

Grund, Christian

Article

Jobpräferenzen und Arbeitsplatzwechsel

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Grund, Christian (2009) : Jobpräferenzen und Arbeitsplatzwechsel, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 1, pp. 66-72, https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2009_01_Grund

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70969>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Research Note

Christian Grund*

Jobpräferenzen und Arbeitsplatzwechsel**

In vielen bisherigen Studien zu Arbeitsplatzpräferenzen wurden Beschäftigte direkt nach ihren Präferenzen befragt. Dabei ist nicht auszuschließen, dass sozial erwünschte Antworten gegeben werden. In diesem Projekt wird ein anderer Ansatz gewählt: Auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels werden Arbeitnehmer untersucht, die ihren Job gewechselt haben und deren vorheriges Beschäftigungsverhältnis auf eigene Initiative hin beendet wurde. Ein Vergleich der neuen mit der alten Stelle findet über acht Arbeitsplatzmerkmale statt. Es wird argumentiert, dass ein Arbeitsplatzmerkmal umso wichtiger für Arbeitnehmer ist, je höher der Anteil der Arbeitnehmer ist, der sich hinsichtlich dieses Merkmals verbessert hat. Es wird also von den Konsequenzen individueller Entscheidungen auf Präferenzen geschlossen. Das Gehalt und die Art der Tätigkeit haben nach diesem Kriterium die größte Bedeutung. Neben einem Vergleich der relativen Bedeutung dieser Merkmale und deren Entwicklung über die Zeit werden Unterschiede zwischen Arbeitnehmergruppen untersucht.

Job Preferences and Job Changes

Many previous studies try to discover job preferences through the direct questioning of employees. As there is doubt as to the validity of such studies for actual behaviour, this empirical examination offers a different approach based on representative German data. Employees who quit their job and find a new one compare the two jobs with respect to eight job characteristics: type of work, pay, chances of promotion, work load, commuting time, working hour regulations, fringe benefits and security against loss of job. It is argued that the observation of many improvements (few declines) for a certain attribute indicates a particular relevance and high preference for this attribute. The study shows that pay and type of work seem to be the important for employees. Differences across subgroups of employees with respect to individual characteristics such as sex and age are explored.

Key words: **job characteristics, job change, job preferences, quits**

* Prof. Dr. Christian Grund, Jg. 1971, Leiter des Lehrstuhls für BWL, Personalwesen und Organisation an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Sanderring 2, D – 97070 Würzburg. E-mail: ch.grund@uni-wuerzburg.de.

** Artikel eingegangen: 17.11.2008, revidierte Fassung akzeptiert: 22.12.2008.

1. Einleitung

Die Erforschung von Präferenzen von Arbeitnehmern für Arbeitsplätze mit bestimmten Merkmalen (kurz: Jobpräferenzen) befindet sich bereits seit einigen Jahrzehnten im Blickpunkt der Wissenschaft. Dabei untersuchen beispielsweise Konrad et al. (2000) in einer Metastudie über eine Vielzahl einzelner Untersuchungen Unterschiede zwischen den Präferenzen von Männern und Frauen. Jurgensen (1978) analysiert Änderungen in den Präferenzen von Bewerbern eines großen US-amerikanischen Energieversorgers über den Zeitablauf von drei Jahrzehnten hinweg. Powell (1984) fokussiert hingegen auf die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgeber.

Üblicherweise werden die Arbeitnehmer in bisherigen empirischen Studien direkt nach ihren Präferenzen gefragt. Dabei müssen sie dann entweder eine Rangfolge über die Bedeutung verschiedener Arbeitsplatzmerkmale bilden oder die Wichtigkeit einzeln anhand einer Skala beurteilen. Als ein Problem dieses Ansatzes wird teilweise bemängelt, dass es dabei zu sozial erwünschten Antworten kommen kann und nicht die wahren Präferenzen offenbart werden (vgl. Rynes 1991). Einige andere Untersuchungen geben den Personen verschiedene hypothetische Jobs zur Auswahl, die sich in bestimmten Arbeitsplatzmerkmalen unterscheiden. Die Teilnehmer an so einem Experiment müssen sich dann jeweils entscheiden, welchen Job sie einem anderen vorziehen (vgl. beispielsweise Zedeck 1977).

