

## Author/Title:

Jagriti Tanwar (2015): Warum den Arbeitsplatz wechseln? Determinanten der zwischen-betrieblichen Mobilität von Frauen im indischen IT-ITES Sektor

## Source:

Georg-August-Universität Göttingen, eDiss 2015

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	viii
Auflistung der Tabellen und Schaubilder.....	xi
Danksagung .....	xv
1. Einleitung .....	1
2. Bildungsgrad und Erwerbstätigkeit von Frauen in Indien: Entwicklungen und Trends von der Unabhängigkeit bis heute.....	9
2.1. Einleitung .....	9
2.2. Sozio-ökonomischer Status von Frauen in Indien von der Unabhängigkeit (1947) bis in die Mitte der 1970er Jahre .....	11
2.3. Die Partizipation von Frauen in der Wirtschaft: Von 1947 bis in die Mitte der 1970er Jahre .....	14
2.4. Bildungszuwachs der Frauen von 1970 bis 2014 .....	22
2.5. Erwerbstätigkeit von Frauen zwischen 1970 und 1990.....	35
2.6. Erwerbstätigkeit von Frauen im organisierten Sektor Indiens zwischen 1990 und heute.....	42
2.7. Aufstieg und Expansion des IT-ITES Sektors in der indischen Wirtschaft: Zuwachs in den Beschäftigungsmöglichkeiten für gebildete Frauen.....	45
3. Forschungsstand.....	52
3.1. Einleitung .....	52
3.2. Ein Überblick über die vorherige Forschung.....	52
3.3. Kritische Betrachtung und Zusammenfassung.....	68
4. Theoretischer Rahmen .....	72
4.1. Einleitung .....	72
4.2. Rational Choice: Ein den Wirtschaftswissenschaften entliehener theoretischer Ansatz.....	73
4.3. Grundlegende Annahmen der RCT .....	74
4.4. Anwendung der Rational Choice Theory zur Analyse der zwischen-betrieblichen Mobilitätsentscheidungen von Frauen.....	81
4.5. Value of Children: Eine sozial-psychologische Perspektive.....	84
4.6. Rational Choice Theory und empirische Forschung.....	94
4.7. Hypothesen-Prüfung.....	111
5. Daten und Methoden.....	114
5.1. Einleitung .....	114
5.2. Datenerhebung und die Survey-Forschung.....	114
5.3. Sampling: Methode und Prozedere.....	116
5.4. Herausforderungen in der Anwendung eines Online-Surveys in IT-ITES Firmen.....	119
5.5. Übergang von Online- zu schriftlichem Survey.....	123
5.6. Auflistung der Firmen.....	125
5.7. Letztendlicher Umfang des Samples.....	126
5.8. Stärken und Schwächen im Survey-Datensatz.....	126
5.9. Analyse der Survey-Daten.....	132
5.10. Statistisches Verfahren: Piecewise Constant Exponential Technique of Event History Analysis.....	132
5.11. Multiple Imputation by Chained Equation (MICE): Eine Methode zur Ersetzung fehlender Werte im Datensatz.....	134
5.12. Imputation der 1. Job Variablen... ..	137

