studenten der Wirtschaftswissenschaft bzw. von Wirtschaftshochschulen in deren grundständigem Studium. Konopaske und Werner (2005) nehmen Alumni eines Masterstudienganges des International Business für ihre Stichprobe, während bei Tharenou (2003) die Studenten einmal zum Zeitpunkt vor Eintritt in den Beruf sowie ein zweites Mal nach zwei Jahren befragt wurden. Lowe, Downes und Kroeck (1999) befragen Studenten sowie Absolventen der Betriebswirtschaft. Bei Wagner und Westaby (2009) werden ebenfalls Hochschulabsolventen befragt; allerdings verfügen alle Teilnehmer bereits über vorherige Berufserfahrung.

Damit haben diese aufgeführten Studien gemeinsam, dass die jeweilige Befragung vor Eintritt in den Beruf realisiert wurde und die Befragten deutlich jünger sind. Diese Individuen repräsentieren eine größere und breitgefächerte Anzahl an potenziellen Expatriaten.⁹⁰ Allerdings fehlt bei den aufgeführten Studien eine explizite fachliche oder berufliche Unterscheidung der Studienteilnehmer, und der Fokus liegt zumeist auf Personen mit wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund. Wie Andersen und Rasmussen (2013) aufführen, existieren bisher kaum übergreifende Studien, die ihren Schwerpunkt auf den Beruf oder die Fachdisziplin der auslandsentsandten Personen gerichtet haben. So dürfte von Interesse sein, wie sich die Einflussfaktoren oder die Absicht, im Ausland zu arbeiten, zwischen verschiedenen Fachrichtungen unterscheiden. Zwar wird in der Studie von Spieß und Wittmann (1996) zwischen den Studienrichtungen Wirtschafts-, Natur- sowie Ingenieurwissenschaften unterschieden, allerdings findet beispielsweise keine Betrachtung kognitiver Faktoren oder der Persönlichkeit statt. Chen und Lin (2014) untersuchen in ihrer Studie die Bereitschaft von Ingenieuren zur Expatriierung, der Fokus der Determinanten liegt jedoch auf Faktoren wie persönliche Sicherheit, medizinischer

⁹⁰ Vgl. Harvey/Napier/Moeller (2011), S. 141.

Standard oder wirtschaftliche Entwicklung im potenziellen Zielland. Des Weiteren fehlt in der bisherigen Literatur eine Erkenntnis über die Ausprägung von kulturellem Bewusstsein und kultureller Intelligenz bei ingenieurwissenschaftlichen Studenten.⁹¹

Es kann angenommen werden, dass die Motivation eines Individuums, eine internationale Karriere anzustreben, persönlichen Faktoren wie Motivation, der Persönlichkeit, entsprechenden Erfahrungen sowie dem Einfluss der Familie und Verwandten entspringt.⁹² Neuere Erkenntnisse in der Forschung zu Expatriierung haben den Wissensstand im Hinblick auf die Rolle der persönlichen Eigenschaften gegenwärtiger Arbeitnehmer bei der Entstehung ihrer Bereitschaft bzw. Absicht, eine Auslandsposition anzunehmen, erweitert. Allerdings ist nach wie vor nur wenig bekannt, wie diese Persönlichkeitsmerkmale, Wahrnehmungen und Erkenntnisse künftige Arbeitnehmer zu einer positiven Sichtweise über Auslandsentsendungen und damit die Absicht zur Arbeit im Ausland beeinflussen. Sowohl theoretisch wie auch praktisch ist ein besseres Verständnis der kognitiven Prozesse erforderlich, die der Entscheidung, ein Angebot für eine Auslandsentsendung anzunehmen, zugrunde liegen. Zudem ist es wichtig zu wissen, wie erfolgreiche Expatriaten zielführend ausgewählt werden.⁹³

Mit dem Anspruch, zu einem besseren Verständnis beizutragen, zielt diese Arbeit darauf, ein Rahmenwerk auf der Grundlage der *Theorie des geplanten Verhaltens* zu entwickeln. Dazu sollen zwei spezifische Persönlichkeitsmerkmale miteinbezogen werden: Offenheit für Erfahrung und Extraversion. Diese spielen eine entscheidende Rolle in der Motivation sowie der Wahrnehmung von Individuen⁹⁴ und damit bei der Herausbildung der Absicht, im Ausland zu arbeiten.

