

Selbständigkeit als Karrierewahl: Einstellungen, unternehmerische Absichten und Nutzenmaximierung

Von Evan J. Douglas, Brisbane, Queensland, and Dean A. Shepherd, Boulder, Colorado¹

EINFÜHRUNG

Frühere Forschungsarbeiten bezüglich der Frage, weshalb bestimmte Menschen das Unternehmertum als Karriere bevorzugen, stützten sich vorwiegend auf die Disziplin der Psychologie und Soziologie. In jüngerer Zeit erschienen auch wichtige Beiträge aus dem Blickwinkel der Wirtschaftswissenschaften. Baumol (1990, S. 894) machte geltend, dass die Handlungsweise eines Unternehmers zu einem gegebenen Zeitpunkt und an einen gegebenen Standort stark von der Lohnstruktur in der Wirtschaft oder von den vorherrschenden Regeln für die Salärbemessung abhängt. Baumol definierte den Unternehmer als Person, die auf phantasiereiche und kreative Art Wege findet, um Vermögen, Macht und Prestige zu steigern, und er legte effektiv nahe, dass eine Person sich dann für das Unternehmertum entscheidet, wenn oder weil ihr Nutzen – aus Vermögen, Macht und Prestige – damit maximiert wird.

Während Campbell (1992) die Einstellung einer Person zum Risiko und den Geldwert des psychischen Aufwands und Ertrags des Unternehmertums zwar in Betracht zog, erwog er jedoch nicht, wie dieser psychische Aufwand und Ertrag die Entscheidung zugunsten des Unternehmertums beeinflusst, ausser durch ihre – geldgleichwertigen – Auswirkungen auf die Errechnung des gegenwärtigen Nettowerts (GNW). Er erklärte auch nicht, weshalb sich dieser psychische Aufwand und Ertrag von Person zu Person unterscheidet. Eisenhauer (1995) erarbeitete ein wirtschaftliches Modell der Entscheidung zum Unternehmertum, das auf dem erwarteten Nutzen aufbaute, der sich nicht nur einfach aus den voraussichtlichen Einkommensströmen ergeben sollte, sondern auch aus dem Nutzen, der aus den "Arbeitsbedingungen" des Anstellungsverhältnisses im Vergleich mit Alternativmöglichkeiten der Selbständigkeit erwachsen sollte.

Douglas/Shepherd (2000) nehmen diesen allgemeinen Ansatz auf, verleihen ihm indes eine beträchtliche Ausweitung. Sie unterscheiden zwischen unternehmerischen Einstellungen und unternehmerischen Fähigkeiten und bringen das Einkommenspotenzial einer Person mit diesen Fähigkeiten und Einstellungen in Beziehung. Sie befassen sich ausführlicher mit den Einstellungen zu konkreten Arbeitsbedingungen wie z.B. die erforderliche Arbeitsleistung, die Möglichkeit des Risikos und die Entscheidungsautonomie. So entwickeln sie eine Theorie des Unternehmertums, die teilweise erklärt, weshalb eine Person die Selbständigkeit wählt bzw. von einer bestehenden Organisation angestellt werden möchte; dazu verwenden die Verfasser ein Nutzenmaximierungsmodell des menschlichen Verhaltens.

¹ *Evan J. Douglas* absolvierte seine StudienLehr- und Forschungsaufenthalte an zehn Business Schools in Australien, Nordamerika und Asien verschafften ihm umfassende Erfahrung. Heute ist er Vorstand der Brisbane Graduate School of Business und lehrt Entrepreneurship and Business Plans. Er publizierte drei Bücher und zahlreiche Forschungsbeiträge. – *Dean A. Shepherd* schloss seine Studien mit dem Ph.D. an der Bond University, Queensland ab. Zurzeit ist er Professor an der Leeds School of Business der University of Colorado, Boulder CO. Seine Forschungsschwerpunkte sind Entrepreneurship, Entscheidungsfindung, Risikokapital, Gründungsstrategien.

In diesem Beitrag untersuchen wir die Beziehung zwischen den Einstellungen einer Person (zu Arbeit, Risiko, Unabhängigkeit und Einkommen) und die Absicht dieser Person, selbständig zu werden (oder eben nicht). Wir argumentieren, dass diese Einstellungen die Karrierewahl beeinflussen, und während sie weder notwendig noch ausreichend sind, wird die Absicht einer Person zur Gründung eines eigenen Unternehmens (unter der Annahme, dass alles andere konstant bleibt) noch von mehr unternehmerischen Einstellungen beeinflusst.² Die Befassung mit diesen Fragen stellt in zweifach wichtiger Hinsicht eine bedeutsame Abweichung von früheren Arbeiten dar. Erstens hat sich die vorgängige Forschung, die aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive zu erklären suchte, weshalb jemand selbständig wird, typischerweise auf theoretische Argumente gestützt. Diese Studie verwendet diese Theorien als Rahmen für eine empirische Untersuchung. Zweitens hat die vorgängige empirische Forschung, die sich mit dem *Zeitpunkt* des Eintretens in die Selbständigkeit befasste, in erster Linie makroökonomische und demographische Faktoren untersucht, die eine Person zur Aufnahme oder Aufgabe der Selbständigkeit bewegen (z.B. empirische Anhaltspunkte, die darauf hinweisen, dass das Alter einen Einfluss auf die Aufnahme oder Aufgabe der Selbständigkeit hat [Rees/ Shah, 1986] und Baumols [1990] Analyse der Umwalfaktoren, die das Unternehmertum begünstigen oder beschränken).