Reale Entscheidungen von Arbeitnehmern werden in einem Großteil der Studien nicht untersucht. In diesem Projekt soll dagegen ein alternativer Ansatz gewählt werden, um die Jobpräferenzen von Arbeitnehmern zu eruieren.

Die Analyse bezieht sich auf Arbeitnehmer, die ihren alten Job gekündigt und anschließend einen neuen angetreten haben. Üblicherweise sollte es Ursachen für so einen Arbeitsplatzwechsel geben. Selbst initiierte Arbeitsplatzwechsel von Arbeitnehmern sollten in diesem Sinne gerade dann zu beobachten sein, wenn sich die Personen bezüglich der Arbeitsplatzmerkmale verbessern, die besonders wichtig für sie sind. Im Datensatz, der diesem Projekt zugrunde liegt, geben Arbeitnehmer für acht Arbeitsplatzmerkmale jeweils an, ob sie sich durch den Wechsel verbessert haben. Von der Information über die Konsequenzen der Wechselentscheidungen wird dann auf die Präferenzen der Arbeitnehmer geschlossen.

2. Zielsetzung und theoretischer Hintergrund

Zielsetzung dieses Projekts ist es zunächst einmal zu untersuchen, ob und inwieweit Unterschiede im Anteil an – durch die Arbeitnehmer subjektiv wahrgenommenen – Verbesserungen zwischen den Jobmerkmalen bei Arbeitsplatzwechseln beobachtet werden können. Neben einem allgemeinen Vergleich von Arbeitsplatzmerkmalen besteht außerdem die Möglichkeit, relative Unterschiede im Anteil an Verbesserungen zwischen Arbeitnehmergruppen, z.B. Männern und Frauen, aufzuzeigen.

Es wird argumentiert, dass von diesen Arbeitsplatzwechselentscheidungen auf die Arbeitsplatzpräferenzen von Arbeitnehmern geschlossen werden kann. Wenn man kaum Arbeitsplatzwechsel beobachtet, in denen sich die Individuen bei einem bestimmten Merkmal verschlechtern, wird das in diesem Sinne daran liegen, dass sich die Arbeitnehmer in diesen Fällen gegen mögliche Wechsel entschieden haben. Es wird

also angenommen, dass ein hoher Anteil von Arbeitnehmern, die Verbesserungen hinsichtlich eines Merkmals berichten, als Indikator dafür dienen kann, dass dieses Merkmal für die Arbeitnehmer wichtig ist. Das bedeutet andersherum, dass einem anderen Merkmal nicht so eine hohe Bedeutung beigemessen wird, wenn hier häufig Verschlechterungen auftreten.

Es wird dabei implizit angenommen, dass die Personen bereits vor dem Wechsel die Arbeitsplatzmerkmale bei ihrem neuen Job zumindest im Durchschnitt richtig einschätzen können und keine systematischen Verzerrungen auftreten. Andernfalls müsste man die Ergebnisse zu Verschlechterungen in einigen Kategorien im Sinne von Entscheidungsanomalien interpretieren.

Diesen Überlegungen liegt demnach die Annahme zu Grunde, dass es sich bei den Arbeitsplatzwechseln um rationale multiattributive Entscheidungen der Arbeitnehmer handelt. Dann können potentielle neue Arbeitsplätze beispielsweise auf Grundlage eines additiven Modells (vgl. für einen Überblick Eisenführ/Weber 2003, 115ff.) oder der multiattributiven Prospect Theorie (vgl. Tversky/Kahneman 1991) mit der gegenwärtigen Situation verglichen werden. Zu einem Arbeitsplatzwechsel kommt es dann, wenn sich der Arbeitnehmer in einem neuen Job einen höheren Nutzen erwartet.

In dem hier vorgestellten Projekt können nur Entscheidungen *für* Arbeitsplatzwechsel untersucht werden. Gerade bei der Analyse von Unterschieden zwischen einzelnen Gruppen ist es natürlich wichtig, Unterschiede in den Jobalternativen zu berücksichtigen. Solange bei fehlenden Alternativen ganz einfach keine Arbeitsplatzwechsel zu beobachten sind, hat dies keine Änderungen in der Rangfolge bestimmter Jobmerkmale zur Folge. Nur wenn es trotz relativ schlechter alternativer Jobangebote zu Wechseln kommt, beispielsweise bei rein privat bedingten Wechseln oder aufgrund einer Antizipation zukünftiger betriebsbedingter Entlassungen, kann es zu Verzerrungen kommen. Diese Einflüsse würden sich dann in erster Linie in grundsätzlich verringerten Wahrscheinlichkeiten für Verbesserungen auswirken und nicht in einer veränderten Rangfolge der Merkmale.