Mit dem Anspruch, bestehende Lücken in der Literatur zu schließen, soll weiter mit der *sozial-kognitiven Lerntheorie* als theoretischem Rahmenwerk untersucht werden, wie vorherige internationale Erfahrung, individuelle Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnisse die Absicht, im Ausland zu arbeiten, beeinflussen.⁹⁵ Mit Hilfe dieses theoretischen Ansatzes kann herausgefunden werden, wie vorherige internationale Erfahrung den einzelnen Individuen ermöglicht, eine Form von Selbstwirksamkeit im Hinblick auf künftige internationale Erfahrungen zu entwickeln.⁹⁶ Es kann vermutet werden, dass vorherige internationale Erfahrung eines Individuums dessen kulturelle Intelligenz beein-

⁹¹ Vgl. Goldfinch/Layton/McCarthy (2010), S. 603.

⁹² Vgl. Inkson/Khapova (2008), S. 160.

⁹³ Vgl. Crowne (2013), S. 6; Kim/Froese (2012), S. 3.429; McEvoy/Buller (2013), S. 216; Mol/Born/Willemsen/Van der Molen (2005), S. 593.

⁹⁴ Vgl. Inkson/Khapova (2008), S. 160.

⁹⁵ Vgl. Doherty (2013), S. 448; Ryan/Silvanto/Brown (2013), S. 37; Selmer/Lauring (2011), S. 169.

⁹⁶ Vgl. Inkson/Khapova (2008), S. 161.

flusst, die sich wiederum positiv auf die Absicht, im Ausland zu arbeiten, auswirkt. Außerdem wird vermutet, dass dieser Mediationseffekt durch die kulturelle Distanz zwischen dem Herkunfts- sowie dem möglichen Zielland moderiert wird.

Mit Blick auf eine mögliche Auslandstätigkeit muss zwischen der Bereitschaft und der Absicht zur Arbeit im Ausland unterschieden werden. Diese zwei Begriffe stellen zwei unterschiedliche Konzepte dar. Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt auf der Darstellung der Absicht zur Arbeit im Ausland. Im folgenden Abschnitt erfolgen eine Abgrenzung der beiden Ansätze sowie eine Herausstellung der Bedeutung der Absicht zur Arbeit im Ausland im Hinblick auf die Themenstellung der vorliegenden Arbeit.

2.2 Bereitschaft vs. Absicht zur Arbeit im Ausland

Vorherige Studien, die die Einflussfaktoren auf die Entscheidung, ob ein Individuum beabsichtigt, einen Auslandsaufenthalt zu akzeptieren, haben häufig die *Absicht* und die *Bereitschaft* synonym verwendet. Häufig wurde der Fokus auch auf die Bereitschaft gerichtet, ohne die Unterschiede zwischen den beiden Konstrukten in detaillierter Form darzustellen. Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Konstrukten besteht darin, dass die Absicht kognitionsbezogener ist, da die Absicht stärkere vorherige Überlegungen über das Verhalten sowie seine möglichen Ergebnisse umfasst. Die Bereitschaft dagegen ist weniger kognitionsbezogen und betrachtet die Offenheit eines Individuums hinsichtlich der sich bietenden Möglichkeiten und eine Reaktion auf sich bietende Umstände, wenn die Möglichkeit besteht, ein bestimmtes Verhalten auszuüben.⁹⁷

Die Bereitschaft zu einem Verhalten wurde insbesondere herangezogen, um überlegte und riskante Verhaltensweisen von Jugendlichen mit dem so genannten *Prototyp-Willingness-Modell* zu erklären und vorherzusagen.⁹⁸ Sofern die Bereitschaft bei einem Individuum besteht, ein Verhalten auszuüben, kann angenommen werden, dass dieses Individuum über eine Vorstellung verfügt, wie es sich in einer bestimmten Situation verhalten könnte, auch wenn es keine Absicht oder Erwartung hat, sich in dieser bestimmten Situation zu befinden.⁹⁹ Vor diesem Hintergrund kann die Bereitschaft, im Ausland zu arbeiten, definiert werden als die Wahrscheinlichkeit, ein Arbeitsangebot anzunehmen, welches erfordert, für eine bestimmte Zeit im Ausland zu leben und zu arbeiten.¹⁰⁰ Dies kann als individuelle Erwartung verstanden werden, wie sich Individuen bei einem angebotenen Auslandsaufenthalt entscheiden, auch wenn diese Individuen

⁹⁷ Vgl. Gerrard et al. (2002), S. 602; Gerrard et al. (2005), S. 306.

