



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Diversity Management als Profilerungsfeld in der externen Arbeitgebermarkenführung

Empirische Untersuchung zur Wahrnehmung von diversitätsorientierten Arbeitgebermerkmalen bei Studierenden der Sozialökonomie unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Merkmale

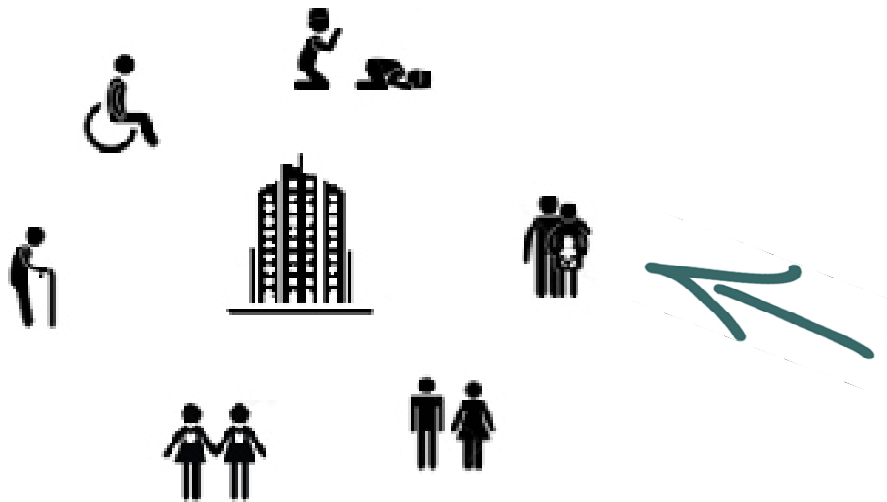
Marcus Bludau, M.A. / Dr. Sönke Häselser / Dr. Stephan Schmucker

Göttingen, 13. September 2017



1. Problemhintergrund
2. Wirkungskonzept einer Arbeitgebermarke
3. Forschungsfragen
4. Forschungsdesign & Methodik
5. Erste Ergebnisse
6. Diskussion

1. Problemhintergrund



Quelle:
<https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BMFSFJ/>

2. Wirkungskonzept einer Arbeitgebermarke



Theoretische Erklärungsansätze zur Wirkungsweise einer Arbeitgebermarke

Quelle: Vgl. Aiman-Smith et al. (2001); Highhouse et al. (2003)

- Theorie der Kognitiven Psychologie
- Job-Fit-Theorie
- Signaling-Theorie
- Theorie der sozialen Identität



Quelle: <http://www.istockphoto.com/>



Quelle: <http://www.vielfalt-mann.de/index.php?id=344>

2. Wirkungskonzept einer Arbeitgebermarke - Diversity als Attraktivitätsfaktor



Theoretische Erklärungsansätze zur attraktivitätsfördernden Wirkung von Diversity

Quelle: Vgl. Chatman (1989); Aiman-Smith et al. (2001); Highhouse et al. (2003)

- Person-Organisation-Fit-Theorie
- Attraction-Selection-Theorie



Quelle: <https://www.axa.de/karriere/arbeiten-bei-axa/In-AXA-steckt-mehr>

3. Forschungsfragen



Frage 1:

Welche subjektive Bedeutung messen Studierende diversitätsorientierten Arbeitgebermerkmalen bei?

Frage 2:

Besteht ein Zusammenhang zwischen den personenbezogenen Merkmalen der Studierenden insgesamt und der Wahrnehmung diversitätsorientierter Arbeitgebermerkmale? **H1: Personenbezogene Merkmale haben insgesamt einen Einfluss auf die Wahrnehmung von diversitätsorientierten Arbeitgeberereigenschaften.**



