

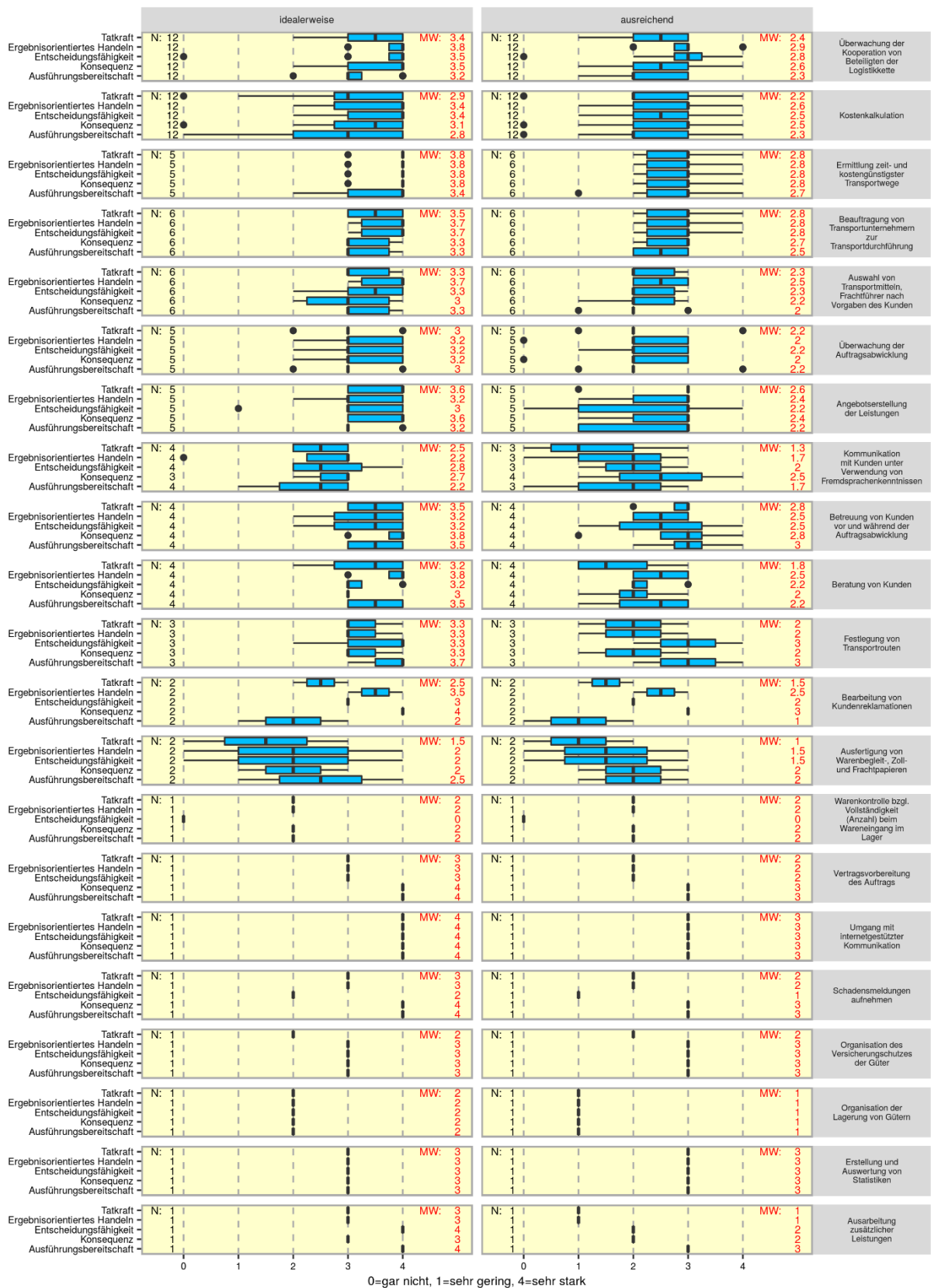


Abbildung 32: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

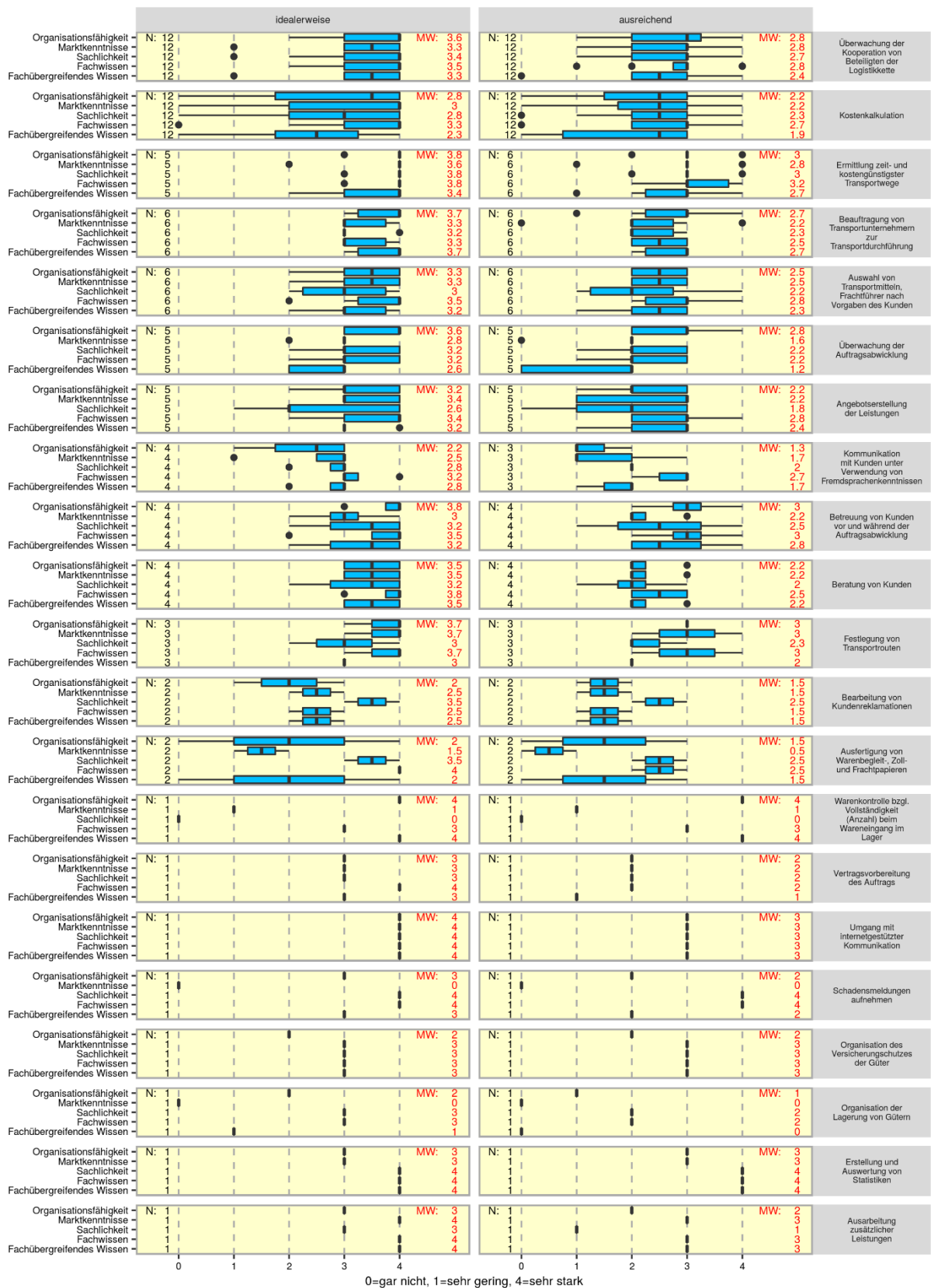


Abbildung 33: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

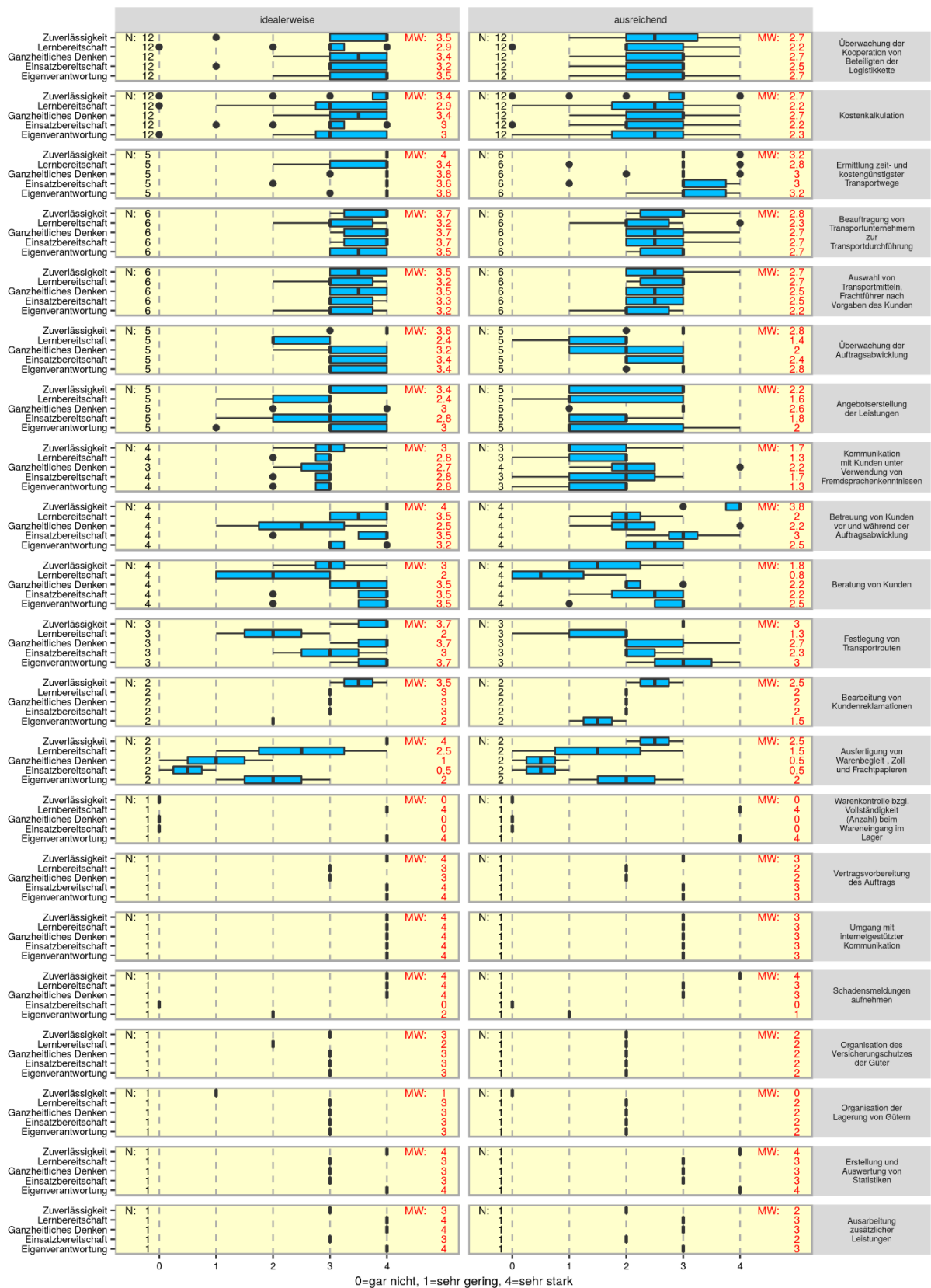


Abbildung 34: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

