

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	xiii
----------------------------	------

Tabellenverzeichnis	xvii
---------------------------	------

Abkürzungsverzeichnis	xxi
-----------------------------	-----

1 Einleitung	1
---------------------------	----------

1.1 Hintergrund und Relevanz	1
------------------------------------	---

1.2 Zielsetzung und Forschungsfragen	6
--	---

1.3 Aufbau der Arbeit	10
-----------------------------	----

2 Aktueller Forschungsstand und Formulierung der Hypothesen	13
--	-----------

2.1 Theoretische Grundlagen	13
-----------------------------------	----

2.1.1 Definition des Diversity- und Diversity-Management-Begriffs	13
---	----

2.1.2 Gesetzliche und politische Rahmenbedingungen des Gender- und LSBTI-Diversity-Managements in Deutschland	22
--	----

2.1.3 Die Signaling-Theorie als Erklärungsansatz für Diversity- Management- Aktivitäten.....	27
---	----

2.1.4 Die Self-Interest-Theorie als ökonomischer Bezugsrahmen	30
---	----

2.2 Stand der Forschung und Ableitung des Forschungsbeitrags.....	34
---	----

2.2.1 Einführung zum Stand der Diversity-Management-Forschung	34
---	----

2.2.2 Empirische Ergebnisse zu ausgewählten Instrumenten aus dem Bereich Diversity Management.....	37
---	----

2.2.3 Empirische Ergebnisse zu Maßnahmen aus dem Bereich Gender Diversity Management.....	43
--	----

2.2.4 Empirische Ergebnisse zu Maßnahmen aus dem Bereich LSBTI- Diversity-Management.....	59
--	----

2.2.5 Positionierung dieser Arbeit auf Basis der Defizite bisheriger Studien	84
---	----

2.3 Ableitung der Hypothesen	90
2.3.1 Einführung.....	90
2.3.2 Hypothesen zu Diversity-Management-Aktivitäten von Organisationen	91
2.3.3 Hypothesen zu Implikationen von Diversity-Management- Aktivitäten auf organisationaler und individueller Ebene	95
3 Konzeption der empirischen Untersuchung	101
3.1 Datenbasis, Stichprobenbeschreibung und Fragebogendesign.....	101
3.2 Statistische Methodik	115
3.2.1 Signifikanz und Gütemessung der Ergebnisse	116
3.2.2 Spezifische methodische Grundlagen.....	118
3.3 Variablendefinition	124
3.3.1 Effektmodell.....	125
3.3.2 Abhängige Variablen.....	128
3.3.3 Unabhängige Variablen	133
3.3.4 Übersicht der verwendeten Variablen	145
3.3.5 Erläuterung der in Hypothesen verwendeten Konstrukte	148
4 Ergebnisse der empirischen Untersuchung	153
4.1 Deskriptive Statistik.....	153
4.1.1 Charakterisierung der verwendeten Variablen	153
4.1.2 Korrelationsanalyse	163
4.1.3 Univariate Analyse ausgewählter Zusammenhänge	167
4.2 Multivariate Analysen zu Diversity-Management-Aktivitäten	172
4.2.1 Vorgehensweise der Modellierung und Modellspezifikation	173
4.2.2 Ergebnisse	175
4.2.3 Einzelergebnisse zur Hypothesenprüfung	198
4.2.4 Modellqualität und Robustheit	202
4.2.5 Zusammenfassung zur Hypothesenprüfung	209
4.3 Multivariate Analysen der Implikationen von Diversity-Management- Aktivitäten	211
4.3.1 Vorgehensweise der Modellierung und Modellspezifikation	211

4.3.2 Ergebnisse	212
4.3.3 Einzelergebnisse zur Hypothesenprüfung	226
4.3.4 Modellqualität und Robustheit	228
4.3.5 Zusammenfassung zur Hypothesenprüfung	234
5 Abschließende Überlegungen.....	237
5.1 Synopse und Zielerreichung.....	237
5.2 Limitationen und Ausblick.....	243
Literaturverzeichnis	247

Diversity Management in Deutschland
Empirische Untersuchung von Maßnahmen für
Geschlecht und sexuelle Identität

Merklein, A.

2017, XXIV, 278 S. 27 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-19009-5