



Contribution ID: 23

Type: Poster

Mitarbeiterbindung von dual Studierenden - Eine empirische Analyse

Thursday, March 1, 2018 1:00 PM (45 minutes)

Das duale Studium gewinnt bei jungen Menschen wie auch bei Arbeitgebern zunehmend an Bedeutung, was an den steigenden Studierendenzahlen festgemacht werden kann. Nach dem Studium stehen den kooperierenden Ausbildungsstätten hochqualifizierte Fachkräfte, die den aktuellen Forschungsstand kennen und bedarfsgerecht für das Unternehmen qualifiziert sind, zur Verfügung. Hierbei werden das Fehlbesetzungsrisiko und die Rekrutierungskosten sowie die Einarbeitungszeit minimiert. Es stellt sich daher die Frage, wie sich in diesem Bildungsprozess eine Bindung (Commitment) der Studierenden an den Betrieb entwickelt, damit die Studierenden langfristig gehalten werden können und das Studium nicht abbrechen.

Es liegen Daten der ersten Welle ($n=5863$) des Studierendenpanels der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) vor. Es zeigte sich ein Zusammenhang zwischen betrieblicher Abbruchneigung und Commitment. Zudem wurde deutlich, dass Personen mit einer schlechten Hochschulzugangsnote ihren Ausbildungsstätten stärker verbunden sind und dass Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten Personen an eine Organisation binden. Ferner binden sich duale Studentinnen intensiver als duale Studenten an ihre dualen Partner.

Abstract (für alle Formate) - Bitte vergessen Sie nicht das Format unter "Presentation type" am Ende dieser Seite anzugeben.

Das duale Studium gewinnt sowohl bei jungen Menschen als auch bei Arbeitgebern zunehmend an Bedeutung, was an den steigenden Studierendenzahlen festgemacht werden kann (AusbildungsPlus 2014). Hierfür werden die Argumente angeführt, dass dieses Studienformat schnell auf die Veränderungen in der Arbeitswelt reagiert und die geforderte Verknüpfung zwischen Theorie-Praxis besonders ausgiebig in das Studium integriert (Wissenschaftsrat 2015). Nach dem Studium stehen den Ausbildungsstätten hochqualifizierte Fachkräfte, die den aktuellen Forschungsstand kennen und bedarfsgerecht für das Unternehmen qualifiziert sind, zur Verfügung. Hierbei werden das Fehlbesetzungsrisiko und die Rekrutierungskosten sowie die Einarbeitungszeit minimiert (vgl. Deuer & Träger 2015; Deuer et al. 2015; hochschule dual 2017). Folglich stellt sich beispielsweise in der Personalentwicklung die Frage, wie sich in diesem Bildungsprozess eine Bindung von Seiten der Studierenden mit dem Betrieb entwickelt, damit die Studierenden langfristig gehalten werden können und das Studium nicht abbrechen. Hierbei werden sowohl die theoretischen Phasen an der Hochschule sowie die praktischen Phasen in den Ausbildungsstätten in unsere Forschungen integriert.

Um die Forschungsfrage zu bearbeiten, griffen wir auf Daten der ersten Welle des Studierendenpanels der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) zurück (Deuer et al. 2017). Insgesamt lagen 5863 Antworten aus allen 9 Standorten der DHBW vor. Dies entspricht einem Rücklauf von rund 18 Prozent. Der Anteil der Studentinnen lag bei 50 Prozent. Die Studierenden waren im Schnitt 23 Jahre alt ($SD = 2.97$) und absolvierten $M = 1.9$ Studienjahre ($SD = .82$). Diese Studie greift auf bewährte Instrumente zurück. Die Qualität der eingesetzten psychometrischen Instrumente, wie beispielsweise zum Organisationalen Commitment von Felfe et al. (2014) anhand des affektiven und kalkulatorischen sowie normativen Commitments, zur selbsteingeschätzten studentischen Kompetenzen anhand des BEvaKomp nach Braun et al. (2008), der Lehrqualität nach Thiel et al. (2008), die betriebliche Abbruchneigung (Deuer und Wild 2017) oder der Work-Life-Balance basierend auf dem TKS-WLB (Syrek et al. 2011), wurde anhand der klassischen Testtheorie überprüft und ist als gut zu bewerten. Die multivariate statistische Modellierung erfolgte unter Verwendung von drei Mehrebenen-Regressionsmodellen mit zwei Ebenen und anhand Schätzung des Verfahrens Restricted-Maximum-Likelihood (REML). So konnten