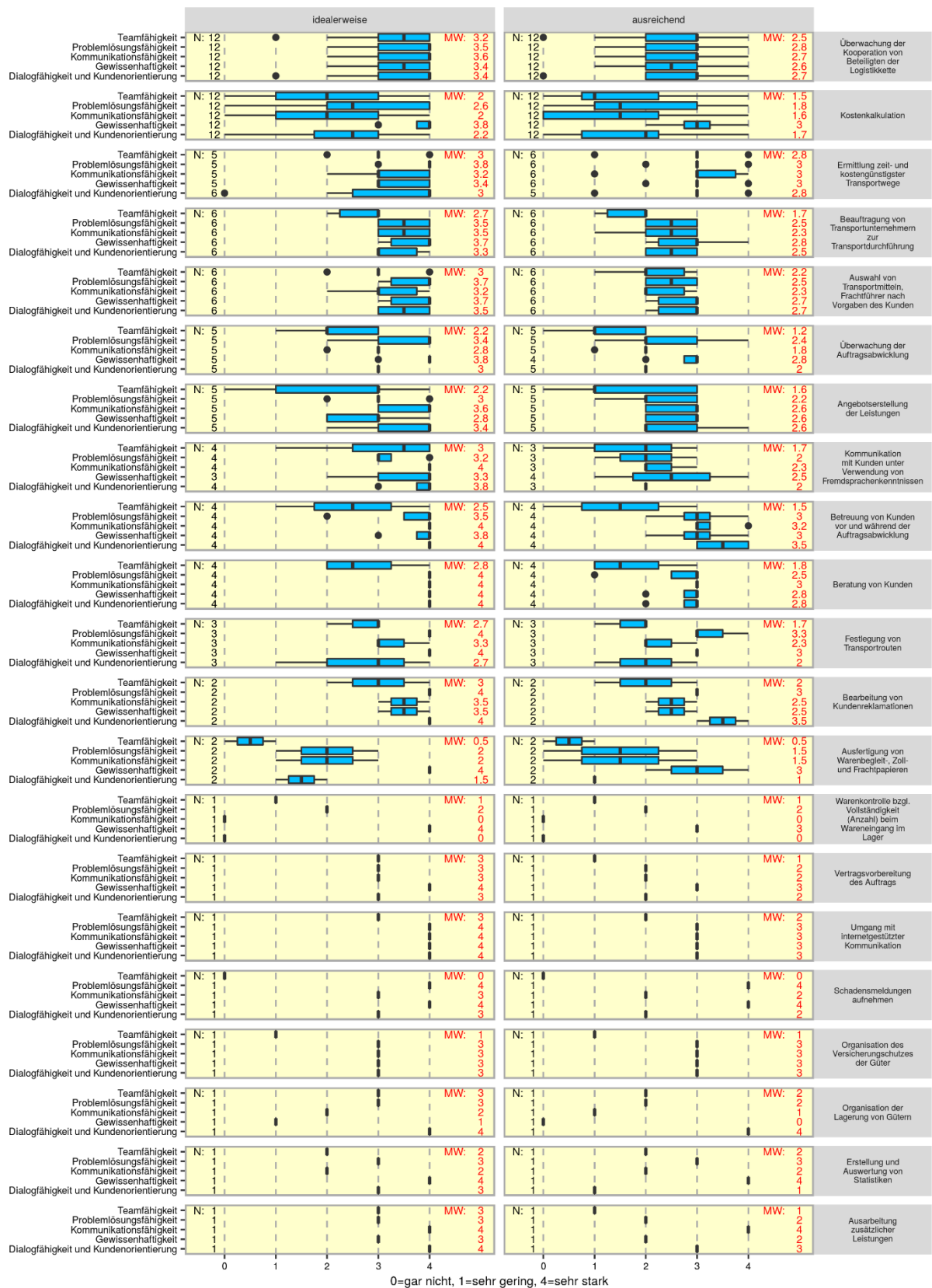


Abbildung 35: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

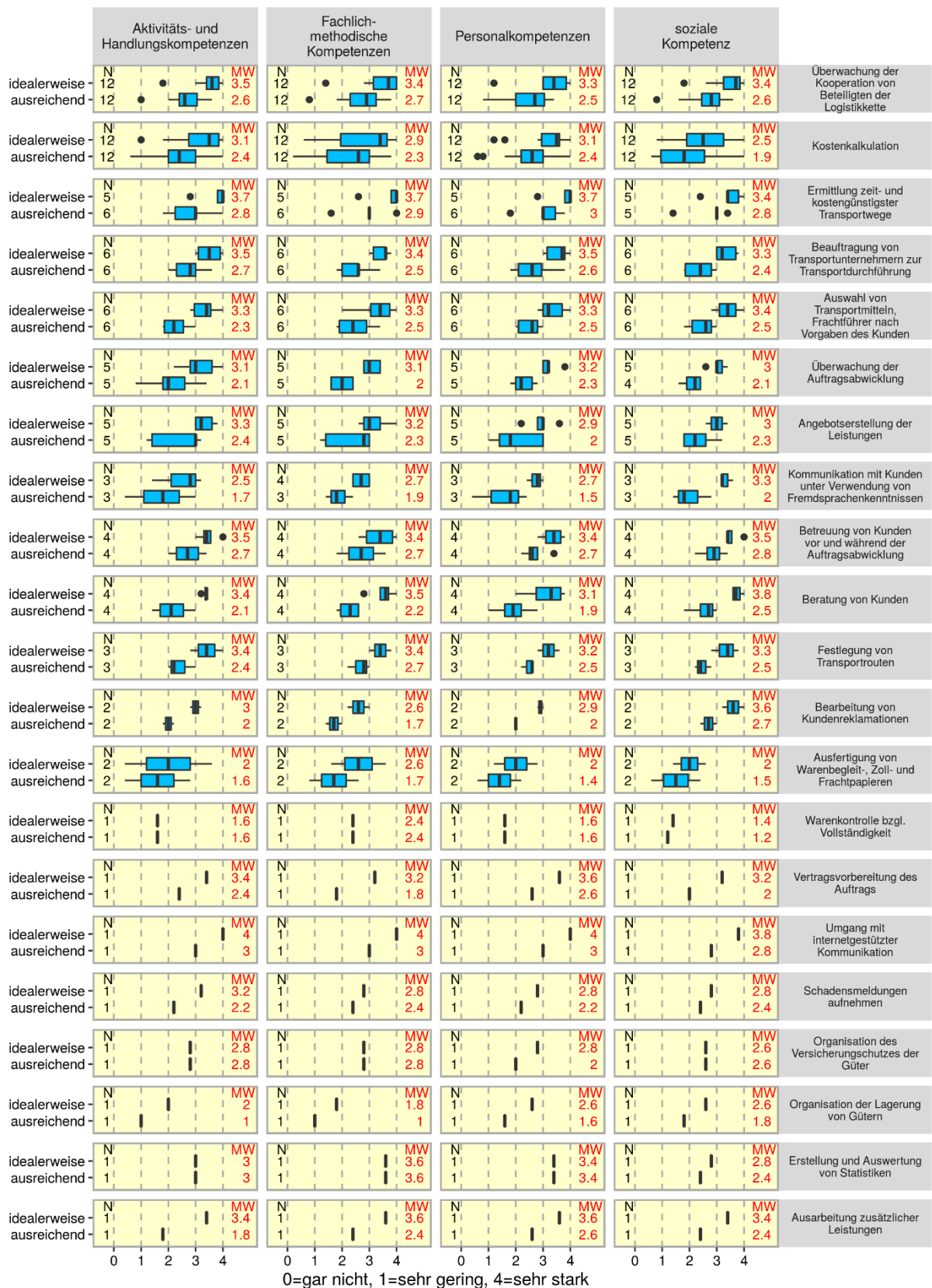


Abbildung 36: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung drei des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