EIN NUTZENMAXIMIERUNGSMODELL DER KARRIEREWAHL

Nutzenmodelle der menschlichen Entscheidungsfindung postulieren, dass eine Person die Vorgehensweise wählt, die voraussichtlich die grösste psychische Befriedigung oder den grösstmöglichen Nutzen verspricht. Da einige Elemente eines derartigen Vorgehens auch Nachteile (Unbefriedigkeit) nach sich ziehen kann, werden diese lästigen Elemente den aus einer solchen Vorgehensweise erwachsenden angenehmeren Elementen bis zu einem gewissen Grad die Waage halten. Douglas/Shepherd (2000) argumentieren dahingehend, dass eine Person im Rahmen ihrer Karrierewahl aus dem Einkommen einen Nutzengewinn erwartet, während die Arbeitsleistung, das Eingehen von Risiken, die Unabhängigkeit und die anderen Arbeitsbedingungen Nachteile wie auch Vorteile bringen können. Die Verfasser modellieren die Laufbahnwahl bis zum Zeithorizont einer Person, indem sie die Karriere als eine oder mehr Arbeitsstellen während dieser Zeitspanne definieren.

Einstellungen zur Arbeitsleistung

Vertreter der Agency-Theorie gehen davon aus, dass verschiedene Menschen der Arbeitsleistung in verschiedenem Masse abgeneigt sind (Alchian & Demsetz, 1972; MacDonald, 1984). Die *Arbeitsleistung* bezieht sich schlicht auf den körperlichen und geistigen Aufwand am Arbeitsplatz und kann als Produkt Arbeitszeit und Arbeitsintensität gemessen werden. Diese Unterschiede widerspiegeln den verschiedenartigen Nutzen, den eine Person aus der Entlohnung und ihren Verwendungszwecken (einschliesslich Freizeitbeschäftigung) gewinnt, sowie die verschiedenartigen Nachteile, die aus der Arbeitsleistung erwachsen. Dasselbe Einkommen macht einer Person mit nur wenigen ausserberuflichen Freizeitinteressen und Hobbies weniger Freude, und dieselbe Arbeit vermittelt den einen körperliche Unannehmlichkeiten und geistige Qualen, anderen hingegen nicht. So gibt es beispielsweise Angestellte, die eine

² Eine Person kann auf vielfältige Art und Weise in die Selbständigkeit eintreten, wobei es vielfach nicht um die Schaffung neuer Organisationen geht. Nichtsdestoweniger ist es wahrscheinlich, dass die Prozesse, durch die Einzelpersonen verschiedene Selbständigkeitstypen aufnehmen und verlassen, durch bestimmte Faktoren beeinflusst werden (Carroll/Mosakowski, 1987).

lange Arbeitszeit und eine intensive Arbeitsleistung eher als Stress empfinden als andere und deshalb weniger gewillt sind, zusätzliche Arbeitsleistungen zu erbringen.

Es wird häufig vorgebracht, dass erfolgreiche Unternehmer lang und hart arbeiten und ihr junges Unternehmen über ihr persönliches und Familienleben stellen müssen (Hofer, 1976; Schein, 1987) oder dass Unternehmer die Arbeit zu geniessen scheinen und gerne länger arbeiten, auch wenn die Aussicht auf einen ausserordentlichen finanziellen Gewinn gering oder gleich null ist (Bird/Jellinek, 1988). Deshalb erwarten wir, dass eine Person mit grösserer Toleranz gegenüber der Arbeitsleistung mit höherer Wahrscheinlichkeit in die Selbständigkeit eintreten möchte. Diese grössere Toleranz gegenüber der Arbeitsleistung bedeutet, dass unter sonst gleichen Umständen jegliche (z.B. aus dem Wechsel zwischen Angestelltenverhältnis und Selbständigkeit erwachsende) Erhöhung des Einkommens für eine der Arbeit weniger abgeneigte Person zu einem höheren Nutzengewinn führen wird als für eine Person, die der Arbeit eher abgeneigt ist.