Zu beachten ist außerdem, dass die relative Bedeutung eines Jobmerkmals für Arbeitsplatzwechsel abhängig von der derzeitigen absoluten Ausprägung sein könnte. In traditionellen ökonomischen Modellen wird häufig von einem abnehmenden Grenznutzen ausgegangen. Beispielsweise ist denkbar, dass eine Lohnerhöhung bei einem derzeitigen Monatslohn von 2.000 € eher angestrebt wird als bei einem aktuellen Lohn von 20.000 €. In dieser Untersuchung werden aber lediglich Änderungen in Folge von Arbeitsplatzwechseln analysiert und die absoluten Ausprägungen der Arbeitsplatzmerkmale außer Acht gelassen. Dies entspricht der Sichtweise, dass Anspruchsniveaus steigen (vgl. Easterlin 2001) bzw. Entscheidungen von veränderbaren Referenzpunkten abhängen, welche häufig durch den Status quo determiniert werden (vgl. Kahneman/Tversky 1979). Dann sind Änderungen von diesem Status quo entscheidend (vgl. für empirische Evidenz Grund 2003; Grund/Sliwka 2006).

3. Daten

Für diese Untersuchung werden Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) herangezogen. Dieser repräsentative Datensatz beinhaltet individuelle Informationen

von in Deutschland lebenden Personen. Im Untersuchungszeitraum zwischen 1985 und 2006 können fast 5.000 Arbeitsplatzwechsel identifiziert werden, die in einer Arbeitnehmerkündigung begründet sind. Arbeitsplatzwechsel in Ostdeutschland sind erst nach der Wiedervereinigung ab dem Jahr 1991 erfasst. Die Arbeitsplatzwechsler geben zu acht Arbeitsplatzmerkmalen an, ob sie sich auf ihrer neuen Stelle im Vergleich zur alten verbessern konnten bzw. verschlechtert haben oder ob keine Veränderung eingetreten ist. Bei den acht Arbeitsplatzmerkmalen handelt es sich um folgende Charakteristika: Art der Tätigkeit, Gehalt, Arbeitszeitregelungen, Beförderungsaussichten, Arbeitsplatzsicherheit, Sozialleistungen, Arbeitswegdauer und Arbeitsbelastung. Andere möglicherweise bedeutende Merkmale, wie das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten oder der Ruf des Unternehmens werden nicht erfasst, so dass die Untersuchung auf die relative Bedeutung der im untersuchten Datensatz vorhandenen Merkmale beschränkt bleiben muss.

Um die gesamte Entscheidungssituation erfassen zu können, wäre es prinzipiell wünschenswert, exakte Informationen über sämtliche Jobalternativen von Arbeitnehmern zu haben, um dann auch Entscheidungen *gegen* Arbeitsplatzwechsel mit in die Analyse einzubeziehen. Ebenso wären Informationen zu den Ursachen einer Arbeitnehmerkündigung nützlich. So kann es auch für die Konsequenzen von Arbeitsplatzwechseln von Bedeutung sein, ob ein Umzug aus privaten Gründen die Ursache für einen Wechsel darstellt. Insofern müssten in einer umfassenderen Studie strenggenommen Verbesserungen bzw. Verschlechterungen in allen Bereichen des Lebens erfasst werden. Diese Informationen liegen leider nicht vor.