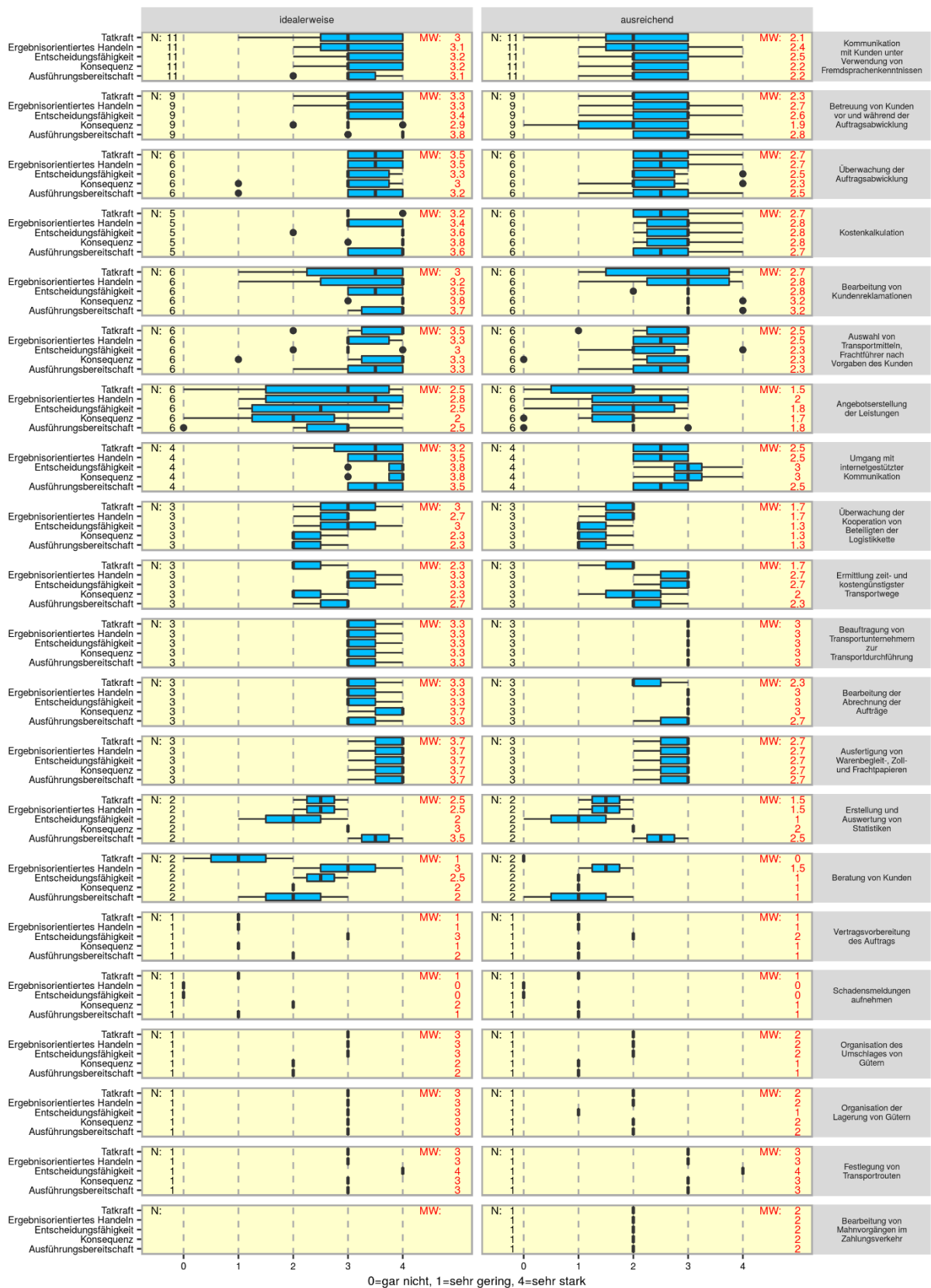


Abbildung 37: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

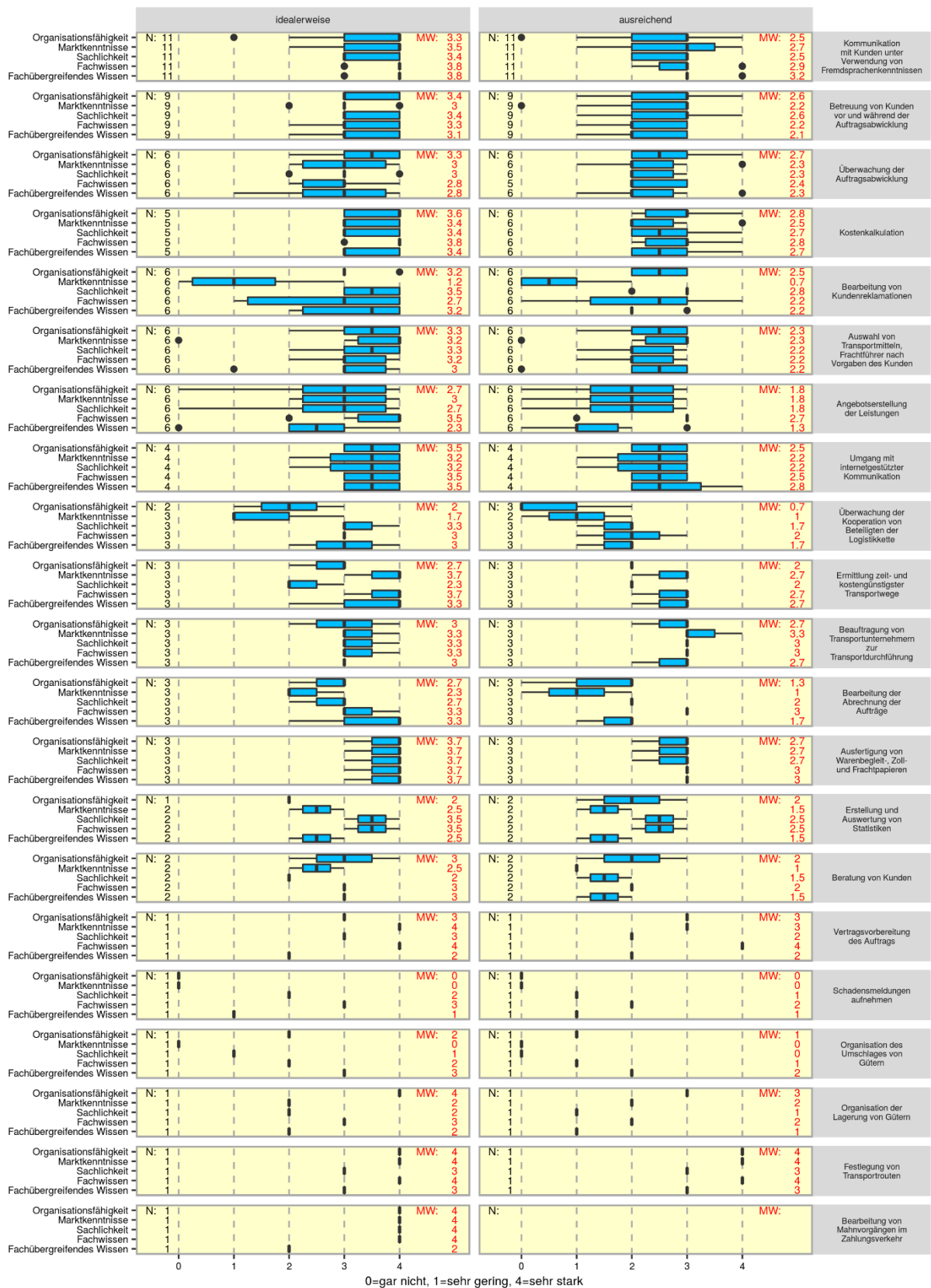


Abbildung 38: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

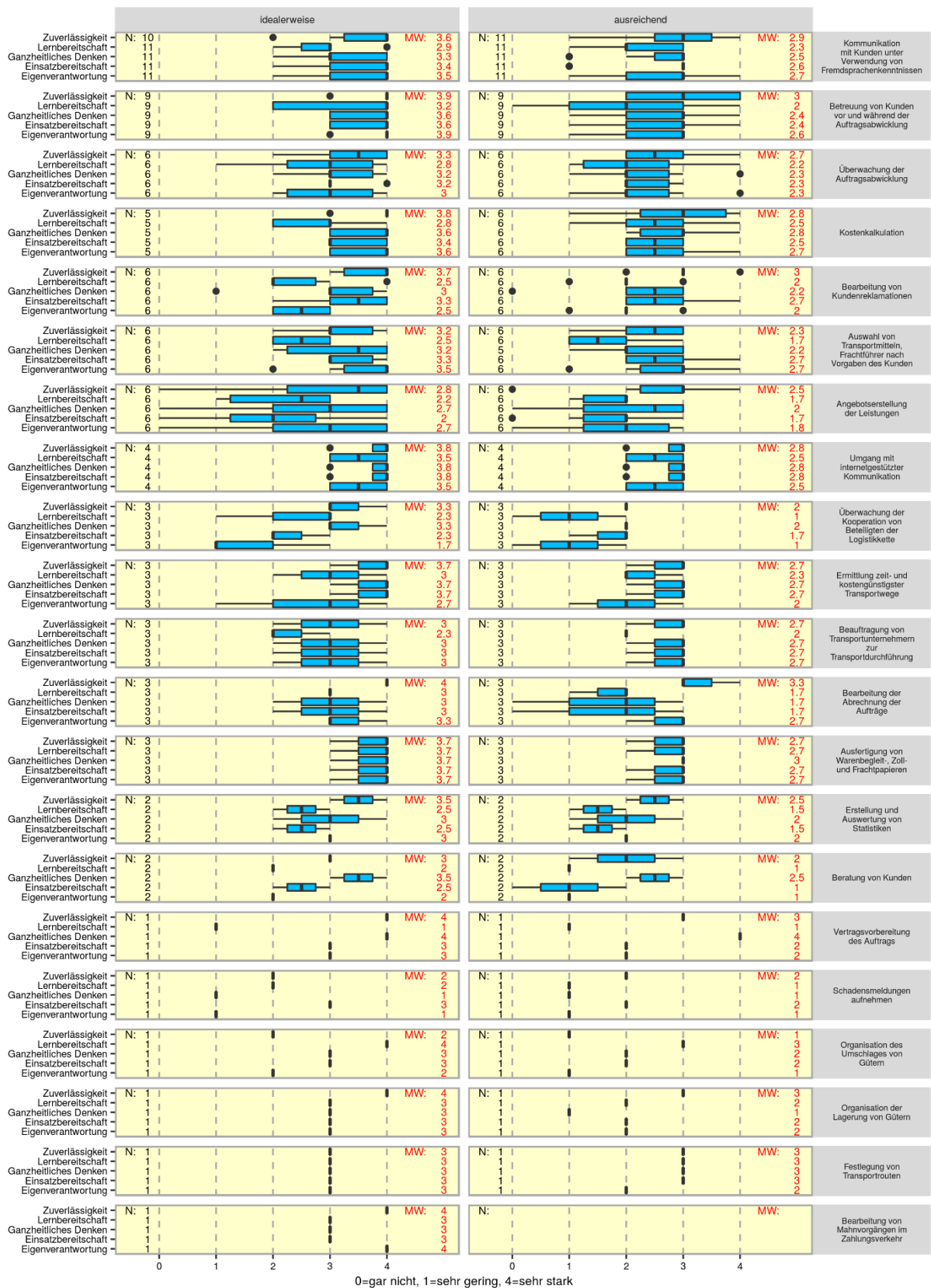


Abbildung 39: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

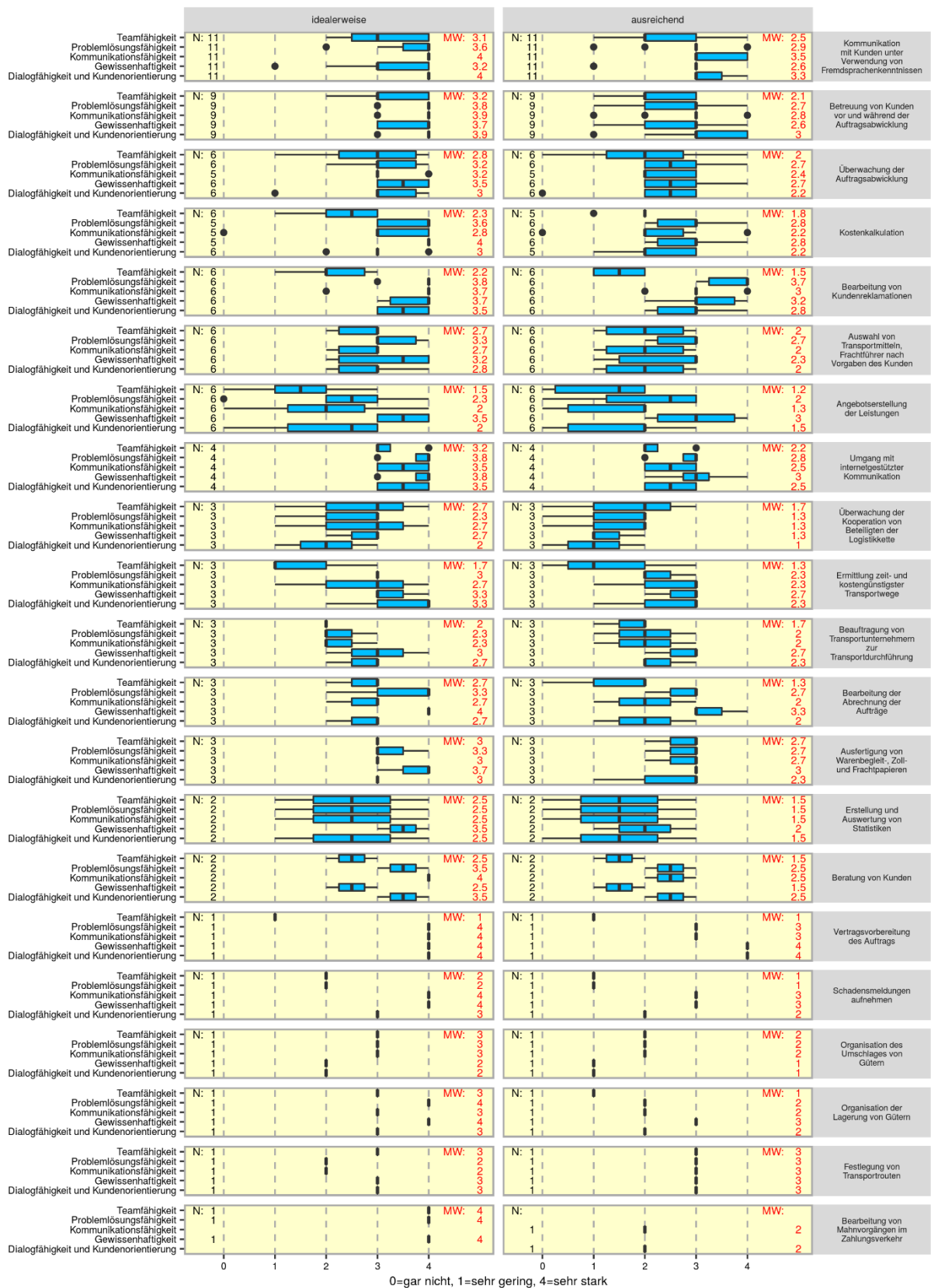


Abbildung 40: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

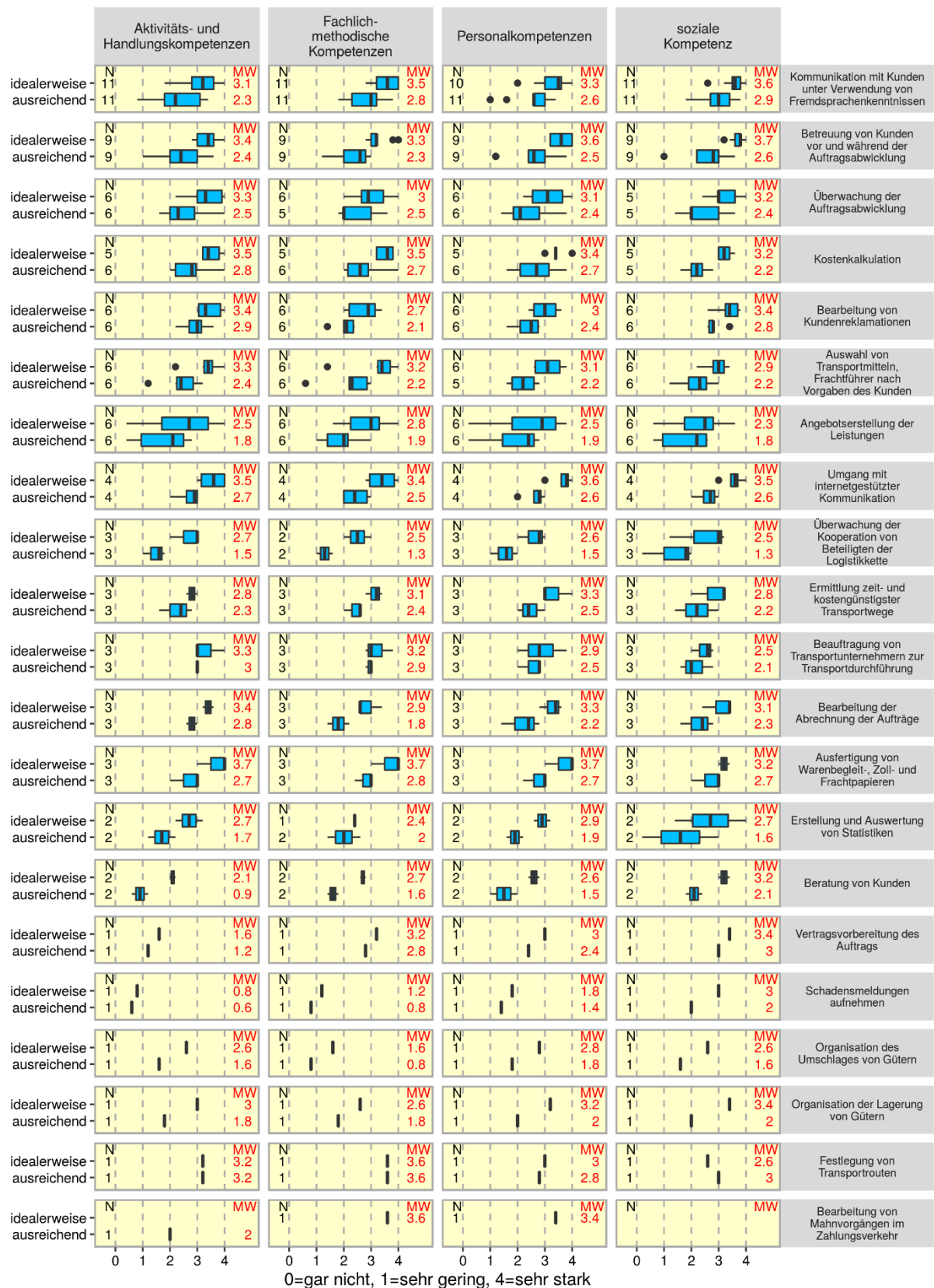


Abbildung 41: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung vier des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