In unserer empirischen Untersuchung suchen wir vorab zu bestätigen, dass die Arbeitsleistung im Nutzenmaximierungsmodell der Karrierewahl wichtig ist und dass der Mensch der Arbeitsleistung tatsächlich abgeneigt ist. Zweitens möchten wir die Beziehung zwischen der Einstellung zur Arbeit und der Absicht zur Aufnahme der Selbständigkeit untersuchen. Daraus ergeben sich die folgenden Hypothesen:

H1a: Aus der Arbeitsleistung erwachsen typischerweise Nachteile.

H1b: Je weniger Nachteile aus der Arbeitsleistung erwachsen, desto stärker die unternehmerische Absicht.

Einstellungen zum Risiko

Einer Person mit grösserer Toleranz gegenüber dem Risiko erwachsen verhältnismässig wenige marginale Nachteile aus dem Eingehen zusätzlicher Risiken. Während die Optionen eines Angestellten hinsichtlich des Risikoniveaus variieren – ein Angestellter erhält typischerweise einen Monats- oder Stundenlohn, der entweder durch Provisionen und Boni aufgestockt wird oder nicht –, stellt die Selbständigkeit typischerweise ein riskanteres Bestreben dar (Knight, 1921; Duchesneau/Gartner, 1990). Diese potenzielle Gewinnvariabilität führt zum Risiko, dass der Angestellte (oder der Selbständige) zusätzliche Arbeit zu leisten hat, ohne deswegen höher entlohnt zu werden. Empirische Studien legen nahe, dass die Varianz des Verdienstes Selbständigerwerbender dreimal grösser ist als bei Angestellten (Rees/Shah, 1986).

Wir argumentieren, dass eine Person mit grösserer Toleranz gegenüber dem Risiko mit höherer Wahrscheinlichkeit selbständig werden möchte, weil sie als selbständiger Unternehmer oder als selbständige Unternehmerin den restlichen Anspruch auf den kraft ihrer positiveren Einstellung zum Risiko grösseren Beitrag zum Gewinn der Firma ist. Es ist festzuhalten, dass eine grössere Toleranz gegenüber dem Risiko in einer niedrigeren marginalen Substitutionsrate zwischen Einkommen und Risiko (und deshalb in flacheren Indifferenzkurven im Modell von Douglas/Shepherd [2000]) zum Ausdruck kommt als bei einer Person, die dem Risiko eher abgeneigt ist. Unter sonst gleichen Umständen besteht somit für eine Person mit grösserer Toleranz gegenüber dem Risiko ein grösserer Anreiz, in die Selbständigkeit einzutreten. Dies führt zu folgenden Hypothesen:

H2a: Aus dem Risiko erwachsen typischerweise Nachteile.

H2b: Je weniger Nachteile aus dem Risiko erwachsen, desto stärker die unternehmerische Absicht.

Einstellungen zur Unabhängigkeit

Gemäss Douglas/Shepherd (2000) kann eine "positive Einstellung" zur Unabhängigkeit sowohl jenen Personen zugeschrieben werden, die der Unabhängigkeit den Vorzug geben, als auch jenen, die an sich dem Unabhängigsein abgeneigt sind, jedoch gegenüber der Unabhängigkeit eine verhältnismässig grosse Toleranz an den Tag legen, d.h. aus zusätzlicher Entscheidungsautonomie relativ wenige marginale Nachteile erleiden. Auch wenn der selbständige Unternehmer Anspruchsgruppen wie z.B. Investoren nach wie vor Rechenschaft schuldig ist und sein Unabhängigkeitsniveau variiert, ist der Grad der Unabhängigkeit bei der Karrierewahl der Selbständigkeit typischerweise höher (Bird, 1989; Katz, 1994).

Falls ein Angestellter der Unabhängigkeit stark abgeneigt ist, wird er nur dann selbständig werden wollen, wenn die Nutzengewinne aus dem zusätzlichen Einkommen die zusätzlichen Nachteile aus Arbeit, Risiko und Unabhängigkeit mehr als ausgleichen. Angesichts der grösseren Wahrscheinlichkeit ausreichend einträglicher Chancen in der Selbständigkeit für Personen mit einer positiveren Einstellung zur Unabhängigkeit und angesichts ihrer ausgeprägteren Vorliebe für Entscheidungsautonomie dürfte von diesen Personen erwartet werden, dass sie mehr Zeit darauf verwenden, ihre Umwelt nach Selbständigkeitschancen abzusuchen, da der von dieser Suchtätigkeit erwartete Wert für sie höher ist als für Menschen einer mit weniger positiver oder gar negativen Einstellung zur Unabhängigkeit. Somit können folgende Hypothesen aufgestellt werden:

H3a: Aus der Unabhängigkeit erwächst typischerweise ein Nutzen.

H3b: Je mehr Nutzen aus der Unabhängigkeit erwächst, desto stärker die unternehmerische Absicht.