4. Erste Ergebnisse

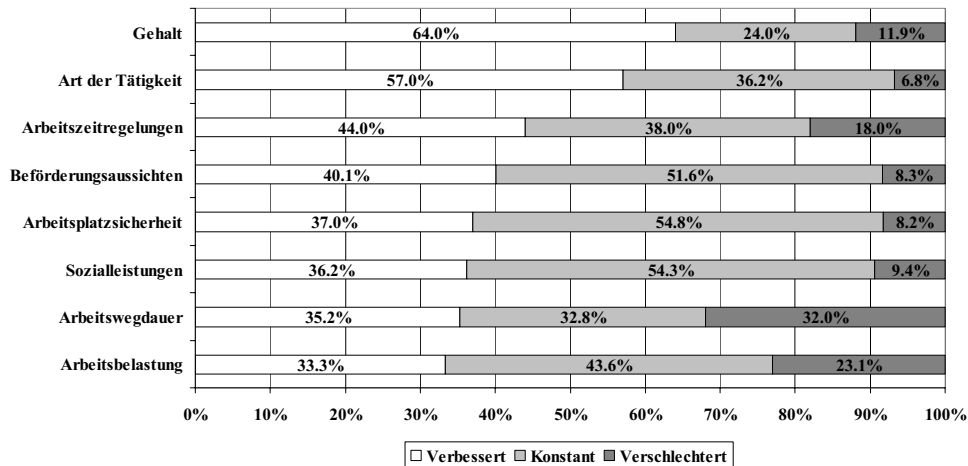
Ein Blick auf die Antworten bezüglich der Verbesserungen bzw. Verschlechterungen in den acht Arbeitsplatzmerkmalen offenbart bereits deutliche Unterschiede zwischen den Merkmalen (siehe Abb. 1). Während sich knapp zwei Drittel der Arbeitnehmer nach einer eigenen Kündigung hinsichtlich des Gehalts verbessern und deutlich mehr als die Hälfte Verbesserungen im Hinblick auf die Art ihrer Tätigkeit angeben, ist dies lediglich für jeden Dritten bezüglich der Fahrzeit zum Arbeitsplatz und der Arbeitsbelastung der Fall.

In Tabelle 1 wird die Bedeutung der acht Arbeitsplatzmerkmale sowohl für die Gesamtstichprobe als auch getrennt für Männer und Frauen sowie für West- und Ostdeutschland aufgezeigt. In früheren Studien wurden Unterschiede in den Arbeitsplatzpräferenzen zwischen den Geschlechtern gefunden (vgl. Konrad et al. 2000). Als Erklärungsansatz dienen beispielsweise unterschiedliche gesellschaftliche Geschlechterrollen. Eine Unterscheidung zwischen West- und Ostdeutschland ist aufgrund des Untersuchungszeitraums naheliegend, der für Ostdeutschland mit der Wiedervereinigung und dem damit verbundenen wirtschaftlichen Transformationsprozess beginnt.

Neben den genaueren Anteilen an Verbesserungen und Verschlechterungen wird gruppenweise für jedes einzelne Jobmerkmal ein Rangplatz berechnet. Diese Rangplätze zwischen 1 und 8 werden nach dem Kriterium „Anteil Verbesserungen – Anteil Verschlechterungen“ ermittelt, die die relative Bedeutung eines Merkmals innerhalb einer dieser Gruppe von Personen im Vergleich zu den anderen Job-Spezifika ausdrücken sollen. Unterschiede in den Arbeitsplatzpräferenzen zwischen den Gruppen

werden also in erster Linie über mögliche Unterschiede in den Rangplätzen ausgedrückt. Unterschiede in der Alternativenmenge können dagegen eher über generelle absolute Unterschiede im Anteil an Verbesserungen bzw. Verschlechterungen hinsichtlich der Arbeitsplatzmerkmale zwischen den Gruppen verdeutlicht werden.

Abb. 1: Anteil von Verbesserungen und Verschlechterungen nach Arbeitsplatzmerkmalen



Die Ergebnisse für die Gesamtstichprobe korrespondieren mit dem optischen Eindruck von Abbildung 1. Während nach diesem Kriterium dem Gehalt die höchste Bedeutung zukommt, ist die geringste Präferenz bei den Fahrzeiten zum Arbeitsplatz zu finden.

Ähnliche Ergebnisse finden sich auch in Untergruppen nach Geschlecht und Region. Es lassen sich aber auch einige Unterschiede in der relativen Bedeutung der Arbeitsplatzmerkmale zwischen diesen Gruppen ausmachen. Für Frauen stehen Arbeitszeitregelungen beispielsweise an dritter und Beförderungschancen nur an fünfter Stelle, während Männer offenbar mehr Wert auf die Möglichkeit zukünftiger Beförderungen legen (3. Stelle) als auf die Regelungen ihrer Arbeitszeit (6. Stelle). In Westdeutschland rückt im Gegensatz zu Ostdeutschland nicht das Gehalt, sondern die Art der Tätigkeit knapp auf dem ersten Platz.