auf Basis der Ebene 2 die Effekte auf 97 Studiengangskohorten an der Hochschule in die Analyse integriert werden.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass ein Zusammenhang zwischen betrieblicher Abbruchneigung und Commitment angesehen werden kann. Die geforderten Analysen im Kontext der Selbstbestimmungstheorie und Commitmentforschung weisen neue Erkenntnisse auf. Es deutet darauf hin, dass die Verknüpfung dieser Theoriemodelle aufgrund der signifikanten Effekte zwischen den selbsteingeschätzten Kompetenzen und dem Commitment Potential besitzt und weiterverfolgt werden sollte. Zudem verdeutlichen die Ergebnisse dieser Studie eindrucksvoll, dass Personen mit einer schlechten Hochschulzugangsnote ihren Ausbildungsstätten stärker verbunden sind als Personen mit guten Hochschulzugangsnoten. Des Weiteren bestätigt diese Studie die Befunde, dass Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten Personen an eine Organisation binden. Ferner binden sich duale Studentinnen intensiver als duale Studenten an ihre dualen Partner. Die Untersuchung deutet eine Entwicklung im Zeitverlauf an. Ausgehend von dem eruierten Studienjahreffekt lässt sich ableiten, dass Studierende am Anfang des Studiums stark mit der Ausbildungsstätte verbunden sind. Dagegen scheint sich gegen Ende des Studiums diese Bindung zu verringern.

Die vorliegende Studie betrachtete die Fragestellung anhand einer Querschnittsuntersuchung. Kausale Effekte können allerdings nicht mit diesem Forschungsdesign postuliert werden. Hierfür hoffen wir auf die zukünftigen Wellen der aufgesetzten Panelstudie zurückzugreifen zu können und weitere Forschungsergebnisse präsentieren zu können. Trotz der Limitationen sind die Ergebnisse wichtige Hinweise, wie sehr die dual Studierenden an ihre Ausbildungsstätten gebunden sind. Das Zusammenspiel zwischen Hochschule, Ausbildungsstätte und dual Studierenden bildet folglich eine wertvolle und sich befruchtende Dreiecksbeziehung zwischen den Akteuren.

Literatur

AusbildungPlus (2014). Duales Studium in Zahlen. Trends und Analysen. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Duales_Studium_in_Zahlen.pdf. Zugegriffen: 18. August 2017.

Braun, E., Gusy, B., Leidner, B., & Hannover, B. (2008). Das Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte, studentische Kompetenzen. *Diagnostica*, 54(1), 30-42.

Deuer, E., & Träger, M. (2015). Duale Studiengänge eröffnen neue Potentiale für die betriebliche Personalarbeit. In T. Brüggemann & E. Deuer (Hrsg.), *Berufsorientierung aus Unternehmenssicht. Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule - Beruf* (S. 187-198). Bielefeld: WBV.

Deuer, E., & Wild, S. (2017). Die Messung der Abbruchneigung im Rahmen der ersten Erhebungswelle des DHBW-Studierendenpanels: Begründung und Entwicklung eines Instruments zur Früherkennung von Studienabbrüchen. Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Deuer, E., Dudek, H.-L., & Winterholler, M. (2015). Standortfaktor Duale Hochschule –Perspektiven für Jugendliche, Fachkräftepotenziale für die Betriebe und Kaufkraft für die Region (2015/01). Ravensburg: Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg.

Deuer, E., Wild, S., Schäfer-Walkmann, S., Heide, K., & Walkmann, R. (2017). Die Panelstudie "Studienverlauf - Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des Studiums an der DHBW": Gesamtbetrachtung, Notwendigkeit und Potenziale. Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB). In D. Danner & A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. Mannheim: GESIS.

hochschule dual (2017). Vorteile für Unternehmen. <http://www.hochschule-dual.de/unternehmen/vorteile-des-dualen-studiums/index.html>. Zugegriffen: 18. August 2017.

Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C., & Klusemann, J. (2008). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskaala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57(3), 134-145.

Thiel, F., Veit, S., Blüthmann, I., Lepa, S., & Ficzkowski, M. (2008). Ergebnisse der Befragung der Studierenden in den Bachelorstudiengängen an der Freien Universität Berlin. Sommersemester 2008. http://www.geo.fu-berlin.de/studium/Qualitaetssicherung/Ressourcen/FU_bachelorbefragung_2008.pdf. Zugegriffen: 27.05.2017.

Wissenschaftsrat (2015). Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. Zweiter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Bielefeld: Wissenschaftsrat.

**3-5 Keywords (aus: Personalentwicklung,
 Studiengangentwicklung,
 Institutionalisierung/
 Strukturentwicklung, Organisations-
 entwicklung,**

**Bildungs-
politik, HD Praxis,
Fachdidaktik/Fachkultur,
HD Grundlagenforschung,
Angewandte Forschung,
Wertediskurs, Internationalisierung,
Netzwerke, ggf. andere Schlüsselbegriffe)**

Duales Studium, Organisationales Commitment, Hochschulforschung, Mitarbeiterbindung

Author: WILD, Steffen (Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg)

Co-author: Prof. DEUER, Ernst (Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg)

Presenter: WILD, Steffen (Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg)

Session Classification: Postersession