FORSCHUNGSMETHODE

Zur Bestimmung der (auf dem erwarteten Nutzen gründenden) Entscheidungspolitik von Laufbahnentscheidungssträgern, die entweder in die unternehmerische Selbständigkeit eintreten wollen oder nicht, bedient sich diese Studie der Conjoint-Analyse. Die Conjoint-Analyse und die Politikerfassung sind in vielen Studien über Urteilsfällung und Entscheidungsfindung verwendet worden (Green/Srinivasan, 1990). Die Conjoint-Analyse verlangt von den Befragten eine Reihe von Urteilen, die aufgrund einer Gruppe von Merkmalen (Stichwörtern) abgegeben werden und aus denen die ihnen zugrundeliegende Struktur der Entscheidungspolitik untersucht werden kann. Auf der Grundlage dieser Reihe von Urteilen können die Entscheidungen des Befragten zerlegt werden, was dem Forscher Gelegenheit bietet, die den Entscheidungen zugrundeliegende Struktur zu untersuchen.

Wichtig dabei ist, dass diese Technik die Verwendung rückblickender und selbst angegebener Daten vermeidet, indem die Informationen zum eigentlichen Zeitpunkt erfasst werden, zu dem die Entscheidung gefällt wird (Zacharakis/Meyer, 1998). Allerdings erfordern diese Experimente, dass die Stimuli auf ein übersichtliches Mass verringert, gleichzeitig aber eine ausreichende Anzahl an Szenarien beibehält. Während die Informationen innerhalb der Entscheidungsübung nicht immer ein perfektes Spiegelbild der Entscheidung im "wirklichen Leben" darstellt, bilden Conjoint-Experimente trotzdem eine nutzdienliche Methode zur Erfassung

der von Entscheidungsträgern effektiv verwendeten Informationen (Hitt/Middlemist, 1979; Riquelme/Rickards, 1992). In einem Folgefragebogen wurden die Befragten gebeten, die Bedeutung dieser Kriterien in der Beurteilung der Karriereattraktivität anzugeben. Sie deuteten darauf hin, dass sämtliche Kriterien bei ihrer Entscheidungsfindung zumindest ziemlich wichtig seien.

Merkmale, Ebenen und abhängige Variable

Die Befragten evaluierten eine Reihe hypothetischer Conjoint-Profile, die Laufbahnalternativen aufgrund vierer Merkmale beschrieb, wobei jedes Merkmal zwei Ebenen aufwies: 1. Arbeit – das Erfordernis an Zeit und Leistung am Arbeitsplatz; 2. Risiko – die Varianz von Gewinnergebnissen im Bereich einer erwartete Gewinnhöhe; 3. Unabhängigkeit – eine Vorliebe für die Kontrolle über den Entscheidungsfindungsprozess, das Bevorzugen der Verfolgung eigener Ziele anstelle der Befolgung von Anordnungen anderer sowie die Präferenz für die Wahl eines eigenen Weg zur Erreichung dieses Ziels; und 4. Einkommen – die Belohnung in Form von Geld. Zur Kontrolle unterschiedlicher Wahrnehmungen persönlichen Vermögens wurden die Befragten angewiesen, ihre Nettovermögensposition bei USD 100'000 anzusetzen.

Die Ebenen der Merkmale wurden so gewählt, dass sie die Variation darstellten, die im Entscheidungsumfeld von Karriereentscheidungsträgern typischerweise auftritt, wodurch die Glaubhaftigkeit und Gültigkeit der Antworten erhalten wurde. Jedem Merkmal wurden zwei Niveaus zugewiesen, die je einem oberen und einem unteren Wert entsprechen. Eine *hohe Arbeitsleistung* erfordert eine lange wöchentliche Arbeitszeit und maximalen Einsatz, während eine *niedrige Arbeitsleistung* eine kurze wöchentliche Arbeitszeit und einen minimalen persönlichen Einsatz erfordert. Ein *grosses Risiko* bezieht sich auf ein Einkommen, das sich ausschliesslich aus effektiv erarbeiteten Boni ohne vereinbartes Gehalt zusammensetzt, während sich ein *kleines Risiko* auf ein Einkommen bezieht, das ausschliesslich aus einem vereinbarten Gehalt ohne leistungsabhängige Boni oder Abzüge besteht. Eine *starke Unabhängigkeit* bedeutet, dass man die Verantwortung für die meisten Entscheidungen trägt und keinen wesentlichen Einschränkungen durch Leitlinien oder Vorgesetzte unterworfen ist, während eine *schwache Unabhängigkeit* bedeutet, dass man nur für sehr wenige Entscheidungen verantwortlich ist und durch Leitlinien oder Vorgesetzte wesentlich eingeschränkt wird. Den Befragten wurde klargemacht, dass ein *hohes Einkommen* eine Gesamtentlohnung darstellt, die für Personen ihres Alters, Bildungsstands und ihrer Erfahrung beträchtlich über dem Durchschnitt liegt, während ein *niedriges Einkommen* eine Gesamtentlohnung bezeichnet, die für Personen ihres Alters, Bildungsstands und ihrer Erfahrung beträchtlich unter dem Durchschnitt liegt. Ein vorgängiger Test mit stellensuchenden MBA-Studenten bestätigte die Stichhaltigkeit sowohl der Merkmale als auch der Ebenen.