Die Anteile an Verbesserungen und Verschlechterungen können aber nicht nur im Hinblick auf ihre relative Bedeutung in einer Gruppe untersucht werden, sondern es können zusätzlich auch absolute Unterschiede von Verbesserungen und Verschlechterungen einzelner Merkmale zwischen den Untergruppen aufgezeigt werden. Dazu kann auf Basis von Kolmogorov-Smirnov-Tests (K-S-Tests) untersucht werden, ob die Änderungen bei einem Merkmal zwischen zwei Untergruppen der identischen Verteilung unterliegen. Dies kann für eine Reihe von Merkmalen abgelehnt werden. So können für Männer mehr Verbesserungen hinsichtlich der Beförderungschancen aber auch der Arbeitsplatzsicherheit beobachtet werden, während Frauen mehr hinsichtlich ihrer Arbeitszeitregulierungen und ihrer Fahrzeit zum Arbeitsplatz profitie-

ren. Für den gesamten Beobachtungszeitraum sind deutliche absolute Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland festzustellen. Außer dem Gehalt und der Arbeitsplatzsicherheit sind in Westdeutschland grundsätzlich mehr Verbesserungen zu finden. Eine detaillierte Analyse einzelner Zeiträume macht jedoch deutlich, dass die Unterschiede kurz nach der Wiedervereinigung zwar recht bedeutend waren, in den Jahren nach der Jahrtausendwende aber kaum noch Differenzen beobachtet werden können.

Tab. 1: Verbesserungen (+) und Verschlechterungen (-) bei acht Jobmerkmalen – Rangplätze in Klammern

		Gesamte Stichprobe (n=4863)	Männer (n=2886)	Frauen (n=1977)	K-S-Test (Geschlecht)	West (n=3961)	Ost (n=902)	K-S-Test (Region)
Gehalt	-	0,119	0,110	0,134	n. s.	- 0,118	0,126	n. s.
	0	0,240 [1]	0,240 [1]	0,241 [1]		0 0,242 [2]	0,233 [1]	
	+	0,640	0,651	0,625		+ 0,640	0,641	
Art der Tätigkeit	-	0,068	0,058	0,083	*	- 0,066	0,078	***
	0	0,362 [2]	0,357 [2]	0,369 [2]		0 0,339 [1]	0,463 [2]	
	+	0,570	0,585	0,548		+ 0,595	0,459	
Beförderungsaussichten	-	0,083	0,074	0,098	***	- 0,078	0,106	***
	0	0,516 [3]	0,496 [3]	0,546 [5]		0 0,505 [3]	0,565 [4]	
	+	0,401	0,431	0,356		+ 0,417	0,328	
Arbeitsplatzsicherheit	-	0,082	0,073	0,096	***	- 0,077	0,108	n. s.
	0	0,548 [4]	0,537 [4]	0,564 [6]		0 0,546 [4]	0,557 [3]	
	+	0,370	0,390	0,341		+ 0,378	0,336	
Sozialleistungen	-	0,094	0,094	0,096	n. s.	- 0,084	0,139	***
	0	0,543 [5]	0,544 [5]	0,542 [4]		0 0,542 [5]	0,548 [5]	
	+	0,362	0,362	0,363		+ 0,373	0,314	
Arbeitszeitregelungen	-	0,180	0,184	0,174	***	- 0,173	0,210	***
	0	0,380 [6]	0,412 [6]	0,332 [3]		0 0,372 [6]	0,412 [6]	
	+	0,440	0,404	0,494		+ 0,454	0,378	
Arbeitsbelastung	-	0,231	0,232	0,229	n. s.	- 0,217	0,291	***
	0	0,436 [7]	0,445 [7]	0,422 [7]		0 0,426 [7]	0,478 [8]	
	+	0,333	0,323	0,349		+ 0,357	0,232	
Arbeitswegdauer	-	0,320	0,334	0,299	**	- 0,311	0,358	***
	0	0,328 [8]	0,332 [8]	0,321 [8]		0 0,323 [8]	0,346 [7]	
	+	0,353	0,334	0,379		+ 0,365	0,296	

Anmerkungen: - = Verschlechterung, 0 = Konstanz, + = Verbesserung. Der Kolmogorov-Smirnov-Test testet auf identische Verteilung der Änderungen in den Jobmerkmalen hinsichtlich Geschlecht und Region: * signifikant auf dem 10%-Niveau, ** signifikant auf dem 5%-Niveau, *** signifikant auf dem 1%-Niveau, n. s. = nicht signifikant.