5.13	Imputation der 2. Job Variablen.....	138
5.14	Imputation der Verhaltensvariablen.....	139
5.15	Imputation von Heirat und Geburtsmonat.....	140
5.16	Auflistung der unabhängigen Variablen: Skalen und Rekodierung .....	141
5.17	Skalen und Rekodierung der Variablen für die deskriptive Analyse.....	146
6.	Deskriptive Ergebnisse.....	153
6.1	Einleitung... ..	153
6.2.	Demographische Informationen.....	153
6.3.	Bildungsprofil der Frauen.....	156
6.4.	Verlauf der Arbeitsplatzwechsel der Frauen.....	160
6.5.	Jobcharakteristika.....	163
6.6.	Karriereverlauf als ein Ergebnis des Jobwechsels: Ein Vergleich von erstem, zweitem und drittem Job.....	168
6.7.	Einstellung der Frauen gegenüber Arbeit und Familie.....	175
6.8.	Wirtschaftliche Notwendigkeit.....	177
6.9.	Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben.....	179
6.10.	Familiäre Unterstützung für berufstätige Frauen.....	181
7.	Ergebnisse.....	184
7.1	Einleitung... ..	184
7.2	Erster zwischen-betrieblicher Jobwechsel .....	184
7.3	Zweiter zwischen-betrieblicher Jobwechsel .....	198
7.4	Ein systematischer Vergleich zwischen erstem und zweitem Jobwechsel.....	215
7.5	Zusammenfassung.....	219
8.	Diskussion der Ergebnisse.....	220
8.1	Einleitung.....	220
8.2	Eine kumulative Diskussion der ersten und zweiten zwischen-betrieblichen Mobilitätsentscheidung .....	220
8.3	Zusammenfassung.....	263
9.	Zusammenfassung und Schlussfolgerung.....	269
9.1	Zusammenfassung.....	269
9.2	Schwächen der vorliegenden Studie.....	286
9.3	Forschungsempfehlungen.....	287
9.4	Schlussfolgerung.....	287
10.	Literaturverzeichnis.....	289
	Appendix I .....	299
	Appendix II .....	302
	Appendix III .....	320

## **Zusammenfassung**

Indien hat in den letzten beiden Dekaden einen grundlegenden sozio-ökonomischen Transformationsprozess durchlaufen. Eine der beeindrucktesten und sichtbarsten Veränderungen ist die wachsende Präsenz von Mädchen und Frauen in Schulen, Colleges, Universitäten und privaten wie öffentlichen Unternehmen. Frauen haben beachtliche Fortschritte in den Bereichen Bildung und Beschäftigung in dieser Zeit gemacht. Laut Regierungsstatistiken hat sich die Zahl der Frauen in allen Bildungssegmenten, vor allem im Hochschulbereich, erhöht (Ministry of Human Resource Development 2014).

Infolgedessen hat eine hohe Zahl von gebildeten Frauen Beschäftigung im urbanen Arbeitsmarkt gefunden. Eine wichtige Veränderung ist die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit auch nach Heirat und der Geburt von Kindern. Dies deutet daraufhin, dass gebildete Frauen die doppelte Rolle der Erwerbstätigen und Ehefrau/Mutter ausfüllen. Dieser Wandel in der traditionellen Rolle der Frauen legt

nahe, dass für sie heute größere Möglichkeiten im Hinblick auf Bildung und Erwerbstätigkeit bestehen und sie eine höhere Aufwärtsmobilität in der indischen Gesellschaft haben.

Diese sozio-ökonomische Transformation im Leben der Frauen ist das Ergebnis wirtschaftlicher Veränderungen, die durch die Liberalisierung der indischen Wirtschaft in den frühen 1990er Jahren ausgelöst wurden. Die ökonomischen Veränderungen haben anständige, gehobene Erwerbsmöglichkeiten im urbanen Arbeitsmarkt hervorgebracht, während die höheren Bildungsgrade der Frauen ihre Chancen auf Erwerbstätigkeit gesteigert haben. Gut ausgebildete Frauen haben besonders von der Ausdehnung des Dienstleistungssektors und dem rapiden Wachstum des IT-ITES Sektors profitiert. Dieser Sektor bietet gutbezahlte, anständige Arbeitsmöglichkeiten, die vor den Wirtschaftsreformen der 1990er Jahre weitgehend gefehlt haben.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen im IT-ITES Sektor ist auch in der Wissenschaft auf Interesse gestoßen und hat mehrere Studien hervorgebracht, die sich mit der wandelnden Rolle der Frauen und den Auswirkungen auf andere soziale Prozesse in der indischen Gesellschaft beschäftigen. Diese Studien decken eine Vielzahl unterschiedlicher Themen ab. Gleichwohl wissen wir nur wenig über das zwischen-betriebliche Berufsmobilitätsverhalten von Frauen, ihre Berufslaufbahn und die Auswirkungen ihrer Rolle als Ehefrau und Mutter auf ihre zwischen-betrieblichen Mobilitätsentscheidungen. Das Berufsmobilitätsverhalten von Frauen bleibt somit ein bislang kaum untersuchtes Forschungsfeld im indischen Kontext.