Jede Kombination der vier Merkmale wurde den Befragten als Stellenangebot vorgelegt, und sie wurden angefragt, die Nutzen (oder die Nützlichkeit) des jeweiligen Angebots für sie auf einer Elferskala zwischen "sehr geringer Nutzen" und "sehr grosser Nutzen" zu beurteilen. Wir gaben an, dass das Angebot innert der kommenden zwölf Monate verfügbar sei. Dieser Zeithorizont gelangte zur Anwendung, weil unseres Erachtens eine Zeitspanne von einem Jahr dem Befragten ausreichend Gelegenheit bietet, um sich auf einen Karrierewechsel vorzubereiten. Darüber hinaus wurden die Befragten im Folgefragebogen gebeten, die Wahrscheinlichkeit der Gründung einer eigenen Firma innert Jahresfrist zu beurteilen. Sie antworteten auf eine Elferskala zwischen "höchst unwahrscheinlich" und "höchst wahrscheinlich".

Forschungsinstrument, Experimentanlage und Analyse³

Das Forschungsinstrument bestand aus einem Begleitschreiben, Anweisungen zur Lösung der Aufgaben, dem Conjoint-Entscheidungsfindungsexperiment und einem Folgefragebogen, in dem die Befragten gebeten wurden, ihre eigenen Angaben zur Wichtigkeit der Kriterien zu machen und Fragen über ihre persönlichen Charaktermerkmale zu beantworten. Die relevanten Definitionen befanden sich auf einem losen Blatt, das während der Fertigstellung der Befragung zu Hilfe gezogen werden konnte. Waren die Anweisungen einmal verstanden, wurden die Befragten gebeten, jede einzelne Conjoint-Stellenbeschreibung in Betracht zu ziehen und auf einer Elferskala für das abhängige Mass, den Nutzen des Angebots, zu beurteilen.

Für das Conjoint-Experiment wurde ein sogenanntes "orthogonal fractional factorial design" verwendet, um die Anzahl der Merkmalkombinationen zu verringern und damit die Entscheidungsfindungsaufgabe übersichtlicher zu gestalten. Jedes der vier Profile wurde in einem derartigen aus acht Profilen bestehenden Design auf zwei Ebenen variiert (Hahn/Shapiro, 1966). Die ursprünglichen Profile wurden repliziert, um die individuellen persönlichen Fehler zur Verwendung in der späteren statistischen Analyse sowie eine Test-Nachtest-Messung der Zuverlässigkeit zu ermöglichen. Die Merkmale wurde auf Zufallsbasis zugeteilt, um Reihenfolgeeffekte zu vermeiden. Auch wurde ein Übungsfall verwendet, um die Befragten mit der Aufgabe vertraut zu machen. Aus diesem Grunde wurden den Befragten 17 Profile zur Evaluation vorgelegt. Die Experimentanlage liess sowohl Analysen auf der individuellen Subjektebene und auf der Gesamtsubjektebene zu.

Sample

Das geplante Sample bestand aus 300 Ehemaligen einer australischen Universität, die zwischen zwei und zehn Jahren zuvor ihr Studium mit dem Grad eines Bachelor of Business abgeschlossen hatten. Damit besaßen sie eine gemeinsame Bildungsgrundlage und eine verhältnismässig begrenzte Geschäftserfahrung, womit das Hauptaugenmerk auf ihre Einstellungen und nicht auf ihre Fähigkeiten gerichtet werden konnte.⁴ 94 Personen beteiligten sich an der Umfrage, was einer Antwortquote von 31% entspricht. Es bestand kein signifikanter Profilunterschied zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern, was darauf schliessen lässt, dass eine besondere Ausrichtung seitens der Nichtantwortenden kaum von Belang ist.

Das Sample kann wie folgt beschrieben werden. *Alter*: 2% waren jünger als 25 Jahre, 46.9% 25-34-jährig, 16% 35-44-jährig, 20.4% 45-54-jährig, 2% 55-64-jährig, und niemand ist älter als 65. *Geschlecht*: 51.2% des Samples sind männlich. *Bildung*: Das gesamte Sample besaß den Grad eines Bachelor mit Hauptfach Business, und 4.1% hatten sich den Master-Grad erworben. *Selbständigkeit*: 25.6% des Samples waren selbständig, 4.1% waren zuvor selbständig gewesen, und 55.1% hatten ein Familienmitglied, das ein Unternehmen gegründet hatte.⁵ Die Interkorrelationsmatrix in Tabelle 1 stellt die Korrelation zwischen diesen Samplemerkmalen und der Absicht zur Aufnahme der Selbständigkeit ausführlich dar.