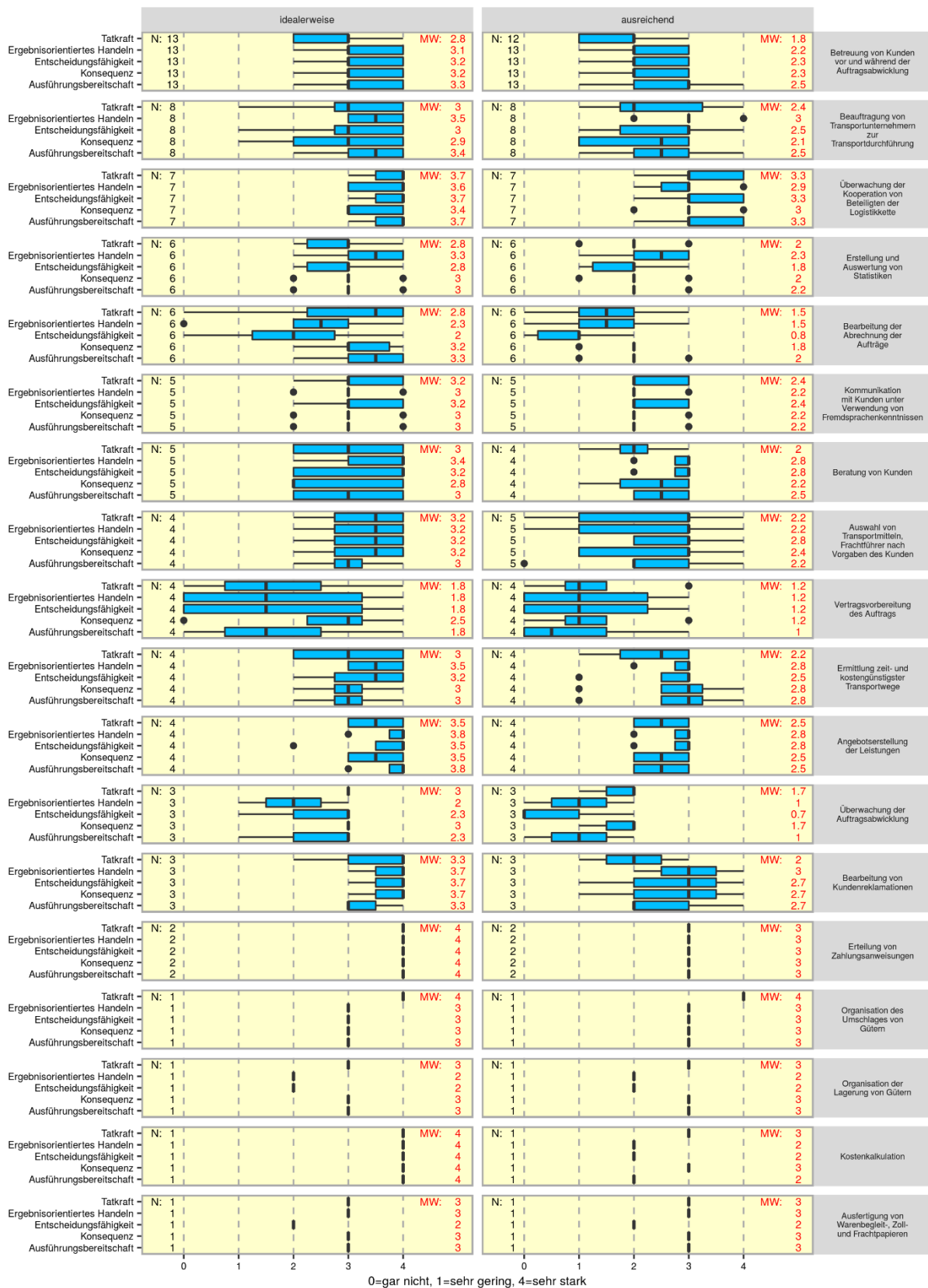


Abbildung 42: Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

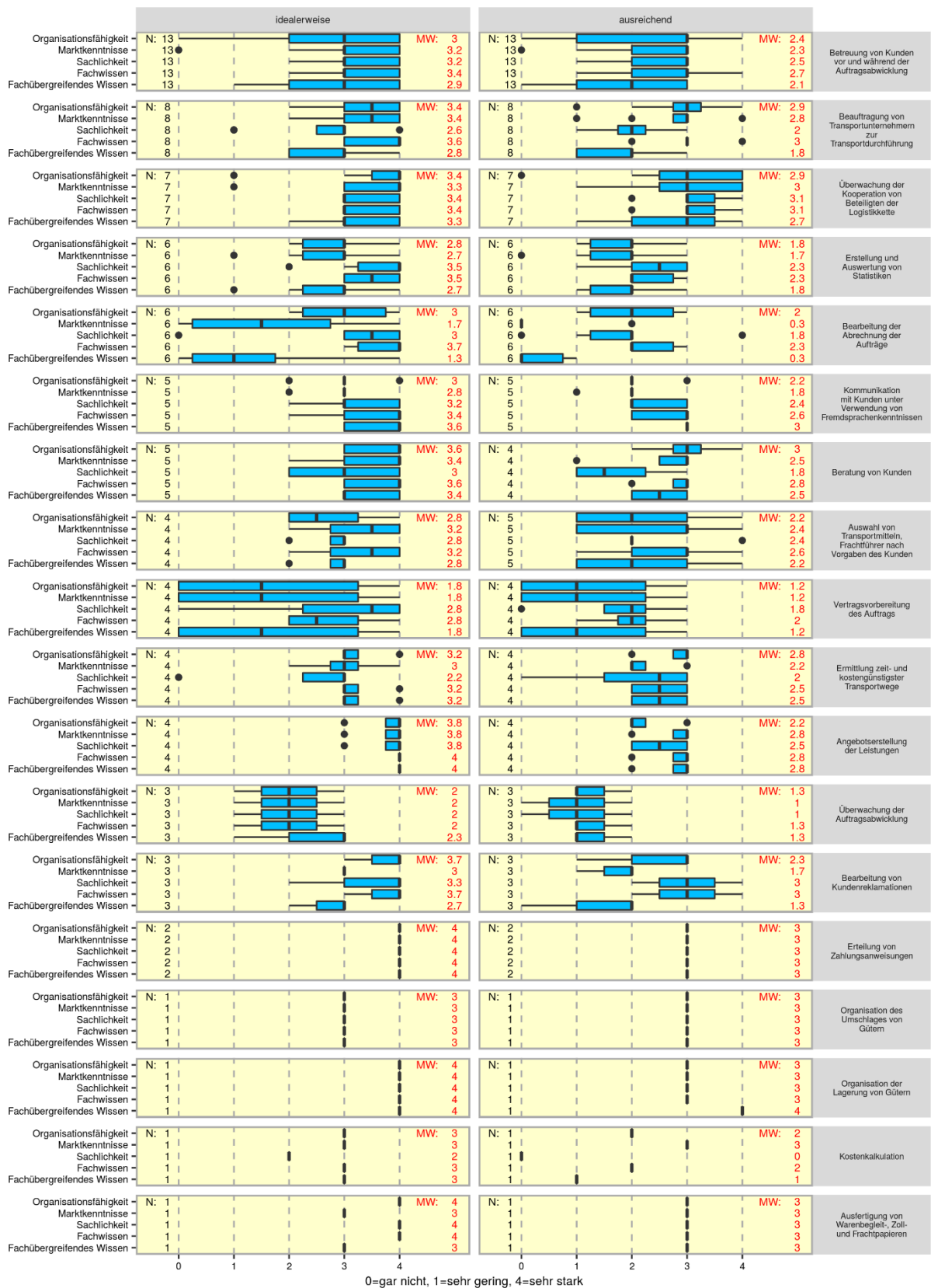


Abbildung 43: Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

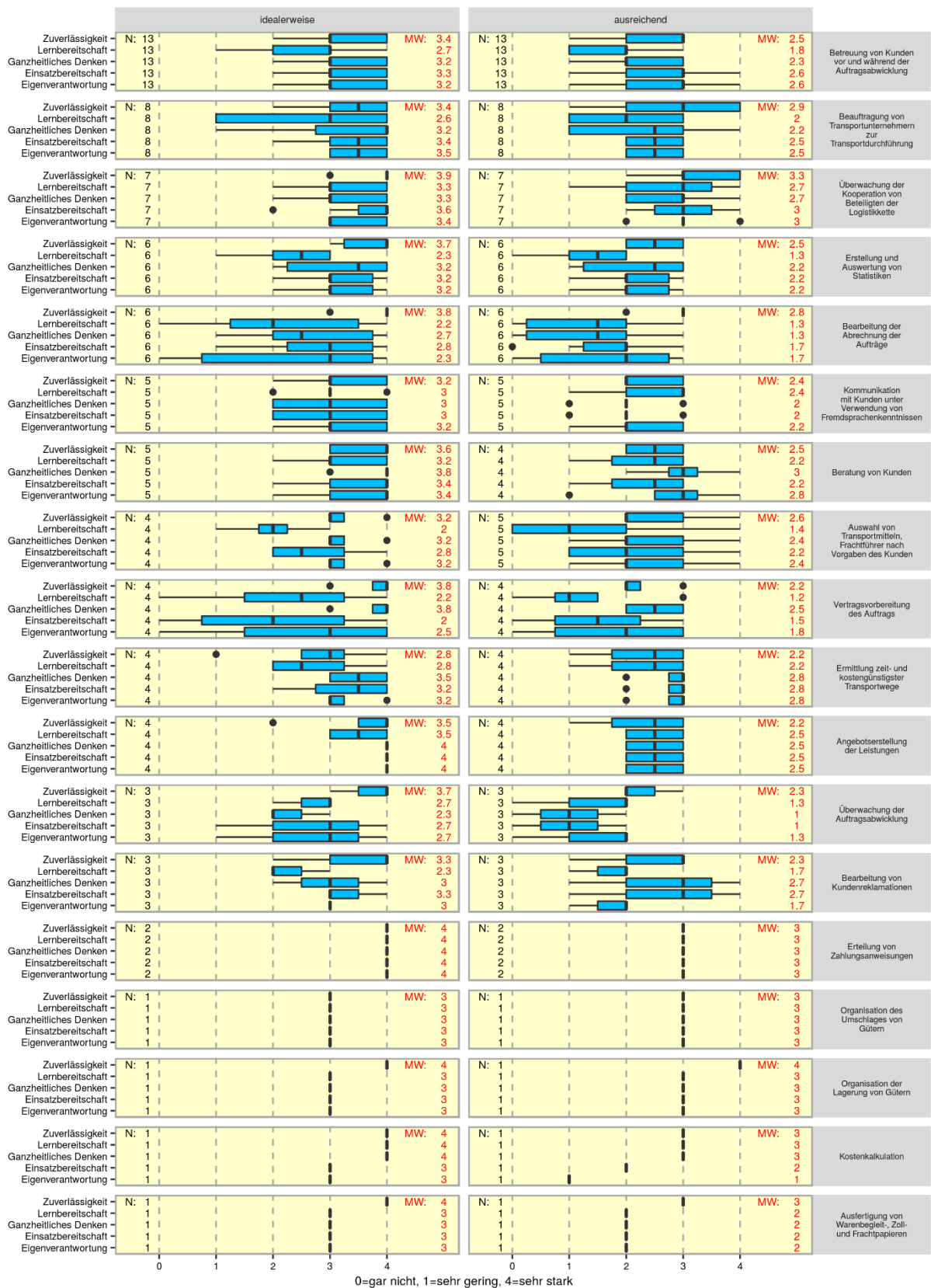


Abbildung 44: Anforderungen an Personalkompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