5. Weitere Arbeitsschritte

Im Weiteren sollen mögliche zusätzliche individuelle Faktoren in die Analyse mit einbezogen werden. So deuten die Ergebnisse früherer Studien beispielsweise auf Unterschiede hinsichtlich des Alters und des Ausbildungsabschlusses der Individuen hin.

Neben der hier aufgezeigten bivariaten Analyse soll geprüft werden, inwiefern multivariate Regressionsschätzungen sinnvoll sein können. Dabei können beispielsweise für jedes Arbeitsplatzmerkmal getrennt ordinale Probit-Schätzungen zum Einsatz kommen, wobei dann als abhängige zu erklärende Variable jeweils die Änderung in einem Merkmal dient. Die individuellen Merkmale wie Geschlecht, Alter, Region und Schulbildung könnten dann als unabhängige Variablen fungieren. Allerdings kann

bei der Interpretation der Ergebnisse dann nicht mehr strikt zwischen Jobpräferenzen und -alternativen unterschieden werden.

Weiterhin sollen wiederholte Wechsel einzelner Personen untersucht werden. Dabei ist insbesondere die Beantwortung der Frage interessant, inwiefern Verbesserungen bzw. Verschlechterungen in einzelnen Arbeitsplatzmerkmalen zwischen den Wechseln korreliert sind. Beispielsweise wäre ein temporärer Gehaltsverzicht möglicherweise durch die Aussicht auf zukünftige umso größere Gehaltssteigerungen erklärbar.

Zusätzlich sollen die im Rahmen dieser Studie ermittelten Ergebnisse mit denen früherer Untersuchungen verglichen werden, die eine andere Methodik zur Analyse der Präferenzen verwendet haben. Dann sollen mögliche Erklärungsansätze für möglicherweise abweichende Ergebnisse aufgezeigt werden. Erste Vergleiche der Ergebnisse dieser Untersuchung mit denen früherer Studien wie beispielsweise der von Jurgensen (1978) deuten allerdings darauf hin, dass die Ergebnisse hinsichtlich der Rangfolge der Arbeitsplatzmerkmale signifikant positiv korrelieren.

Schließlich wird für weitere zukünftige Untersuchungen dieser Fragestellung versucht werden, darauf einzuwirken, das abgefragte Set an Arbeitsplatzmerkmalen im SOEP um zusätzliche möglicherweise wichtige Aspekte wie beispielsweise das Verhältnis zu Kollegen oder Vorgesetzten zu erweitern.

Literatur

- Easterlin, R.A. (2001): Income and Happiness: Towards a Unified Theory. In: *The Economic Journal*, 111, 465-484.
- Eisenführ, F./Weber, M. (2003): *Rationales Entscheiden*. Springer.
- Grund, C. (2003): Arbeitsplatzpräferenzen und Besitzeffekte. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 17, 87-109
- Grund, C./Sliwka, D. (2007): Reference Dependent Preferences and the Impact of Wage Increases on Job Satisfaction: Theory and Evidence. In: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 163, 313-335.
- Jurgensen, C.E. (1978): Job Preferences (What Makes a Job Good or Bad)? In: *Journal of Applied Psychology*, 63, 267-276.
- Kahneman, D./Tversky, A. (1979): Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. In: *Econometrica*, 47, 263-291.
- Konrad, A.M./Ritchie, J.E./Lieb, P./Corrigall, E. (2000): Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis. In: *Psychological Bulletin*, 126, 593-641.
- Powell, G.N. (1984): Effects of Job Attributes and Recruiting Practices on Applicant Decisions: A Comparison. In: *Personnel Psychology*, 37, 721-732.
- Rynes, S.L. (1991): Recruitment, Job Choice, and Post-hire Consequences: A Call for New Research Directions. In: Dunnette, M.D./Hough, L.M. (Eds.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.). Palo Alto (CA), 399-444.
- Turban, D.B./Eyring, A.E./Campion, J.E. (1993): Job Attributes: Preferences Compared with Reasons for Accepting and Rejecting Job Offers. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 71-81.
- Tversky, A./Kahneman, D. (1991): Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-dependent Model. In: *Quarterly Journal of Economics*, 105, 1039-1061.
- Zedeck, S. (1977): An Information Processing Model and Approach to the Study of Motivation. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 47-77.