³ Zu den methodischen Einzelheiten der Analyse vgl. Douglas/Shepherd: Self-Employment as a Career Choice: Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization, in: Entrepreneurship - Theory and Practice, Spring 2002, S. 86.

⁴ Natürlich besteht sogar in einer Gruppe von Hochschulabsolventen mit einer ähnlichen Anzahl Jahren an Erfahrung die Wahrscheinlichkeit heterogener Fähigkeiten, jedoch ist die Heterogenität geringer als bei Karriereentscheidungsträgern im Allgemeinen.

⁵ Die unten stehenden Ergebnisse zeigten keinen erheblichen Unterschied, wenn die Selbständigen aus der Analyse ausgeschlossen wurden.

ERGEBNISSE

Auf der individuellen Ebene der Analyse zogen 95% der Befragten das Ausmass der Unabhängigkeit bei der Beurteilung des Karrierenutzens in Betracht, während 47%, 26% und 16%

Tabelle 1

Interkorrelationsmatrix der Sampleigenschaften

	1	2	3	4	5	6
1. Absicht zur Selbständigkeit	1.000					
2. Alter	-0.036	1.000				
3. Geschlecht	0.249	-0.283	1.000			
4. Bildung	0.031	-0.045	0.349	1.000		
5. Jetzt selbständig	0.235	0.363	-0.040	0.092	1.000	
6. Früher selbständig	0.135	-0.191	-0.005	-0.007	-0.124	1.000
7. Selbständiges Familienmitglied	-0.144	0.217	0.149	-0.245	-0.183	0.167

Arbeit, Risiko bzw. Einkommen als signifikante Determinante des Nutzens verwendeten, den sie vom Stellenangebot erwarteten. 93% der Befragten gaben signifikant zuverlässige Antworten mit einem durchschnittlichen R^2 von 0.831. Um aus dem Sample statistische Schlussfolgerungen ziehen zu können, wurde eine Analyse auf der Gesamtebene durchgeführt. Der nicht standardisierte Regressionskoeffizient (B) und die entsprechende Punktzahl Z für jedes Merkmale werden in Tabelle 2 dargestellt. Das Modell erklärte einen signifikanten Anteil der Varianz ($R^2 = 0.163$ and $p = 0.011$).

Auf der Gesamtebene der Analyse weisen die Z-Punktzahlen darauf hin, dass die Einstellungen zu Risiko, Unabhängigkeit und Einkommen bei der Beurteilung des Karrierenutzen signifikant sind ($p < 0.01$). Das Vorzeichen für den mittleren nicht standardisierten Regressionskoeffizienten (B) für jede signifikante Hauptauswirkung deutet auf die Ebene jeder Variablen hin, welche die Befragten mit einem grösseren Nutzen assoziieren. So wird ein kleineres Risiko mit einem grösseren Nutzen assoziiert, was auf eine Risikoabneigung hinweist. Ähnlich wird eine stärkere Unabhängigkeit und ein höheres Einkommen mit einem grösseren Nutzen assoziiert, was darauf schliessen lässt, dass sowohl Unabhängigkeit als auch Einkommen bevorzugt werden. Die Erkenntnis, dass aus dem Risiko Nachteile erwachsen, stützt Hypothese 2a, und die Erkenntnis, dass die Unabhängigkeit bevorzugt wird, bekräftigt Hypothese 3a. Es erstaunt nicht, dass die Kontrollvariable für das Einkommen signifikant war, d.h. dass aus einem höheren Einkommen ein grösserer Nutzen gezogen wird. Interessanterweise ergab sich keine signifikante Erkenntnis für die erforderliche Arbeitsleistung, womit Hypothese 1a nicht bestätigt wurde.