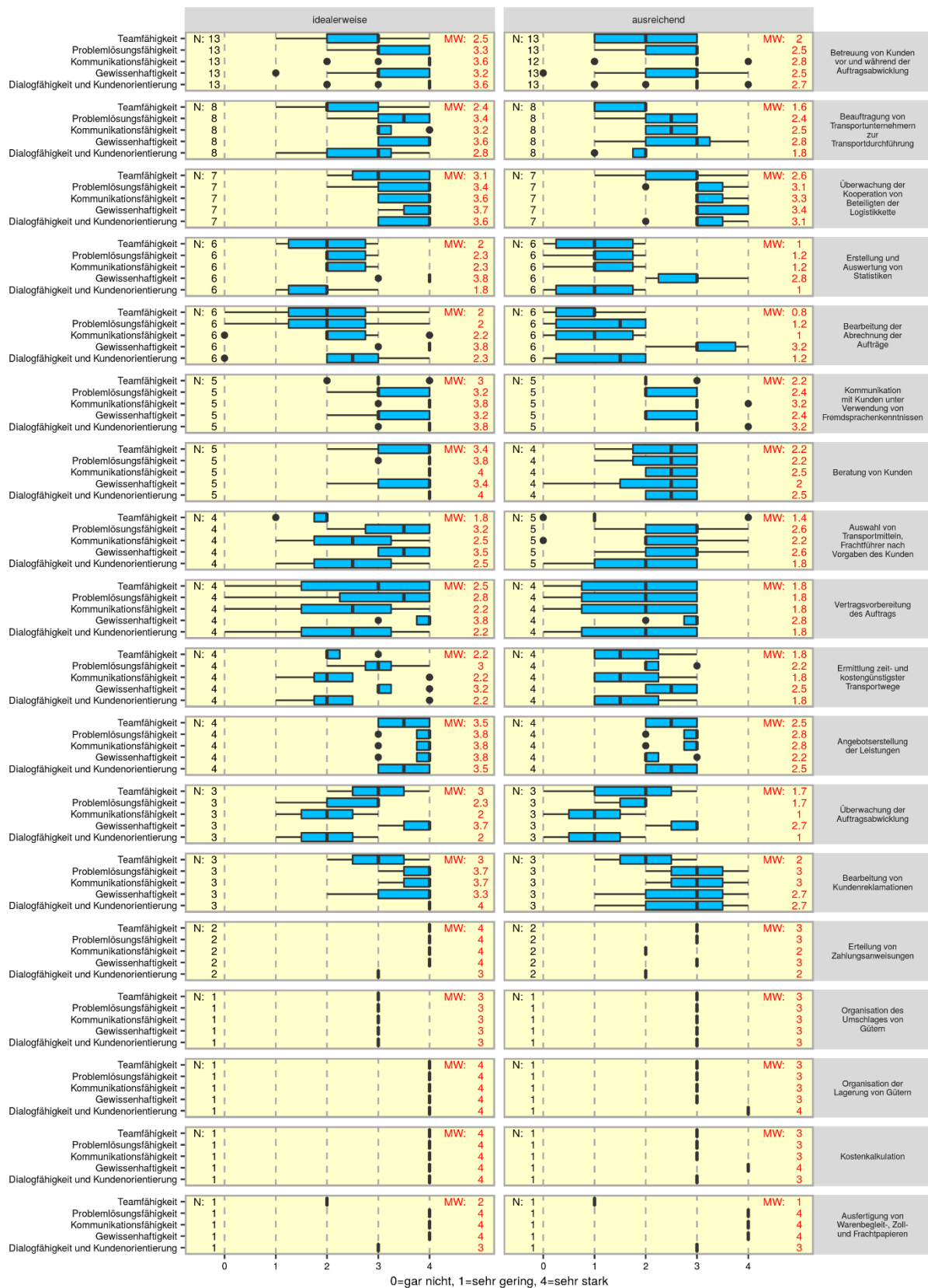


Abbildung 45: Anforderungen an Soziale Kompetenzen bezogen auf die Tätigkeiten mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

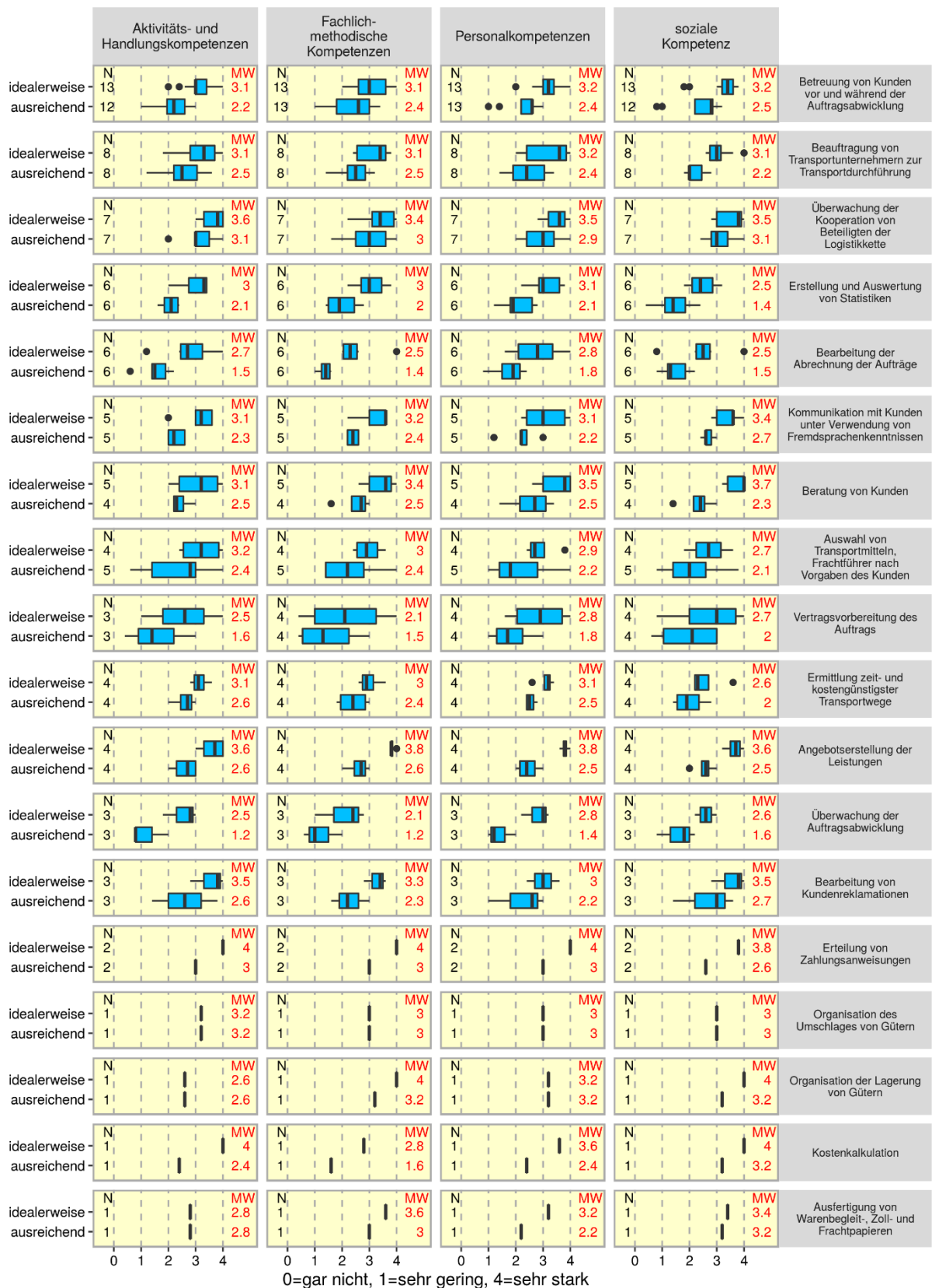


Abbildung 46: Analyse der Anforderungen an die vier Kompetenzarten bezogen auf die Tätigkeit mit der Rangordnung fünf des „Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung“

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang 15: Darstellung der vollständigen Chi²- und F-Testergebnisse

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Freiheitsgrad (df)	Sum Sq	Mean Sq	F-wert	Pr(>F)
H1.2:	(DPIVK33/34/35/36/37, BPIVK33/34/35/36/37, FPIVK33/34/35/36/37, KPIVK33/34/35/36/37, TPIVK33/34/35/36/37)						
H1.2.1:	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild über die ersten fünf genannten Tätigkeiten, unabhängig vom Berufsbild)	Mittelwerte der Kompetenz "Aktivitäts- und Handlungskompetenz" (Ausreichend: 2,307; Idealerweise: 3,102)	1	183,41	183,41	269,64	2,20E-16
H1.2.1: Residuals	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild und abhängig von den Tätigkeiten (also pro Frage; unabhängig deren Ranking/Platz)	"Aktivitäts- und Handlungskompetenz"	1159	788,35	0,68		
H1.2.1:	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild und abhängig von den Tätigkeiten (also pro Frage; unabhängig deren Ranking/Platz)	Mittelwerte der Kompetenz "Fach- und Methodenkompetenz" (Ausreichend: 2,29; Idealerweise: 3,054)	1	168,51	168,51	288,34	2,20E-16
H1.2.1: Residuals	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild und abhängig von den Tätigkeiten (also pro Frage; unabhängig deren Ranking/Platz)	"Fach- und Methodenkompetenz"	1153	673,83	0,58		
H1.2.1:	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild und abhängig von den Tätigkeiten (also pro Frage; unabhängig deren Ranking/Platz)	Mittelwerte der Kompetenz "Personale Kompetenz" (Ausreichend: 2,36; Idealerweise: 3,155)	1	183,38	183,38	343,61	2,20E-16
H1.2.1: Residuals	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild und abhängig von den Tätigkeiten (also pro Frage; unabhängig deren Ranking/Platz)	"Personale Kompetenz"	1158	618	0,53		
H1.2.1:	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild und abhängig von den Tätigkeiten (also pro Frage; unabhängig deren Ranking/Platz)	Mittelwerte der Kompetenz "Soziale Kompetenz" (Ausreichend: 2,377; Idealerweise: 3,154)	1	175,85	175,85	317,88	2,20E-16
H1.2.1: Residuals	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen (auch unabhängig konkreter Tätigkeiten pro Berufsbild und abhängig von den Tätigkeiten (also pro Frage; unabhängig deren Ranking/Platz)	"Soziale Kompetenz"	1162	642,83	0,55		
H1.2.2:	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an bestimmte Kompetenzklassen (Soziale Kompetenz, Aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenz, Fach- und Methodenkompetenz, Personale Kompetenz) über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	Ideal- und Mindestanforderung (typ)	1	136,55	136,55	363,8383	2,20E-16
H1.2.2:	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an bestimmte Kompetenzklassen (Soziale Kompetenz, Aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenz, Fach- und Methodenkompetenz, Personale Kompetenz) über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	pro Kompetenzklasse (kompe)	3	0,76	0,25	0,6721	0,5693
H1.2.2:	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an bestimmte Kompetenzklassen (Soziale Kompetenz, Aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenz, Fach- und Methodenkompetenz, Personale Kompetenz) über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	pro Berufsbild (bg)	4	20,07	5,02	13,3659	1,41E-10
H1.2.2: Residuals	Es existieren Unterschiede zw. Ideal- und Mindestanforderungen an bestimmte Kompetenzklassen (Soziale Kompetenz, Aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenz, Fach- und Methodenkompetenz, Personale Kompetenz) über die ersten 5 genannten Tätigkeiten		874	328,02	0,38		
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	typ	1	715,44	715,44	1393,052	2,20E-16
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	komp	38	282,46	7,43	14,473	2,20E-16
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	bg	4	65,28	16,32	31,779	2,20E-16
H1.2.3: Residuals	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten		4608	2366,56	0,51		
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Aktivitäts- und Handlungskompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	typ	1	35,356	35,356	75,6474	7,98E-16
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Aktivitäts- und Handlungskompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	bg	4	5,682	1,42	3,0392	1,82E-02
H1.2.3: Residuals	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Aktivitäts- und Handlungskompetenz (pro Berufsbild und über alle Berufsbilder hinweg) über die ersten 5 genannten Tätigkeiten		220	102,823	0,467		
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Fachlich-methodische Kompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	typ	1	31,112	31,112	74,7731	1,28E-15
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Fachlich-methodische Kompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	bg	4	4,453	1,113	2,6754	3,29E-02
H1.2.3: Residuals	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Fachlich-methodische Kompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten		213	88,627	0,416		
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Personalkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	typ	1	34,184	34,184	99,935	2,20E-16
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Personalkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	bg	4	9,943	2,486	7,2671	1,66E-05
H1.2.3: Residuals	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Personalkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten		214	73,201	0,342		
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Sozialkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	typ	1	35,938	35,938	126,517	2,00E-16
H1.2.3:	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Sozialkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten	bg	4	3,039	0,76	2,6747	3,30E-02
H1.2.3: Residuals	Es variieren Angaben zu Ideal- und Mindestanforderungen pro Teilkompetenz UV: Bewertung für idealerweise/ausreichend; AV: Mittelwerte für Sozialkompetenz über die ersten 5 genannten Tätigkeiten		212	60,22	0,284		