Vor diesem Hintergrund will die vorliegende Studie diese Forschungslücke schließen und die Determinanten der zwischen-betrieblichen Mobilitätsentscheidungen von Frauen untersuchen. Dabei beantwortet die Studie vor allem die folgenden Forschungsfragen: Warum wechseln Frauen ihre Beschäftigungsverhältnisse? Was sind die Determinanten der zwischen-betrieblichen Mobilitätsentscheidungen? In welchem Maße haben Heirat und Mutterschaft Auswirkungen auf diese Mobilitätsentscheidungen?

Die Studie wendet einen selbst erhobenen Survey zur Beantwortung der Forschungsfrage an. Die Survey-Daten wurden durch online- und persönliche Befragungen unter Frauen erhoben, die in IT-ITES Firmen in Neu-Delhi und der Hauptstadtregion arbeiten. Das Sample besteht aus 295 Frauen. Alle Frauen waren verheiratet, während 37 % von ihnen zum Zeitpunkt der Befragung Mutter waren. Um die Survey-Daten zu analysieren, nutzt die Studie Verlaufsdatenanalyse-Modell.

Es wurden sowohl auf individueller als auch auf Firmenebene angesiedelte Determinanten untersucht. Die auf der individuellen Ebene angesiedelten Faktoren umfassen: höchster Bildungsgrad, Migrationsstatus, Alter bei Beschäftigungsantritt, höhere Gehälter und monetäre Anreize sowie Familienstand und Mutterschaftsstatus. Die auf Firmenebene verorteten Charakteristika umfassen: flexible Arbeitsschichten, IT-ITES Sektor, Position in der Firmenhierarchie, Beförderung und Arbeitsbedingungen.

Die Forschungsergebnisse verweisen darauf, dass unterschiedliche Bildungsgrade und -abschlüsse, das Vorhandensein kleiner Kinder, flexible Arbeitsschichten, der IT-ITES Sektor, die Position in der Firmenhierarchie, Beförderungen und Arbeitsbedingungen die zwischen-betrieblichen Mobilitätsentscheidungen von Frauen (statistisch) signifikant erklären. Höhere Gehälter und Familienstand beeinflussen diese Berufsmobilität hingegen (statistisch) nicht signifikant.

Die empirischen Befunde der Studie zeigen somit, dass Frauen ihren beruflichen Status und ihr Einkommen durch das Wechseln des Arbeitgebers steigern. Frauen profitieren sowohl in monetärer als auch nicht-monetärer Hinsicht vom Arbeitsplatzwechsel. Folglich ist zwischen-betriebliche Mobilität eine der Strategien, die hochgebildete Frauen zur Karriereentwicklung nutzen.

Gleichwohl sind Kinder ein Hindernis für Frauen in ihrem Bemühen, den eigenen Berufsstatus und das Einkommensniveau zu maximieren. Kinderbetreuung neben anderen familiären Verpflichtungen machen es für Frauen schwierig, Arbeit und Familie zu kombinieren, weswegen sie sich beispielsweise für einen bestimmten Zeitraum beurlauben lassen müssen. Folglich ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie größer für Mütter als für kinderlose Frauen.

Trotz dieser Herausforderungen sind die für diese Studie befragten Frauen jedoch karriereorientiert und ziehen es vor zu arbeiten. Sie sind Teil der Millenniumsfrauen Indiens, die ihr Leben durch Erfolge in Bildung und Beruf eigenständig gestalten. Diese jungen Frauen sind Antriebskräfte des sozialen Wandels und tragen zur Transformation traditioneller Geschlechterrollen und stereotypischer Frauenbilder in Indien bei. Daher haben gebildete Frauen mit englischen Sprachkenntnissen am meisten von dem ökonomischen Transformationsprozess und der Globalisierung profitiert.