⁹⁸ Vgl. Gerrard et al. (2005), S. 306.

⁹⁹ Vgl. Pomeroy/Gibbons/Reis-Bergan/Gerrard (2009), S. 896.

¹⁰⁰ Vgl. Mol et al. (2009), S. 2.

es nicht geplant oder in Betracht gezogen haben, im Ausland zu arbeiten, oder ein entsprechendes Angebot nicht erwartet haben.

Im Gegensatz zur Bereitschaft zur Arbeit im Ausland wird die Absicht zur Arbeit im Ausland definiert als das Ausmaß, bis zu dem ein Individuum plant oder beabsichtigt, in einem anderen Land zu arbeiten.¹⁰¹ Der Unterschied zwischen Bereitschaft und Absicht zeigt sich auch in der Messung der beiden Konstrukte. Während die Absicht durch die individuelle Wahrnehmung gemessen wird, ob ein Individuum plant oder beabsichtigt, ein bestimmtes Verhalten innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens auszuführen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, wird die Bereitschaft durch die individuelle Wahrnehmung gemessen, ob ein Individuum bereit ist, ein bestimmtes Verhalten auszuführen, wenn sich eine bestimmte Möglichkeit oder bestimmte Bedingungen ergeben.¹⁰²

Die Unterscheidung der beiden Konstrukte wird auch in vorherigen Studien sichtbar, welche die Bereitschaft, im Ausland zu arbeiten, und die Absicht, im Ausland zu arbeiten, behandelt haben. Die Bereitschaft wird häufig gemessen, indem bewertet wird, ob ein Individuum bereit ist, die Möglichkeit einer Auslandsentsendung anzunehmen, d.h. „die Gelegenheit für eine 1-4-jährige Auslandsentsendung zu ergreifen“.¹⁰³ Absicht wird häufig gemessen, indem bewertet wird, ob ein Individuum plant, innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens im Ausland zu arbeiten, wie etwa bei Adler (1986) beschrieben: „Ich erwäge ernsthaft, eine internationale Karriere auszuüben“¹⁰⁴ und „Meine erste Arbeitsstelle soll in einem anderen Land sein“.¹⁰⁵

In der Mehrzahl der Studien wird mit Messinstrumenten gearbeitet, die sowohl Komponenten der Bereitschaft wie auch der Absicht enthalten, wie bei Mol et al. (2009) dargestellt: „Es ist mein Ziel, die Erfahrung zu sammeln, in einem fremden Land zu leben und zu arbeiten“ und „Ich würde nur dann eine Auslandsentsendung annehmen, wenn sie mir aufgedrängt würde“.¹⁰⁶ Auch wenn die beiden Konstrukte Bereitschaft und Absicht ähnlich sind, unterscheiden sie sich in ihrem Einfluss auf das tatsächliche Verhalten, im Ausland zu arbeiten. Folglich sollten künftige Forschungsarbeiten die Bereitschaft und die Absicht nicht wie identische Konstrukte behandeln, da die unterschiedlichen Konzeptionen zu verschiedenen Interpretationen und Prognosen führen könnten.

¹⁰¹ Vgl. Borstorff et al. (1997), S. 15.

¹⁰² Vgl. Pomery et al. (2009), S. 897.

¹⁰³ Vgl. Konopaske/Robie/Ivancevich (2009), S. 372. In der Studie messen die Autoren „Jump at the opportunity for a 1-4 year global assignment“.

¹⁰⁴ In der Studie misst die Autorin „I am seriously considering pursuing an international career“.

¹⁰⁵ In der Studie misst die Autorin „I want my first job to be in a foreign country“.

¹⁰⁶ In der Studie messen die Autoren „It’s my goal to have the experience to live and work in a foreign country“ und „I would only take on an expatriate assignment if it was forced upon me“.

Die vorliegende Arbeit legt den Schwerpunkt auf den überlegten und geplanten Standpunkt des Auslandsaufenthaltes, entsprechend der Absicht zur Arbeit im Ausland. Im Folgenden soll der theoretische Rahmen basierend auf der Theorie des geplanten Verhaltens sowie der sozial-kognitiven Lerntheorie dargestellt werden. Mit diesen beiden theoretischen Ansätzen soll die Absicht zur Arbeit im Ausland sowie entsprechende Einflussfaktoren erklärt werden.