Abbildung 47: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 1.2

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Freiheitsgrad (df)	Sum sq	Mean Sq	F-Wert	Pr(>F)
H2.1:	Wenn kultureller Wandel (Wertewandel (DPID01) und demographischer Wandel (DPID02/DPID03)) wahrgenommen wird und/oder erwartet wird, dann...	DPID01, DPID02/DPID03					
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID01, Idealerweise (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37) Mittelwert	3	1,3488	0,4496	1,6993	0,1733
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID02, Idealerweise (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37) Mittelwert	2	0,468	0,234	0,8845	0,4167
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID03, Idealerweise (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37) Mittelwert	2	0,8304	0,4152	1,5693	0,2142
H2.1.7: Residuals	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID01, DPID02, DPID03, Idealerweise (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37) Mittelwert	85	22,4891	0,2646		
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ001: Schulabschluss Idealerweise)	DPID01, Mittelwert DPVQI38_SQ001	3	8,838	2,946	1,6277	0,189177
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ001: Schulabschluss Idealerweise)	DPID02, Mittelwert DPVQI38_SQ001	2	2,41	1,205	0,6657	0,516649
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ001: Schulabschluss Idealerweise)	DPID03, Mittelwert DPVQI38_SQ001	2	25,83	12,915	7,1359	0,001381
H2.1.7: Residuals	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ001: Schulabschluss Idealerweise)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert DPVQI38_SQ001	83	150,219	1,81		
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Schulabschluss)	DPID01, Mittelwert Idealerweise DPVQI38a_SQ001	3	6,271	2,09	2,2774	0,08563
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Schulabschluss)	DPID02, Mittelwert Idealerweise DPVQI38a_SQ001	2	1,121	0,561	0,6108	0,54534
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Schulabschluss)	DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI38a_SQ001	2	1,534	0,767	0,8355	0,43729
H2.1.7: Residuals	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Schulabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI38a_SQ001	83	76,178	0,918		
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Schulabschluss)	DPID01, Mittelwert Idealerweise DPVQI38b_SQ001	3	1,374	0,458	0,6468	0,5874
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Schulabschluss)	DPID02, Mittelwert Idealerweise DPVQI38b_SQ001	2	0,351	0,176	0,2482	0,7809
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Schulabschluss)	DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI38b_SQ001	2	3,241	1,62	2,2881	0,1086
H2.1.7: Residuals	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Schulabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI38b_SQ001	74	52,403	0,708		
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ001: Berufsabschluss Idealerweise)	DPID01, Mittelwert Idealerweise DPVQI39_SQ001	3	1,092	0,364	0,3553	0,78546
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ001: Berufsabschluss Idealerweise)	DPID02, Mittelwert Idealerweise DPVQI39_SQ001	2	5,136	2,568	2,5071	0,08774
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ001: Berufsabschluss Idealerweise)	DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI39_SQ001	2	1,372	0,686	0,6696	0,51471
H2.1.7: Residuals	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ001: Berufsabschluss Idealerweise)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI39_SQ001	82	84	1,024		
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Berufsabschluss)	DPID01, Mittelwert Idealerweise DPVQI39a_SQ001	3	25,35	8,45	1,8693	0,1416
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Berufsabschluss)	DPID02, Mittelwert Idealerweise DPVQI39a_SQ001	2	15,82	7,91	1,7492	0,1806
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Berufsabschluss)	DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI39a_SQ001	2	1,42	0,71	0,1575	0,8545
H2.1.7: Residuals	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ001: Noten Idealerweise des Idealerweise Berufsabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI39a_SQ001	79	357,15	4,52		
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID01, Mittelwert Idealerweise DPVQI39b_SQ001	3	10,09	3,36	0,6916	0,5603
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID02, Mittelwert Idealerweise DPVQI39b_SQ001	2	17,33	8,67	1,7824	0,1761
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI39b_SQ001	2	6,4	3,2	0,6587	0,5208
H2.1.7: Residuals	...sind Idealanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ001: Noten Idealerweise des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Idealerweise DPVQI39b_SQ001	67	325,72	4,86		

Abbildung 48: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 2.1.7
Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Freiheitsgrad (df)	Sum sq	Mean Sq	F-Wert	Pr(>F)
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID01, Ausreichend Mittelwert (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37)	3	3,0389	1,013	3,5658	0,01756
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID02, Ausreichend Mittelwert (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37)	2	0,0453	0,0227	0,0798	0,92339
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID03, Ausreichend Mittelwert (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37)	2	1,2161	0,6081	2,1405	0,12405
H2.1.8: Residuals	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen geringer (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	DPID01, DPID02, DPID03, Ausreichend Mittelwert (DPIVK33-37, BPIVK33-37, KPIVK33-37, FPIVK33-37, TPIVK33-37)	83	23,5786	0,2841		
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ002: Schulabschluss Ausreichend)	DPID01, Mittelwert DPVQI38_SQ002	3	8,634	2,878	1,6063	0,19393
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ002: Schulabschluss Ausreichend)	DPID02, Mittelwert DPVQI38_SQ002	2	0,644	0,322	0,1796	0,8359
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ002: Schulabschluss Ausreichend)	DPID03, Mittelwert DPVQI38_SQ002	2	11,748	5,874	3,2787	0,04249
H2.1.8: Residuals	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38_SQ002: Schulabschluss Ausreichend)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert DPVQI38_SQ002	85	152,286	1,792		
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ002: Noten ausreichend des idealerweise Schulabschluss)	DPID01, Mittelwert ausreichend DPVQI38a_SQ002	3	2,323	0,774	1,6706	0,17972
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ002: Noten ausreichend des idealerweise Schulabschluss)	DPID02, Mittelwert ausreichend DPVQI38a_SQ002	2	0,85	0,425	0,9167	0,40389
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ002: Noten ausreichend des idealerweise Schulabschluss)	DPID03, Mittelwert ausreichend DPVQI38a_SQ002	2	3,426	1,713	3,6967	0,02903
H2.1.8: Residuals	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38a_SQ002: Noten ausreichend des idealerweise Schulabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert ausreichend DPVQI38a_SQ002	82	38,001	0,463		
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Schulabschluss)	DPID01, Mittelwert ausreichend DPVQI38b_SQ002	3	0,347	0,116	0,169	0,916967
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Schulabschluss)	DPID02, Mittelwert ausreichend DPVQI38b_SQ002	2	0,254	0,127	0,1856	0,830991
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Schulabschluss)	DPID03, Mittelwert ausreichend DPVQI38b_SQ002	2	9,434	4,717	6,8914	0,001801
H2.1.8: Residuals	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI38b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Schulabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert ausreichend DPVQI38b_SQ002	74	50,654	0,685		
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ002: Berufsabschluss Ausreichend)	DPID01, Mittelwert Ausreichend DPVQI39_SQ002	3	4,495	1,498	1,0183	0,3891
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ002: Berufsabschluss Ausreichend)	DPID02, Mittelwert Ausreichend DPVQI39_SQ002	2	3,364	1,682	1,1432	0,324
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ002: Berufsabschluss Ausreichend)	DPID03, Mittelwert Ausreichend DPVQI39_SQ002	2	1,279	0,639	0,4345	0,6492
H2.1.8: Residuals	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39_SQ002: Berufsabschluss Ausreichend)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Ausreichend DPVQI39_SQ002	79	116,241	1,471		
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ002: Noten ausreichend des Idealweise Berufsabschluss)	DPID01, Mittelwert Ausreichend DPVQI39a_SQ002	3	8,513	2,838	0,7367	0,5334
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ002: Noten ausreichend des Idealweise Berufsabschluss)	DPID02, Mittelwert Ausreichend DPVQI39a_SQ002	2	14,234	7,117	1,8476	0,1646
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ002: Noten ausreichend des Idealweise Berufsabschluss)	DPID03, Mittelwert Ausreichend DPVQI39a_SQ002	2	11,204	5,602	1,4543	0,24
H2.1.8: Residuals	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39a_SQ002: Noten ausreichend des Idealweise Berufsabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Ausreichend DPVQI39a_SQ002	76	292,752	3,852		
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID01, Mittelwert Ausreichend DPVQI39b_SQ002	3	0,908	0,303	0,2014	0,89504
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID02, Mittelwert Ausreichend DPVQI39b_SQ002	2	5,65	2,825	1,88	0,16055
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID03, Mittelwert Ausreichend DPVQI39b_SQ002	2	11,441	5,721	3,8075	0,02715
H2.1.8: Residuals	...sind Mindestanforderungen an Qualifikationen geringer (DPVQI39b_SQ002: Noten ausreichend des Ausreichend Berufsabschluss)	DPID01, DPID02, DPID03, Mittelwert Ausreichend DPVQI39b_SQ002	67	100,668	1,503		

Abbildung 49: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 2.1.8

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Freiheitsgrad (df)	Sum sq	Mean Sq	F-Wert	Pr (>F)
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37: Kompetenzen)	DPIM10, Mittelwert idealerweise (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	3	0,1319	0,044	0,1441	0,933
H2.3.21: Residuals	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37: Kompetenzen)		54	16,483	0,3052		
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37: Kompetenzen)	DPIM10, Mittelwert ausreichend (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37)	3	0,1604	0,0535	0,1552	0,9259
H2.3.21: Residuals	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37: Kompetenzen)		53	18,2587	0,3445		
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVQI38_SQ001: Schulabschluss idealerweise)	dass die Anforderungen an den Schulabschluss, welche ein Stelleninhaber idealerweise nachweist, bei Betrieben, die arbeitsplatzspezifische	3	0,5742	0,1914	0,3721	0,7735
H2.3.21: Residuals	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVQI38_SQ001: Schulabschluss idealerweise)		53	27,2679	0,5145		
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVQI38_SQ002: Schulabschluss ausreichend)	Schulabschluss, welche ein Stelleninhaber ausreichend nachweisen soll, liegen bei Betrieben, die arbeitsplatzspezifische Anforderungsanalysen	3	0,4469	0,149	0,3373	0,7984
H2.3.21: Residuals	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVQI38_SQ002: Schulabschluss ausreichend)		54	23,8456	0,4416		

Abbildung 50: Übersicht der F-Testergebnisse von Hypothese 2.3.21

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheitsgrad (df)	p-Wert (Irrtumswsk.)
H2.1:	Wenn kultureller Wandel (Wertewandel (DPID01) und demographischer Wandel (DPID02 (Branche)/DPID03(Betrieb))) wahrgenommen wird und/oder erwartet wird, dann...	DPID01, DPID02/DPID03			
H2.1.1:	...führt dies zu Veränderungen der Personalarbeit (DPID01a)	DPID01, DPID01a	k. Ergebnis	6	k. Ergebnis
H2.1.1:	...führt dies zu Veränderungen der Personalarbeit (DPID03a)	DPID02, DPID03a	29,0537	4	7,623E-06
H2.1.1:	...führt dies zu Veränderungen der Personalarbeit (DPID03a)	DPID03, DPID03a	k. Ergebnis	4	k. Ergebnis
H2.1.2:	...existiert eine Personalstrategie (DPIS05)	DPID01, DPIS05	22,6759	6	0,0009126
H2.1.2:	...existiert eine Personalstrategie (DPIS05)	DPID02, DPIS05	2,2768	4	0,685
H2.1.2:	...existiert eine Personalstrategie (DPIS05)	DPID03, DPIS05	13,097	4	0,01081
H2.1.3:	...existiert strategische qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06)	DPID01, DPID06	11,5076	9	0,2425
H2.1.3:	...existiert strategische qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06)	DPID02, DPID06	9,5372	6	0,1455
H2.1.3:	...existiert strategische qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06)	DPID03, DPID06	15,1089	6	0,01943
H2.1.3:	...existiert operative qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP07)	DPID01, DPID07	19,3275	9	0,02255
H2.1.3:	...existiert operative qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP07)	DPID02, DPID07	8,1256	6	0,229
H2.1.3:	...existiert operative qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP07)	DPID03, DPID07	11,3686	6	0,07763

Abbildung 51: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.1.1–2.1.3

Quelle: Eigene Darstellung

H2.1:	Wenn kultureller Wandel (Wertewandel (DPID01) und demographischer Wandel (DPID02 (Branche)/DPID03(Betrieb))) wahrgenommen wird und/oder erwartet wird, dann...				
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl (DPIIN29), verwendet (DPIZ20)	DPID01, DPID02, DPID03, DPIIN29, DPIZ20			
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl (DPIIN29), verwendet (DPIIN29)	DPID01, DPIIN29	28,481	18	0,0551
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl (DPIIN29), verwendet (DPIIN29)	DPID02, DPIIN29	10,6996	12	0,5548
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl (DPIIN29), verwendet (DPIIN29)	DPID03, DPIIN29	9,544	12	0,6559
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ001)	DPID01, DPIZ20_SQ001	2,5885	3	0,4595
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ002)	DPID01, DPIZ20_SQ002	2,6695	3	0,4454
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ003)	DPID01, DPIZ20_SQ003	3,7859	3	0,2855
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ004)	DPID01, DPIZ20_SQ004	3,8759	3	0,2752
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ005)	DPID01, DPIZ20_SQ005	2,0116	3	0,57
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ006)	DPID01, DPIZ20_SQ006	0,6561	3	0,8835
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20a)	DPID01, DPIZ20a	k. Ergebnis	9	k. Ergebnis
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ001)	DPID02, DPIZ20_SQ001	0,2601	2	0,878
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ002)	DPID02, DPIZ20_SQ002	2,1841	2	0,3355
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ003)	DPID02, DPIZ20_SQ003	1,0558	2	0,5899
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ004)	DPID02, DPIZ20_SQ004	0,5525	2	0,7586
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ005)	DPID02, DPIZ20_SQ005	1,3514	2	0,5088
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ006)	DPID02, DPIZ20_SQ006	0,4428	2	0,8014
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20a)	DPID02, DPIZ20a	7,3766	6	0,2874
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ001)	DPID03, DPIZ20_SQ001	0,0469	2	0,9768
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ002)	DPID03, DPIZ20_SQ002	2,0236	2	0,3636
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ003)	DPID03, DPIZ20_SQ003	1,4454	2	0,4854
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ004)	DPID03, DPIZ20_SQ004	0,2829	2	0,8681
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ005)	DPID03, DPIZ20_SQ005	3,6607	2	0,1604
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20_SQ006)	DPID03, DPIZ20_SQ006	1,3792	2	0,5018
H2.1.4:	...werden Ergebnisse der Anforderungsanalyse (Anforderungsprofile) für weitere HR-funktionen, v. a. Personalauswahl, verwendet (DPIZ20a)	DPID03, DPIZ20a	5,8776	6	0,437