Quelle: <https://www.rrz.uni-hamburg.de/>



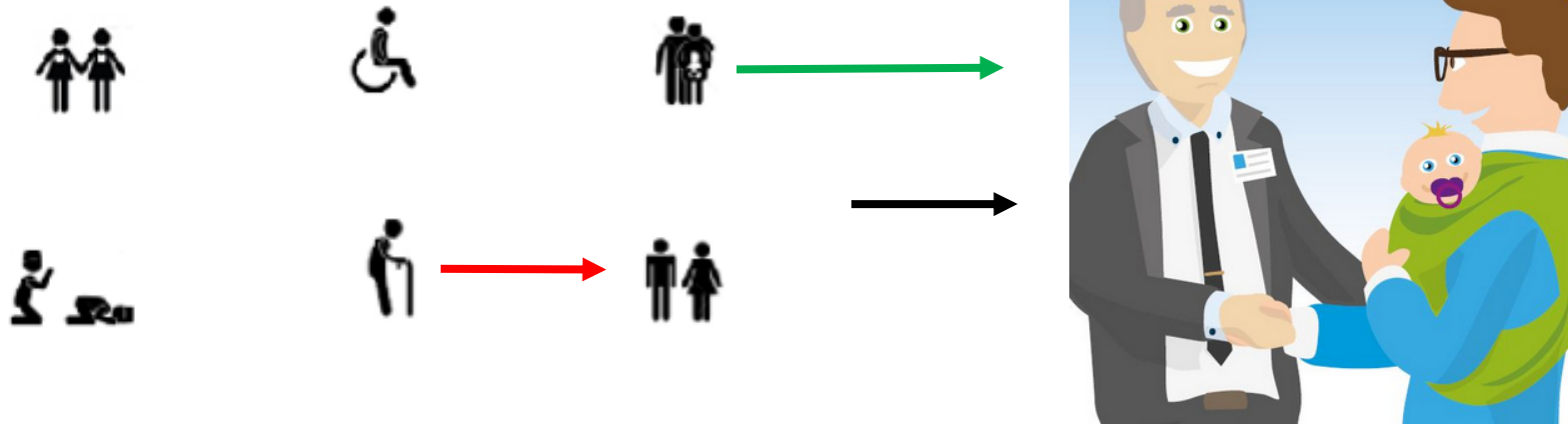
Quelle:
<https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BMFSFJ/>

3. Forschungsfragen



Frage 3:

Gibt es unterschiedliche Ausprägungen in der Wahrnehmung der Studierenden in Abhängigkeit zu deren personenbezogenen Merkmalen? **H2: Die Wahrnehmung der relativen Bedeutung von diversitätsorientierter Arbeitgebermerkmalen wird durch personenbezogene Merkmale verstärkt oder geschwächt / moderiert.**



Quelle:
<https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BMFSFJ/>


4. Forschungsdesign & Methodik



Auszug des Papierfragebogens

Arbeitgebermerkmalen (Formatbedingt ohne Zeitstreifen, Seitenzahl; mit veränderte Schriftgröße)

Umfrage zur Bedeutung von diversitätsorientierten Arbeitgebermerkmalen



Erhebung zur Masterarbeit im Studiengang: HRM/Personalpolitik
Verantwortlich: Marcus Bludau
Erhebungsdatum: 13.06.2016

Liebe Teilnehmerin,
Lieber Teilnehmer,

in meiner Masterarbeit führe ich eine empirische Untersuchung zur diversitätsorientierten Arbeitgebermarkenführung durch. Arbeitgeber die sich mit dem Thema Diversity befassen, tun dies, um Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten von Mitarbeitenden zu erkennen und Vielfalt im Unternehmen zu fördern.

Ihre Meinung ist mir besonders wichtig, um in Erfahrung zu bringen, welche Bedeutung vielfältige Arbeitgebermerkmale für Sie bei der Arbeitgeberwahl haben.

Ich würde mich freuen, wenn Sie mir circa 15 Minuten Ihrer Zeit schenken, um an meiner Umfrage teilzunehmen.

Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig, wahrheitsgemäß und der Reihe nach aus. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten, einzig und allein Ihre Meinung ist von Interesse. Alle Daten werden anonym und streng vertraulich behandelt. Eine Zuordnung der Ergebnisse zu einer Einzelperson wird nicht möglich sein.

Nach der Umfrage werden die Fragebögen eingesammelt. Sie erhalten dann ein Los für eine Verlosung im Anschluss, bei der sie die Chance auf tolle Gewinne haben.

Für Ihre Unterstützung möchte ich mich bereits im Voraus ganz herzlich bedanken!

Marcus Bludau

Datenerhebung mittels Papierfragebogen

- Erhebung personenbezogener Faktoren
- Erhebung der subjektiven und relativen Bedeutungszuweisung diversitätsorientierter Arbeitgebermerkmale über ein Rankingverfahren

→ Regressionsanalyse

Feldzugang:

- Vorlesung Personalwesen (Sozialökonomie, 3. Semester)
- Datenbasis: 139 Fragebögen

4. Forschungsdesign & Methodik



Instruktion: Bsp. Kauf eines Smartphones

Hersteller	2
Prozessor	5
Design	3
Preis	1
Kamera	6
Akku	4

Hohe Bedeutung
Geringe Bedeutung

Block: Altersorientierte Arbeitgebermerkmale

Bitte ordnen Sie die folgenden Merkmale nach Ihrer persönlichen Präferenz	1 bis 6
Altersgemischte Arbeitsteams	
Gesundheitsprogramme für ältere Mitarbeitende	
Altersunabhängige Fort- & Weiterbildung	
Maßnahmen zum vorzeitigen Übergang in die Rente, wie z. B. Altersteilzeit	
Reduktion der Arbeitsbelastung im Alter, wie z. B. längere Pausen	
Betriebliche Altersvorsorge, z. B. Betriebsrente	