2.3 Herleitung der Einflussfaktoren auf die Absicht zur Arbeit im Ausland anhand sozialpsychologischer Theorieansätze

Um die Absicht von Individuen zur Arbeit im Ausland zu erklären, eignen sich theoretische Ansätze der Sozialpsychologie. Die meisten Theorien im Feld der Sozialpsychologie gehen von der Annahme aus, dass die persönliche Entscheidung, ein bestimmtes Verhalten umzusetzen, das Ergebnis eines zielorientierten Prozesses darstellt.¹⁰⁷ In diesem Prozess betrachten die Individuen verschiedene Verhaltensmöglichkeiten, bewerten die Ergebnisse dieser Optionen und entscheiden sich dann, ob das entsprechende Verhalten ausgeübt wird oder nicht. Damit entsteht die Verhaltensabsicht.¹⁰⁸ Die Absicht zur Arbeit im Ausland kann als Prozess verstanden werden, der durch persönliche Überlegungen und kognitive Faktoren beeinflusst wird. Diese können von der Theorie des geplanten Verhaltens beschrieben werden.

Zudem untersucht die Sozialpsychologie nach Allport (1985), wie Gedanken, Gefühle und das Verhalten von Individuen durch Interaktionen mit anderen Individuen beeinflusst werden. Mit Blick auf die Absicht zur Arbeit im Ausland spielen vorherige Interaktionen mit Individuen mit einem anderen kulturellen Hintergrund im Rahmen von internationaler Erfahrung eine entscheidende Rolle zur Herausbildung der entsprechenden Absicht. Dieser Aspekt wird mit der sozial-kognitiven Lerntheorie dargestellt.

2.3.1 Theorie des geplanten Verhaltens

Ein Beispiel dieser sozialpsychologischen Theorien stellt die *Theorie des geplanten Verhaltens*¹⁰⁹ dar. Dieses Modell wurde zunächst in seiner Vorgängerform, der *Theorie des überlegten Handelns*, in Werken von 1975 und 1980 von den Autoren Fishbein und Ajzen entworfen. Ein zentraler Faktor der Theorie des geplanten Verhaltens wie auch ihres Vorgängers, der Theorie des überlegten Handelns, ist die Betrachtung der Absicht

¹⁰⁷ Vgl. Ajzen (1985), S. 25.

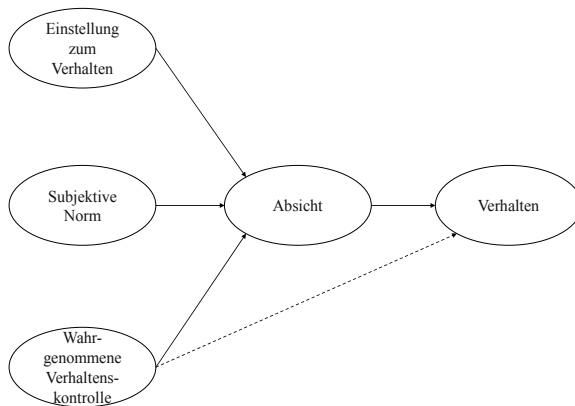
¹⁰⁸ Vgl. Ajzen (1991), S. 191/197.

¹⁰⁹ Vgl. Ajzen (1991, 2005).

eines Individuums zur Ausführung eines bestimmten Verhaltens.¹¹⁰ Absichten umfassen die Motivationsfaktoren, die ein Verhalten beeinflussen.¹¹¹

Stellt man beide Modellansätze nebeneinander, so muss das *Handeln* als das menschliche Verhalten definiert werden, mit dem der Handelnde einen Sinn, das heißt ein Ziel verbindet. Das *Verhalten* ist eine Kette von Reaktionen, die sich aus dem Erlernten ergeben.¹¹² Die Theorie des geplanten Verhaltens soll im Folgenden als theoretischer Rahmen zur Erklärung der Absicht, im Ausland zu arbeiten, herangezogen werden. Abbildung 1 zeigt die grafische Darstellung der Theorie des geplanten Verhaltens.

Abbildung 1: Darstellung der Theorie des geplanten Verhaltens



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Ajzen (1991), S. 182.

Ein Akteur nimmt Informationen auf, sortiert und ordnet diese und bildet daraus eine Wissensgrundlage, die als Basis kommender Entscheidungen dient. Das möglicherweise daraus resultierende Verhalten ist nicht zufällig gewählt, sondern wohlüberlegt und begründet, was die entsprechende Bezeichnung der Theorie erklärt. Die Aufnahme von Informationen beinhaltet auch deren Verarbeitung. Fishbein und Ajzen zeigen somit, dass das Verhalten von Personen ein Resultat rationaler Bewertungs- und Einschätzungsprozessen ist¹¹³ und im Allgemeinen geplant ist.¹¹⁴ Somit kann vermutet werden,

¹¹⁰ Vgl. Ajzen (1987), S. 44.