Abbildung 52: Übersicht der χ^2 -Testergebnisse von Hypothese 2.1.4

Quelle: Eigene Darstellung

H2.1:	Wenn kultureller Wandel (Wertewandel (DPID01) und demographischer Wandel (DPID02 (Branche)/DPID03(Betrieb))) wahrgenommen wird und/oder erwartet wird, dann...				
H2.1.5:	...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21, DPIZ21b)	DPID01, DPID02, DPID03, DPIZ21/21b			
H2.1.5:	...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21)	DPID01, DPIZ21	11,26	15	0,734
H2.1.5:	...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21)	DPID02, DPIZ21	8,6137	10	0,5691
H2.1.5:	...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21)	DPID03, DPIZ21	17,8173	10	0,05813
H2.1.5:	...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21b)	DPID01, DPIZ21b	k. Ergebnis		k. Ergebnis
H2.1.5:	...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21, DPIZ21b)	DPID02, DPIZ21b	2	2	0,3679
H2.1.5:	...findet qualitativ geeignetere Besetzung der Stellen statt (DPIZ21, DPIZ21b)	DPID03, DPIZ21b	2	2	0,3679
H2.1.6:	...werden Mitarbeiter über Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30)	DPID01, DPIIN30	3,5077	3	0,3198
H2.1.6:	...werden Mitarbeiter über Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30)	DPID02, DPIIN30	8,7482	2	0,0126
H2.1.6:	...werden Mitarbeiter über Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30)	DPID03, DPIIN30	3,596	2	0,1656
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII40_SQ001 (Idealerweise))	DPID01, DPVQIII40_SQ001	5,4219	6	0,4909
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII40_SQ001 (Idealerweise))	DPID02, DPVQIII40_SQ001	3,9593	4	0,4115
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII40_SQ001 (Idealerweise))	DPID03, DPVQIII40_SQ001	3,318	4	0,5061
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ001)	DPID01, DPVQIII41a_SQ001	3,9459	3	0,2674
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ002)	DPID01, DPVQIII41a_SQ002	0,5377	3	0,9105
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ003)	DPID01, DPVQIII41a_SQ003	0,3006	3	0,9599
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ004)	DPID01, DPVQIII41a_SQ004	1,3302	3	0,722
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ001)	DPID02, DPVQIII41a_SQ001	1,1488	2	0,5631
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ002)	DPID02, DPVQIII41a_SQ002	3,7165	2	0,1559
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ003)	DPID02, DPVQIII41a_SQ003	0,4566	2	0,7959
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ004)	DPID02, DPVQIII41a_SQ004	0,1924	2	0,9083
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ001)	DPID03, DPVQIII41a_SQ001	1,1424	2	0,5648
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ002)	DPID03, DPVQIII41a_SQ002	5,8228	2	0,0544
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ003)	DPID03, DPVQIII41a_SQ003	0,4759	2	0,7882
H2.1.7:	...sind Idealanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41a_SQ004)	DPID03, DPVQIII41a_SQ004	0,9095	2	0,6346
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII40_SQ002 (Ausreichend))	DPID01, DPVQIII40_SQ002	5,7363	6	0,4534
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII40_SQ002 (Ausreichend))	DPID02, DPVQIII40_SQ002	4,5712	4	0,3342
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII40_SQ002 (Ausreichend))	DPID03, DPVQIII40_SQ002	0,5059	4	0,9729
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ001)	DPID01, DPVQIII41b_SQ001	1,9537	3	0,5821
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ002)	DPID01, DPVQIII41b_SQ002	1,8534	3	0,6034
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ003)	DPID01, DPVQIII41b_SQ003	0,5802	3	0,9009
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ004)	DPID01, DPVQIII41b_SQ004	2,3832	3	0,4968
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ001)	DPID02, DPVQIII41b_SQ001	0,2166	2	0,8974
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ002)	DPID02, DPVQIII41b_SQ002	0,5152	2	0,7729
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ003)	DPID02, DPVQIII41b_SQ003	0,4936	2	0,7813
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ004)	DPID02, DPVQIII41b_SQ004	0,0833	2	0,9592
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ001)	DPID03, DPVQIII41b_SQ001	4,411	2	0,1102
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ002)	DPID03, DPVQIII41b_SQ002	1,9241	2	0,3821
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ003)	DPID03, DPVQIII41b_SQ003	5,8228	2	0,0544
H2.1.8:	...sind Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII41b_SQ004)	DPID02, DPVQIII41b_SQ004	1,4073	2	0,4948
H2.1.7/2.1.8:	...sind Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII42)	DPID01, DPVQIII42	24,835	15	0,0522
H2.1.7/2.1.8:	...sind Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII42)	DPID02, DPVQIII42	7,1776	10	0,7086
H2.1.7/2.1.8:	...sind Ideal- und Mindestanforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen geringer (DPVQIII42)	DPID03, DPVQIII42	22,083	10	0,01469

Abbildung 53: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.1.5–2.1.8

Quelle: Eigene Darstellung

H2.1:	Wenn kultureller Wandel (Wertewandel (DPID01) und demographischer Wandel (DPID02 (Branche)/DPID03(Betrieb))) wahrgenommen wird und/oder erwartet wird, dann...				
H2.1.10:	...sind Ergebnisse der tätigkeitsspezifischen Anforderungsanalyse (s. H1.2/H1.3) anders als die, bei denen die Probanden angeben, den kulturellen Wandel nicht wahrzunehmen.	s. H 1.1.1, H 1.1.2, H2.1.7, H2.1.8			
H 2.1.11:	...findet Anforderungsanalyse unter Beteiligung der Stelleninhaber statt (DPIM14_SQ005)	DPID01, DPIM14_SQ005	4,1649	3	0,2442
H 2.1.11:	...findet Anforderungsanalyse unter Beteiligung der Stelleninhaber statt (DPIM14_SQ005)	DPID02, DPIM14_SQ005	3,4468	2	0,1785
H 2.1.11:	...findet Anforderungsanalyse unter Beteiligung der Stelleninhaber statt (DPIM14_SQ005)	DPID03, DPIM14_SQ005	0,3582	2	0,836
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ001)	DPID01, DPIM11_SQ001	4,1603	3	0,2447
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ002)	DPID01, DPIM11_SQ002	1,1015	3	0,7767
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ003)	DPID01, DPIM11_SQ003	2,0116	3	0,57
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ004)	DPID01, DPIM11_SQ004	1,4257	3	0,6995
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ001)	DPID02, DPIM11_SQ001	0,6641	2	0,7174
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ002)	DPID02, DPIM11_SQ002	0,609	2	0,7375
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ003)	DPID02, DPIM11_SQ003	1,3514	2	0,5088
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ004)	DPID02, DPIM11_SQ004	2,131	2	0,3446
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ001)	DPID03, DPIM11_SQ001	1,4919	2	0,4743
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ002)	DPID03, DPIM11_SQ002	2,8816	2	0,2367
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ003)	DPID03, DPIM11_SQ003	3,6607	2	0,1604
H 2.1.12:	...findet Anforderungsanalyse mittels wissenschaftlicher Methoden statt (DPIM11_SQ004)	DPID03, DPIM11_SQ004	0,6609	2	0,7186
H2.1.13:	...wird künftig ein anderes Anforderungsniveau an Kompetenzen und Qualifikationen der Personalbedarfsplanung die Betriebe prägen (DPVQIII42)	DPID01, DPVQIII42	24,8351	15	0,0522
H2.1.13:	...wird künftig ein anderes Anforderungsniveau an Kompetenzen und Qualifikationen der Personalbedarfsplanung die Betriebe prägen (DPVQIII42)	DPID02, DPVQIII42	7,1776	10	0,7086
H2.1.13:	...wird künftig ein anderes Anforderungsniveau an Kompetenzen und Qualifikationen der Personalbedarfsplanung die Betriebe prägen (DPVQIII42)	DPID03, DPVQIII42	22,083	10	0,01469

Abbildung 54: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.1.10–2.1.13

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheitsgrad (df)	p-Wert (Irrtumswsk.)
H2.2.1:	Wenn Unternehmen strategische qualitative Personalbedarfsplanung haben (DPIP06), dann haben sie eine Personalstrategie (DPI05)	DPIP06, DPI05: deskriptiv: 68,42% der Befragten, welche angeben, dass strategische qualitative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird, bestätigen die Existenz einer Personalstrategie	17,4191	6	0,00786
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIIN29)	DPIP06, DPIIN29: deskriptiv: 61,5% der Probanden, welche angeben, dass strategische qualitative Personalbedarfsplanung stattfinden, geben auch an, dass die Anforderungsprofile für weitere HR-Funktionen verwendet werden. Weitere 32,69% geben an, dass die Anforderungsprofile teilweise für weitere HR-Teilbereiche Verwendung finden.	30,1694	18	0,03583
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIZ20)	DPIP06, DPIIN29: deskriptiv: 61,5% der Probanden, welche angeben, dass strategische qualitative Personalbedarfsplanung stattfinden, geben auch an, dass die Anforderungsprofile für weitere HR-Funktionen verwendet werden. Weitere 32,69% geben an, dass die Anforderungsprofile teilweise für weitere HR-Teilbereiche Verwendung finden.			
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIZ20_SQ001)	DPIP06, DPIZ20_SQ001	1,7667	2	0,4134
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIZ20_SQ002)	DPIP06, DPIZ20_SQ002	0,5107	2	0,7747
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIZ20_SQ003)	DPIP06, DPIZ20_SQ003	1,9298	2	0,381
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIZ20_SQ004)	DPIP06, DPIZ20_SQ004	2,4115	2	0,2995
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIZ20_SQ005)	DPIP06, DPIZ20_SQ005	1,3281	2	0,5148
H2.2.2:	Findet strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06), werden Anforderungsprofile für weitere HR-funktionen verwendet (DPIZ20_SQ006)	DPIP06, DPIZ20_SQ006	0,425	2	0,8086
H2.2.3:	Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIIN29)	DPIA16, DPIIN29: deskriptiv: 94,28% der Probanden, welche angeben, dass die Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen, geben ebenfalls an, dass die Anforderungsprofile auch für die Auswahlverfahren, zumindest teilweise, dienen.	k. Ergebnis	6	k. Ergebnis
H2.2.3:	Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIZ20_SQ001)	DPIA16, DPIZ20_SQ001: Personalauswahl: deskriptiv: 25% der Probanden, welche die Existenz von Anforderungsprofilen bestätigen, verwenden diese für die HR-Funktion Personalauswahl weiter	0,0881	1	0,7666
H2.2.3:	Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIZ20_SQ002)	DPIA16, DPIZ20_SQ002: Personalbeurteilung deskriptiv: 11,42% der Probanden, welche die Existenz von Anforderungsprofilen bestätigen, verwenden diese für die HR-Funktion Personalbeurteilung weiter.	0,0182	1	0,8926
H2.2.3:	Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIZ20_SQ003)	DPIA16, DPIZ20_SQ003: Personalentwicklung deskriptiv: 57,14% der Probanden, welche die Existenz von Anforderungsprofilen bestätigen, verwenden diese für die HR-Funktion Personalentwicklung weiter	0,1195	1	0,7296
H2.2.3:	Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIZ20_SQ004)	DPIA16, DPIZ20_SQ004: Personalentlohnung deskriptiv: 65,71% der Probanden, welche die Existenz von Anforderungsprofilen bestätigen, verwenden diese für die HR-Funktion Personalentlohnung weiter	0,3329	1	0,5639
H2.2.3:	Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIZ20_SQ005)	DPIA16, DPIZ20_SQ005: Nein, es wäre aber notwendig: Kein Proband, dessen Unternehmen über Anforderungsprofile verfügt, gibt an, dass diese <u>nicht</u> für weitere HR-Funktionen verwendet werden, obwohl dies nötig wäre.	3,7104	1	0,05407
H2.2.3:	Wenn Unternehmen über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), werden diese für weitere HR-funktionen verwendet (v. a. Personalauswahl) (DPIZ20_SQ006)	DPIA16, DPIZ20_SQ006	0,1388	1	0,7095