Block: Ranking der Oberkategorien/Dimensionen

Bitte ordnen Sie die folgenden Dimensionen nach Ihrer persönlichen Präferenz	1 bis 6
Altersorientierte Arbeitgebermerkmale	
Geschlechts- und familienorientierte Arbeitgebermerkmale	
Sexualorientierte Arbeitgebermerkmale	
Internationale Arbeitgebermerkmale	
Behindertenorientierte Arbeitgebermerkmale	
Religions-/ Weltanschauungsorientierte Arbeitgebermerkmale	

5. Erste Ergebnisse



Übersicht zur Verteilung der personenbezogenen Merkmale und Kodierung

Variable	Ausprägung	Frequenz	Codierung	Bemerkung
Alter	bis 20 Jahre	17	0	
	21 bis 25 Jahre	84	1	
	26 bis 30 Jahre	28	2	
	31 bis 35 Jahre	9	3	
	36 Jahre und älter	6	4	
Geschlecht	Weiblich	93	0	"male"
	Männlich	49	1	
	Transgender	1	[Fragebogen entnommen]	
Staatsangehörigkeit	Deutsch	87	alle Mig = 0	
	Deutsch mit Migrationshintergrund (1 Gen.)	23	Mig_1 = 1	
	Deutsch mit Migrationshintergrund (2 o. 3 Gen.)	22	Mig_2 = 1	
	Andere Staatsangehörigkeit	12	Mig_andere = 1	
Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle	138	0	"non_het"
	Homosexuell	3		
	Bisexuell	0		
	Asexuell	0		
	Nichts davon	2	1	
Schwerbehinderung	Ja	1	---	[Variable nicht verwenden]
	Nein	143	---	
Subjektiver Gesundheitszustand	Sehr Schlecht	0		
	Schlecht	0		
	Mittelmäßig	10	1	
	Gut	59	2	
	Sehr Gut	75	3	
Religions-/Glaubensgemeinschaft	Christentum	63	Christ = 1	Wird zu drei Dummy-Variablen: "Christ" / "Islam" / "Other"
	Hinduismus	0	Christ = Islam = Other = 0	
	Islam	19	Islam = 1	
	Buddhismus	3	Other = 1	
	Judentum	0	Christ = Islam = Other = 0	
	Sonstige	1	Other = 1	
	Nein	56	Christ = Islam = Other = 0	

5. Erste Ergebnisse



Übersicht zur Verteilung der personenbezogenen Merkmale und Kodierung

Bildungsabschluss (Mutter)	Haupt- bzw. Volksschulabschluss	12	1	Die Werte zu den beiden Bildungsabschlüssen zu einer Variable summieren
	Abschluss der polytechnischen Oberschule	2	2	
	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	50	2	
	Fachhochschul- oder Hochschulreife	30	3	
	Hochschulabschluss	38	4	
	Kein Bildungsabschluss	7	0	
	Ich weiß nicht	5	0	
Bildungsabschluss (Vater)	Haupt- bzw. Volksschulabschluss	14	1	
	Abschluss der polytechnischen Oberschule	1	2	
	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	35	2	
	Fachhochschul- oder Hochschulreife	29	3	
	Hochschulabschluss	51	4	
	Kein Bildungsabschluss	8	0	
	Ich weiß nicht	6	0	
Berufserfahrung	Nein	25	0	
	Ja, bis zu 6 Monate	32	1	
	Ja, mehr als 6 Monate und bis zu 12 Monate	15	2	
	Ja, mehr als 12 Monate und bis zu 36 Monate	20	3	
	Ja, mehr als 36 Monate	52	4	
Dauer bis Studienabschluss	Noch 1 Semester	11	1	
	Noch 2 Semester	46	2	
	Noch 3 Semester und länger	87	3	
Beziehungsstatus	Alleinstehend	60	0	gerankt nach der Festigkeit der Bindung
	In einer Beziehung	73	1	
	Ehe	11	2	
Kinder	Ja	10	3	gerankt nach der Stärke des Kinderwunsches/ nach der Wahrscheinlichkeit, Kinder zu haben.
	Nein, aber Kinderwunsch in naher Zukunft	15	2	
	Nein, aber Kinderwunsch in fernerer Zukunft	85	1	
	Nein	34	0	