¹¹¹ Vgl. Ajzen (1991), S. 181.

¹¹² Vgl. Paulu (2001), S. 24.

¹¹³ Vgl. Henninger (1994), S. 10.

¹¹⁴ Vgl. Krueger/Reilly/Carsrud (2000), S. 414.

dass die Annahme einer Tätigkeit im Ausland von einem Individuum im Vorfeld rational bewertet und eingeschätzt wird.

Die Verhaltensabsicht ist eine Funktion von herausragenden Informationen oder Meinungen über die Wahrscheinlichkeit, dass die Ausführung einer bestimmten Handlung zu einem genauen Ergebnis führt.¹¹⁵ Im Fall einer möglichen Tätigkeit im Ausland wäre ein Ergebnis – wie in Kapitel 1.1 dargestellt – etwa die berufliche Fortentwicklung, die Verbesserung der individuellen arbeitsbezogenen Kompetenzen oder die Entwicklung der Persönlichkeit. Mit dem Ausdruck *herausragend* soll im übertragenen Sinn verdeutlicht werden, dass die Personen die Informationen leicht erschließen können.¹¹⁶ Absichten sind nach Ajzen (1991) folglich ein Gradmesser, wie stark Personen gewillt sind oder wie viel Anstrengung sie aufzuwenden planen, um das Verhalten auszuüben. Je stärker dabei die Absicht zur Verhaltensdurchführung ist, desto wahrscheinlicher wird die Durchführung¹¹⁷, was somit eine subjektive Wahrscheinlichkeitsdimension einnimmt.¹¹⁸ Somit wird die Absicht als der größte Einflusswert auf darauffolgendes Verhalten betrachtet.¹¹⁹ Ist folglich die Absicht zur Arbeit im Ausland ausgeprägt, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass ein Individuum auch tatsächlich eine Tätigkeit im Ausland annimmt. Die Theorie des überlegten Handelns spezifiziert zwei konzeptuell unabhängige Determinanten der Verhaltensabsicht: 1) die *Einstellung zum Verhalten* und 2) die *subjektive Norm*. Die *Einstellung zum Verhalten* zielt auf den Grad ab, bis zu welchem eine Person eine positive oder negative Bewertung des in Frage stehenden Verhaltens hat. Die zweite Komponente, die *subjektive Norm*, ist ein sozialer Faktor und bezieht sich auf den wahrgenommenen sozialen Druck, das Verhalten auszuführen bzw. nicht auszuführen.¹²⁰ Dabei werden beide Aspekte nach ihrer relativen Bedeutung gewichtet.¹²¹ Die *Einstellung zum Verhalten* wird von *Meinungen zum Verhalten* beeinflusst, während die *subjektive Norm* von *normativen Meinungen* bestimmt wird.¹²² Die Meinungen zum Verhalten bzw. die normativen Meinungen beruhen auf verfügbaren Informationen.¹²³ Diese Informationen entstammen einer Vielzahl von Quellen: neben persönlichen Erfahrungen, der formellen Ausbildung, Radio, Zeitungen, Fernsehen, dem Internet und anderen Medien spielt vor allem der Austausch mit Familienangehörü-

¹¹⁵ Vgl. Madden/Ellen/Ajzen (1992), S. 3.

¹¹⁶ Vgl. Fishbein/Ajzen (2010), S. 98/127; Madden/Ellen/Ajzen (1992), S. 3.

¹¹⁷ Vgl. Ajzen (1991), S. 181.

¹¹⁸ Vgl. Fishbein/Ajzen (2010), S. 39.

¹¹⁹ Vgl. Parker/Manstead/Stradling (1995), S. 127.

¹²⁰ Vgl. Ajzen/Madden (1986), S. 454.

¹²¹ Vgl. Frey/Stahlberg/Gollwitzer (1993), S. 368.

¹²² Vgl. Engle et al. (2010), S. 37.

¹²³ Vgl. Ajzen (1987), S. 46.

Absicht zur Arbeit im Ausland

Der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen und
internationaler Erfahrung

Remhof, S.

2015, XXI, 258 S. 11 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10712-3