

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis	19
1 Der Arbeitsmarkt in der demografischen Reform	21
1.1 Problemstellung und Ausgangssituation	26
1.2 Forschungsstand und Fragestellung	32
1.3 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	36
2 Theoretischer Hintergrund	39
2.1 Employer Branding	39
2.1.1 Von der Produktmarke zur Arbeitgebermarke.....	39
2.1.2 Externes Employer Branding.....	44
2.1.3 Internes Employer Branding.....	46
2.2 Mitarbeitendenbindung: Psychologische Erklärungsmodelle	47
2.2.1 Commitmentkonzept	49
2.2.2 Identitätsmodelle	54
2.2.2.1 Soziale Identitätstheorie	56
2.2.2.2 Selbstkategorisierungstheorie.....	58
2.2.2.3 Reduktion negativer Distinktheit.....	59
2.2.2.4 Identifikation als multidimensionales Konzept	62
2.3 Theoretisches Verständnis zum Untersuchungsgegenstand	63
2.3.1 Dimensionen und Ausgestaltung des internes Employer Branding	64
2.3.2 Besonderheiten von Dienstleistungen.....	67
2.3.3 Finanz- und Sozialdienstleistung als Extremfälle.....	73
2.4 Zusammenfassung theoretischer Hintergrund	83
3 Untersuchungsdesign	85
3.1 Mixed Methods Research (MMR).....	86
3.2 Vertiefendes Studiendesign im Rahmen von MMR.....	88
3.3 Güte „between methods“: Dokumentation als „Querschnittsgütekriterium“	91

4	Quantitative Studie: Fragebogengestützte Onlinebefragung	93
4.1	Methodik und Aufbau der Untersuchung	94
4.1.1	Überlegungen zum Fragebogensdesign	94
4.1.2	Darstellung der Stichprobe	101
4.1.3	Pretest	105
4.2	Verlauf der Datenerhebung	108
4.2.1	Datenerhebung in der Kundenbank	110
4.2.2	Datenerhebung im Jugendhilfeträger	111
4.2.3	Datenerhebung im ambulanten Pflegedienst	113
4.2.4	Datenerhebung im Wohlfahrtsverband	114
4.3	Datenanalyse der quantitativen Studie	116
4.3.1	Auswahl der Betriebe und Bereinigung des Datensatzes	117
4.3.2	Rücklauf und Repräsentativität des Datensatzes	122
4.3.3	Analyse zur Güte der Daten	124
4.3.4	Finanz- und Sozialdienstleister im Vergleich: die Auswertungsstrategie	136
4.3.5	Kritische Würdigung der Testmethodik	136
4.4	Auswertung und Dateninterpretation der quantitativen Studie	138
4.4.1	Relevanz des internen Employer Branding Modells	138
4.4.2	Relevanz nach Gruppierungen: Alter, Geschlecht, Beschäftigungsumfang und Betriebszugehörigkeit	148
4.4.3	Zwischenfazit und Bezug zur erkenntnisleitenden Fragestellung	156
4.4.4	Weiterer Forschungsverlauf	158
4.4.5	Erweiterte quantitative Datenanalyse zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	160
4.4.6	Explanative Validierung	170
4.5	Zusammenfassung der quantitativen Studie	172
5	Qualitative Studie: Leitfadengestützte Interviews	175
5.1	Methodik und Aufbau der Untersuchung	177
5.1.1	Überlegungen zur Instrumentenentwicklung	178
5.1.2	Darstellung des Samples	186
5.1.3	Pretest	190
5.2	Verlauf der Datenerhebung	194
5.2.1	Zugang und Kontaktabahnung	195
5.2.2	Beschreibung der Interviewsituation	196
5.2.3	Transkription und Datenschutz	200
5.3	Datenanalyse der leitfadengestützten Interviews	203

5.3.1	Statistische Daten zu den interviewten Personen.....	203
5.3.2	Analyse zur Güte der Daten.....	206
5.3.3	Kritische Würdigung der Methodik.....	214
5.4	Auswertungsmethode.....	217
5.4.1	Auswertung nach Meuser und Nagel.....	217
5.4.2	Systematisierte Reduktion der Interviewtexte	221
5.4.3	Darstellung des Kategoriensystems	229
6	Auswertung und Dateninterpretation	233
6.1	Analyse der Hk1 „Persönliche Perspektive“	234
6.1.1	Analyse der Hk1 – Uk1.1 Verständnis von Pflege	237
6.1.2	Analyse der Hk1 – Uk1.4 Situationsbeschreibung	239
6.1.3	Analyse der Hk1 – Uk1.5 Herausforderungen.....	245
6.1.4	Zusammenfassung der Hk1 mit Blick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.....	254
6.2	Analyse der Hk2 „Betriebliche Perspektive“	256
6.2.1	Analyse der Hk2 – Uk2.1 Erfahrung im Betrieb	256
6.2.2	Analyse der Hk2 – Uk2.2 Rahmenbedingungen	261
6.2.3	Analyse der Hk2 – Uk2.3 Verantwortung des Arbeitgebers ..	279
6.2.4	Zusammenfassung der Hk2 mit Blick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.....	285
6.3	Analyse der Hk3 „Perspektive auf Staat und Gesellschaft“	287
6.3.1	Analyse der Hk3 – Uk3.1 Wünsche an Staat und Gesellschaft	288
6.3.2	Analyse der Hk3 – Uk3.2 Kenntnis von (Pflege-)Gesetzen ...	292
6.3.3	Analyse der Hk3 – Uk3.3 Meinung über neues Familienpflegezeitgesetz	294
6.3.4	Analyse der Hk3 – Uk3.4 Verantwortung des Staates.....	301
6.3.5	Analyse der Hk3 – Uk3.5 Meinung zur Gesellschaft	307
7	Zusammenfassung.....	311
7.1	Wesentliche Ergebnisse mit Blick auf die Forschungsfrage	311
7.2	Einordnung in den theoretischen Bezugsrahmen	318
7.3	Exkurs: Empfehlungen für Betriebe.....	323
7.4	Kritische Würdigung der Mixed Methods Research	325
7.5	Ergänzende Schlussfolgerungen und Forschungsdesiderate	327
	Literaturverzeichnis	335

Angehörigenpflege neben dem Beruf
Mixed Methods Studie zu Herausforderungen und
betrieblichen Lösungsansätzen

Löhe, J.

2017, XX, 336 S. 59 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-15502-5