5. Erste Ergebnisse

- Ranking ohne Berücksichtigung personenbezogener Merkmale



TOP-3-Arbeitgebermerkmale (Oberkategorien)







Geschlechts- und familienorientierte Arbeitgebermerkmale	1
Internationale Arbeitgebermerkmale	2
Altersorientierte Arbeitgebermerkmale	3
Behindertenorientierte Arbeitgebermerkmale	4
Sexualorientierte Arbeitgebermerkmale	5
Religions- / Weltanschauungsorientierte Arbeitgebermerkmale	6

5. Erste Ergebnisse

- Ranking ohne Berücksichtigung personenbezogener Merkmale



TOP-3-Arbeitgebermerkmale pro Oberkategorie/Dimension

Alter		
	Altersunabhängige Fort- & Weiterbildung	1
	Betriebliche Altersvorsorge	2
	Altersgemischte Arbeitsteams	3
Geschlecht		
	Flexible Arbeitszeitmodelle	1
	Arbeitszeitkonten	2
	Betreuungsangebote für Kinder	3
Sexuelle Orientierung		
	Leitlinien zur Gleichstellung	1
	Sensibilisierungstrainings	2
	Homosexuelle Vertrauenspersonen	3
Internationalität / Ethnie		
	Internationale Austauschprogramme	1
	Fachbezogene Sprachkurse	2
	Internationale Arbeitsteams	3
Behinderung		
	Barrierefreiheit	1
	Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung	2
	Flexible Arbeitszeitgestaltung	3
Religion-/Weltanschauung		
	Religionssensibles Speiseangebot	1
	Duldung religiöser Symbole	2
	Keine Pflichtveranstaltungen an religiösen Feiertagen	3

5. Erste Ergebnisse



Erste Ergebnisse: Deskriptive Darstellung der Signifikanz

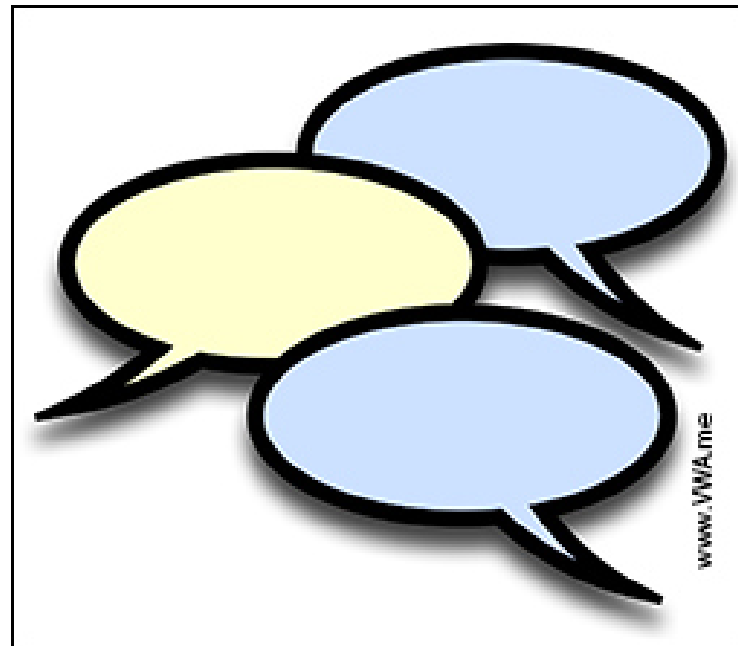
Arbeitgebermerkmale nach Oberkategorien/Dimensionen						
	Alter	Behinderung	Geschlecht/Familie	Internationalität	Religion	Sexuelle Orientierung
Personenbezogene Variablen	Alter					
	Behinderung					
	Beziehung		_*	+**		
	Bildung		-**		+*	
	Berufserfahrung	_*				
	Kind		+**			_*
	Geschlecht (male)			_*		
	Migration			-**	+*	+*
	NON_HET	-**				
	R_Christentum					
	R_Islam				_*	+**
	R_Other					

Legende

(*) Leicht signifikant; (**) Stark signifikant

(+) positiv; (-) negativ

6. Diskussion





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT

FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Diversity Management als Profilierungsfeld in der externen Arbeitgebermarkenführung

Empirische Untersuchung zur Wahrnehmung von diversitätsorientierten Arbeitgebermerkmalen bei Studierenden der Sozialökonomie unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Merkmale

Marcus Bludau, M.A. / Dr. Sönke Häselser / Dr. Stephan Schmucker

Göttingen, 13. September 2017