Es stellt sich also heraus, dass die Einstellung zu Risiko, Unabhängigkeit und Einkommen den von einer bestimmten Laufbahn erwarteten Nutzengewinn beeinflussen. Hat jedoch die Einstellung zu Arbeit, Risiko und Unabhängigkeit einen Einfluss auf die unternehmerische Absicht? Mit anderen Worten: Haben Menschen, die sich mit der Absicht tragen, unternehmerisch tätig zu werden, andere Einstellungen als jene, die keine derartige Absicht verfolgen? Um dieser Frage nachzugehen, wurde das Nutzenmodell jedes Befragten auf seine unternehmerische Absicht regrediert. Der nicht standardisierte Regressionskoeffizient (B) und der entsprechende p-Wert für jedes Merkmal wird in Tabelle 3 dargestellt.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Einstellung der Befragten zu Risiko und Unabhängigkeit einen signifikanten Einfluss auf die unternehmerische Absicht ausüben – eine stärker unternehmerische Absicht wird mit einer "positiveren" Einstellung sowohl zum Risiko als auch zur Unabhängigkeit assoziiert, d.h. die Befragten, die eine Unternehmensgründung beabsichtigen, sind dem Risiko weniger stark abgeneigt und zeigen eine ausgeprägtere Vorliebe für die Unabhängigkeit. Dadurch werden die Hypothesen 2b und 3b bekräftigt. Interessanterweise ergab sich kein signifikanter Unterschied bei der unternehmerischen Absicht als Funktion der erforderlichen Arbeitsleistung (womit sich Hypothese 1b nicht bestätigt), und erstaunlicherweise bestand auch keine signifikanter Unterschied hinsichtlich der Einstellung zum Einkommen.

DISKUSSION UND SCHLUSSBEMERKUNGEN

Diese Studie hat gezeigt, dass Risiko, Unabhängigkeit und Einkommen bei der Evaluation

Tabelle 2

Gesamtmodellstatistik

Merkmal	Mittlere B-Punktzahl	Z-Punktzahl
Arbeitsleistung	0.008	0.260
Risiko	-0.874	8.183***
Unabhängigkeit	0.437	14.383***
Einkommen	3.974	39.065***

** $p < 0.01$

der Laufbahnalternativen in Erwägung gezogen werden. Angesichts der Tatsache, dass mit dem Einkommen die meisten Güter und Dienstleistungen erworben werden können, erstaunt es nicht, dass diesem Faktor weitaus am meisten Gewicht beigemessen wurde.⁶ Erstaunlicherweise stellte sich das Mass an erforderlicher Arbeitsleistung für das ganze Sample als nicht signifikant heraus. Vielleicht wird im Allgemeinen erwartet, dass sich das Mass an erforderlicher Arbeitsleistung nach dem Einkommen richtet, oder man geht davon aus, dass eine "niedrige Arbeitsleistung" von keinem Arbeitgeber toleriert würde (bzw. in der Selbständigkeit gar nicht möglich wäre).

Darüber hinaus fanden wir, dass die Absicht zur Aufnahme der Selbständigkeit bei den Befragten mit einer positiveren Einstellung zu Risiko und Unabhängigkeit ausgeprägter ist, will heissen: Je grösser die Risikotoleranz und je positiver die Einstellung zur Entscheidungsfindungsautonomie, desto stärker die angegebene Absicht, unternehmerisch tätig zu werden. Es ist festzuhalten, dass das Einkommen keine signifikante Determinante unternehmerischer Absicht war – man gründet die eigene Firma nicht, um reich zu werden oder um reicher zu werden, als man es als Angestellter wäre. Auch die Arbeitsleistung stellte sich nicht als signifikante Determinante für die Absicht zur Unternehmensgründung heraus, obwohl das Vorzeichen wie erwartet negativ war. Möglicherweise tendiert man darauf, die Arbeitsleistung zwi-

⁶ Die relative Wichtigkeit kann mit einem Vergleich der Regressionsgewichte bestimmt werden. Die in Tabelle 1 aufgeführten Regressionsgewichte sind effektiv standardisiert, da die Einheiten über die Faktoren hinweg direkt vergleichbar sind – jede Einheit stellt entweder einen oberen oder einen unteren Wert dar.

schen einem annehmbaren Minimum und einem annehmbaren Maximum zu regeln, und zwar ungeachtet dessen, ob man Selbständiger oder Angestellter ist.

Diese Erkenntnisse leisten einen bedeutsamen und wichtigen Beitrag zur Literatur. Erstens folgten wir der Aufforderung von Baumol (2000) zu vermehrter Unternehmertumsforschung aus einem wirtschaftswissenschaftlichen Blickwinkel. Zweitens sind die meisten auf diesem Gebiet aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive durchgeführten Forschungsarbeiten bislang theoretischer Natur gewesen. Drittens verlässt sich der empirische Test nicht auf Annahmen von Rationalität (die den meisten wirtschaftswissenschaftlichen Studien eigen sind), sondern untersucht die "Black Box" des Unternehmers und zeigt seine Entscheidungs- und Beurteilungspolitik auf.

Diese Arbeit weitet unser Verständnis der Triebkräfte der Absicht zur Aufnahme unternehmerischer Tätigkeit beträchtlich aus. Sie schliesst effektiv das GNW-Modell von Campbell (1992) und Gifford (1993) in sich ein und verleiht dem Nutzenmodell Eisenhauers (1995) eine wesentlich grössere Tragweite, indem es die "Arbeitsbedingungen" alternativer Stellen ausmalt, die den Nutzen einer Person aus dem erwarteten Einkommensfluss erhöhen oder senken. Sie zieht die von Douglas/Shepherd (2000) postulierte Wichtigkeit der Arbeitsleistung als Determinante der Stellenwahl in Zweifel. Ähnlich zieht sie auch die These in Zweifel, dass die Selbständigkeit gewählt wird, um ein höheres Einkommen als im Angestelltenverhältnis zu erzielen. Die Forschungsbemühungen auf diesem Gebiet sind weiterzuführen.

Tabelle 3

Unternehmerische Absicht

Merkmal	Mittlere B-Punktzahl	p-Wert
Arbeitsleistung	-0.344	0.212
Risiko	0.460	0.039**
Unabhängigkeit	0.631	0.011**
Einkommen	0.098	0.567

**p<0.05

Literatur

Alchian, A.A./Demsetz, H. : Production, information cause, and economic organization, in: American Economic Review 1972, Nr. 62, S. 777-795.

Baumol, W.J.: Entrepreneurship. Productive, unproductive, and destructive, in: Journal of Political Economy 1990, Nr. 98, S. 893 –821.

Baumol, W.L.: What Marshall didn't know. On the twentieth century's contribution to economics, in: Quarterly Journal of Economics: 2000, Nr. 65/1, S. 1-44.

Bird, B.: Entrepreneurial behavior. Glenview and London 1989: Scott, Foresman and Company.

Bird, B./Jellinek, M.: The operation of entrepreneurial intentions, in: Entrepreneurship Theory and Practice 1988: Nr. 13/2, S. 21-29.

- Campbell, C.A.*: A decision theory model for entrepreneurial acts, in: *Entrepreneurship. Theory and Practice* 1992, Nr. 17/1, S. 21-27.
- Carroll, G.R./Mosakowski, E.*: The career dynamics of self-employment, in: *Administrative Science Quarterly* 1987, Nr. 32, S. 570-589.
- Dechow, P.M./Huson, M.R./Sloan, R.G.*: The effect of restructuring charges on executives' cash compensation, in: *The Accounting Review* 1994, Nr. 69, S. 138-156.
- Duchesneau, D.A./Gartner, W.B.*: A profile of new venture success and failure in an emerging industry, in: *Journal of Business Venturing*, 1990, Nr. 5, S. 297-312.
- Douglas, E.J./Shepherd, D.A.*: Entrepreneurship as a utility-maximizing response, in: *Journal of Business Venturing* 2000, Nr. 15/3, S. 231-252.
- Eisenhauer, J.G.*: The entrepreneurial decision. Economic theory and empirical evidence, in: *Entrepreneurship. Theory and Practice* 1995: Nr. 19/4, S. 67-79.
- Gifford, S.*: Heterogeneous ability, career choice, and firm size, in: *Small Business Economics* 1993, Nr. 5, S. 249-259.
- Green, P.E./Srinivasan, V.*: Conjoint analysis in marketing. New developments with implications for research and practice, in: *Journal of Marketing* 1990, Nr. 54, S. 3-19.
- Hahn, G./Shapiro, S.*: A catalogue and computer program for the design and analysis of orthogonal symmetric and asymmetric fractional factorial designs, Schenectady, NY 1996, General Electric Corporation, Report Nr. 66-C-165.
- Hofer, C.W.*: Research on strategic planning. A survey of past studies and suggestions for future efforts, in: *Journal of Economics and Business* 1976, Nr. 38/3, S. 261-287.
- Hitt, M.A./Middlemist, R.D.*: A methodology to develop the criteria weightings for assessing subunit effectiveness in organizations, in: *Strategic Management Journal* 1979, Nr. 18, S. 159-167.
- Katz, J.A.*: Modeling entrepreneurial career progression. Concepts and considerations, in: *Entrepreneurship. Theory and Practice* 1994, Nr. 19/2, S. 23-40.
- Knight, F.H.*: Risk, uncertainty, and profit. New York 1921: Houghton Mifflin.
- MacDonald, G.*: New directions in the economic theory of agency, in: *Canadian Journal of Economics* 1984, Nr. 17, S. 415-440.
- Rees, H./Shah, A.*: An empirical analysis of self-employment in the U.K., in: *Journal of Applied Econometrics* 1986, 1/1, S. 95-108.
- Riquelme, H./Rickards, T.*: Hybrid conjoint analysis. An estimation probe in new venture decisions, in: *Journal of Business Venturing* 1992, Nr. 7, S. 505-518.
- Schein, E.H.*: Individuals and career, in: J. Lorsch (Hrsg.): *Handbook of organizational behavior*, Englewood Cliffs, NJ 1987: Prentice Hall.
- Zacharakis, A.L./Meyer, G.D.*: A lack of insight. Do venture capitalists really understand their own decision processes? in: *Journal of Business Venturing* 1998, Nr. 13, S. 57-76.