Abbildung 55: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.2.1–2.2.3

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsk.)
H2.2.4:	Wenn die Besetzung der Stellen mit qualitativ geeigneterem Personal stattfindet(DPIZ21), dann werden Anforderungsprofile für die Personalauswahl verwendet (DPIZ20)	DPIZ21, DPIZ20_SQ001: deskriptiv: Bei 50% der Probanden welche angeben, dass 100% ihrer Stellen ab dem ersten Tag mit qualitativ geeignetem Personal besetzt werden, werden Anforderungsprofile für die Personalauswahl verwendet. Dies trifft bei 36,36% der Befragten zu, welche 99-76% der Stellen ab dem ersten Tag der Einstellung geeignet besetzen.	7,34	4	0,119
H2.2.4:	Wenn die Besetzung der Stellen mit qualitativ geeigneterem Personal stattfindet(DPIZ24), dann werden Anforderungsprofile für die Personalauswahl verwendet (DPIZ20)	DPIZ24, DPIZ20_SQ001: Personalauswahl: deskriptiv: 25% der Probanden, welche durch die Modifikation der Anforderungsprofile die Möglichkeit sehen geeignete Stelleinhaber zu finden, verwenden die Anforderungsprofile für die Personalauswahl.	1,4873	3	0,6852
H2.2.5:	Wenn tätigkeitsspezifische Anforderungsanalysen (DPIM10) existieren, dann werden Mitarbeiter über die Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30).	DPIIN30,DPIM10: deskriptiv: 96,42% der Befragten, deren Betriebe die Mitarbeiter über die Anforderungen an ihre Stellen informieren, geben an, dass arbeitsplatzspezifische Anforderungsanalysen durchgeführt werden.	1,0037	3	0,8004
H2.2.5:	Wenn tätigkeitsspezifische Anforderungsanalysen (DPIA19) existieren, dann werden Mitarbeiter über die Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30).	DPIIN30,DPIA19: deskriptiv: 100% der Befragten, deren Betriebe bei der Anforderungsanalyse konkret untersuchen, welche Aufgabe der Stelle, welche Kompetenz und/oder Qualifikation voraussetzt, informieren die Mitarbeiter über die Anforderungen an ihre Stellen.	k. Ergebnis	5	k. Ergebnis
H2.2.6:	Mitarbeiter werden nicht über die Anforderungen an ihre Stellen informiert (DPIIN30)	deskriptiv: Diese Aussage bestätigen nur 10% der Probanden für Ihre Betriebe			
H2.2.7:	Wenn strategische oder operative Personalbedarfsplanung stattfindet, dann quantitative Personalbedarfsplanung (DPIP06/DPIP07)	deskriptiv: Bei 19% der Unternehmen der Befragten findet eine reine quantitative Personalbedarfsplanung auf strategischer Ebene (DPIP06) statt, dies betrifft 38,9% der Unternehmen auf operativer Ebene (DPIP07).			
H2.2.7B:	Wenn operative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (DPIP07), dann findet auch strategische Personalbedarfsplanung statt (DPIP06)	DPIP07, DPIP06, deskriptiv: 82,9% der Befragten, bei denen operative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (quantitativ und/oder qualitativ), geben an, dass auch strategische Personalbedarfsplanung stattfindet.	72,2951	9	5,393E-12
H2.2.8:	Wenn Unternehmen eine Personalstrategie haben (DPIS05), wird diese der Unternehmensstrategie nachgelagert (DPIS05a)	DPIS05, DPIS05a, deskriptiv: Bei 84% der Unternehmen, welche eine Personalstrategie haben, wird diese der Unternehmensstrategie nachgelagert.	k. Ergebnis	4	k. Ergebnis
H2.2.9:	Wenn eine Personalstrategie bei Unternehmen existiert (DPIS05), werden operative Maßnahmen daraus abgeleitet (DPIS05b)	DPIS05, DPIS05b, deskriptiv: Bei 68,4% der Unternehmen mit Personalstrategie werden aus dieser auch die operativen Maßnahmen abgeleitet	k. Ergebnis	4	k. Ergebnis

Abbildung 56: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.2.4–2.2.9

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsk.)
H2.3.1:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07_A2, A3), dann insbesondere für kaufmännische Funktionen und für Funktionen der Führungsebene (DPIP07a)	DPIP07a: deskriptiv: 84,7% der Befragten an, dass ihre Betriebe die operative qualitative Personalbedarfsplanung für kaufmännische Berufe durchführen. Für gewerblich-technische Berufe führen dies 50% der Betriebe durch. 63% der Probanden geben an, dass die operative qualitative Personalbedarfsplanung für Führungsfunktion durchgeführt wird und 50% geben an, dass die op. qual. Personalbedarfsplanung für operative Funktionen angewandt wird.			
H2.3.1:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07_A2, A3 und Gegengruppe DPIP07_A1, A4), dann ist die Angabe von Probandenfunktion im Betrieb abhängig (GL, fachliche und/oder disziplinarische Führungskraft und		16,6783	3	0,000823
H2.3.1:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP06_A2, A3 und Gegengruppe DPIP06_A1, A4), dann ist die Angabe von Probandenfunktion im Betrieb abhängig (GL, fachliche und/oder disziplinarische Führungskraft und		5,9158	3	0,1158
H2.3.2:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann wird eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse durchgeführt (DPIA10)	Befragten, welche angeben, dass operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet, geben auch an, dass arbeitsplatzspezifische Anforderungsanalysen durchgeführt werden.	2,2482	3	0,5225
H2.3.2:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann wird eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse durchgeführt (DPIA19)	welche angeben, dass in ihrem Betrieb operative qualitative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird, geben ebenfalls an, dass bei der Anforderungsanalyse untersucht wird, welche konkrete Aufgabe der Stelle, welche Kompetenzen und Qualifikationen voraussetzt.	6,5452	5	0,2567
H2.3.3:	Wenn strategische qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP06), dann wird eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse durchgeführt (DPIA19)	DPIA19, DPIP06	6,0983	5	0,2968
H2.3.3:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann wird eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse durchgeführt (DPIA19)	welche angeben, dass in ihrem Betrieb operative qualitative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird, geben ebenfalls an, dass bei der Anforderungsanalyse untersucht wird, welche konkrete Aufgabe der Stelle, welche Kompetenzen und Qualifikationen voraussetzt.	6,5452	5	0,2567
H2.3.4:	Wenn Anforderungsprofile (=Ergebnisse einer Anforderungsanalyse/Personalbedarfsplanung) existieren (DPIA16), dann existiert strategische qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06)	der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren geben an, dass qualitative strategische Personalplanung existiert	0,718	1	0,3968
H2.3.4:	Wenn Anforderungsprofile (=Ergebnisse einer Anforderungsanalyse/Personalbedarfsplanung) existieren (DPIA16), dann existiert operative qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP07)	DPIA16, DPIP07: deskriptiv: =35/35; 100% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren, geben an, dass operative qualitative Personalbedarfsplanung existiert	1,2243	1	0,2685
H2.3.5:	Wenn Anforderungsanalysen durchgeführt werden, dann nicht arbeitsplatzspezifisch (DPIA10)	DPIA10: deskriptiv: 52% der Probanden geben an, dass keine arbeitsplatzspezifischen Anforderungsanalysen durchgeführt werden, 48% geben an, dass arbeitsplatzspezifische Analysen erfolgen			

Abbildung 57: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.1–2.3.5

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi ² -Wert (x ²)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsk.)
H2.3.6:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann werden diese nicht mittels wissenschaftlicher Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung ermittelt (DPIM11_SQ001)	DPIA16,DPIM11_SQ001 (arbeitsplatzanalytisch, standardisiert): deskriptiv: =32/35; 91,42% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren, geben <u>nicht</u> die arbeitsplatzanalytische standardisierte Methode der Analyse an.	0,2483	1	0,6183
H2.3.6:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann werden diese nicht mittels wissenschaftlicher Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung ermittelt (DPIM11_SQ002)	DPIA16,DPIM11_SQ002 (arbeitsplatzanalytisch, nicht-standardisiert): deskriptiv: =30/35; 85,71% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren geben nicht die arbeitsplatzanalytische nicht-standardisierte Methode der Analyse an.	0,1899	1	0,663
H2.3.6:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann werden diese nicht mittels wissenschaftlicher Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung ermittelt (DPIM11_SQ003)	DPIA16,DPIM11_SQ003 (mathematisch): deskriptiv: =33/35; 94,29% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren geben nicht die arbeitsplatzanalytische nicht-standardisierte Methode der Analyse an.	0	1	1
H2.3.6:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann werden diese nicht mittels wissenschaftlicher Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung ermittelt (DPIM11_SQ004)	DPIA16,DPIM11_SQ004 (Schätzverfahren): deskriptiv: =31/35; 88,57% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren geben nicht die arbeitsplatzanalytische nicht-standardisierte Methode der Analyse an.	0,0336	1	0,8546

Abbildung 58: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.6

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsik.)
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIA17)	Probanden, welche die Nicht-Existenz explizit dokumentierter Anforderungsprofile angeben, sind implizite Vorstellungen darüber vorhanden. Denn sie geben an, dass sie die Differenzierungen zwischen Kompetenzen und Qualifikationen vornehmen bzw. entweder Qualifikationen oder Kompetenzen als Anforderungen angeben. (inkl. deren, die angeben, keine Unterscheidung zwischen Kompetenzen und Qualifikationen vorzunehmen liegt der Wert bei 100%)	16,0662	3	0,001099
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIA18)	Probanden, bei denen keine Anforderungsprofile explizit existieren, geben an, dass trotzdem Vorstellungen zu Anforderungen haben, welche entweder sowohl Ideal- und Mindestanforderungen entsprechen oder eines der beiden oder aber zwischen diesen Ausprägungen liegt.	2,7778	3	0,4272
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIIN29_A1,A2,A3,A4)	Befragten, welche angeben, dass keine Anforderungsprofile explizit existieren existieren implizit Vorstellungen darüber, welche für die Personalauswahl verwendet werden.	k. Ergebnis	6	k. Ergebnis
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIIN29a)	DPIA16, DPIIN29a: deskriptiv: Die Fallzahl ist mit absolut 1 Probanden, welcher angibt, dass keine Anforderungsprofile existieren und den Grund dafür nennt, zu gering um eine Aussage zu dieser Hypothese aufgrund der Kreuztabelle DPIA16, DPIIN29a	k. Ergebnis	2	k. Ergebnis
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20_SQ001)	DPIA16, DPIZ20_SQ001: Personalauswahl: deskriptiv: Wenn keine Anforderungsprofile existieren geben 17,64% an, dass Anforderungen für die Personalauswahl verwendet werden.	0,0881	1	0,766
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20_SQ002)	DPIA16, DPIZ20_SQ002: Personalbeurteilung: 5,8% der Probanden, welche angeben, dass keine Anforderungsprofile explizit existieren, geben an, dass Anforderungen für die Personalbeurteilung als HR-Funktion verwendet werden.	0,0182	1	0,8926
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20_SQ003)	DPIA16, DPIZ20_SQ003: Personalentwicklung: 11,76% der Befragten, bei denen keine expliziten Anforderungsprofile existieren, verwenden Anforderungen für die HR-Teilfunktion Personalentwicklung	0,1195	1	0,7296
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20_SQ004)	DPIA16, DPIZ20_SQ004: Personalentlohnung: Ebenfalls 11,76% der Befragten, bei denen keine expliziten Anforderungsprofile existieren, verwenden Anforderungen für die Personalentlohnung.	0,3329	1	0,5639
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20-SQ005)	DPIA16, DPIZ20_SQ005: nein, es wäre aber notwendig: 17,64% der Probanden, welche angeben, dass keine expliziten Anforderungsprofile existieren, geben ebenfalls an, dass keine Anforderungen für weitere HR-Teilfunktionen verwendet werden, obwohl dies notwendig wäre. Das bedeutet, sie teilen mit, dass keine impliziten Vorstellungen existieren.	3,7104	1	0,05407
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20_SQ006)	DPIA16, DPIZ20_SQ006: nein, es ist auch nicht wichtig: 5,88% der Probanden, welche angeben, dass keine expliziten Anforderungsprofile existieren, geben ebenfalls an, dass keine Anforderungen für weitere HR-Teilfunktionen verwendet werden und dies auch nicht wichtig. Das bedeutet, sie teilen mit, dass keine impliziten Vorstellungen existieren.	0,1388	1	0,7095
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20a)	DPIA16, DPIZ20a: deskriptiv (exkl. DPIZ20b): 23,07% der Befragten, welche die Nicht-Existenz explizit dokumentierter Anforderungsprofile angeben, geben an dass Anforderungen für weitere Personalteibereiche verwendet werden.	5,3548	3	0,1476
H2.3.7:	Wenn keine explizit dokumentierten Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann existieren implizit Vorstellungen darüber. (DPIZ20b)	DPIA16, DPIZ20b: deskriptiv: (DPIZ20a und DPIZ20b, da gleiche Fragestellung, zusammengefasst) 41,17% der Befragten, welche die Nicht-Existenz explizit dokumentierter Anforderungsprofile angeben, geben an dass Anforderungen für weitere Personalteibereiche verwendet werden.	k. Ergebnis	1	k. Ergebnis

Abbildung 59: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.7

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsik.)
H2.3.8:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann wurden dazu die Tätigkeiten/Aufgaben der Stelle nicht in direkten Bezug zu den Anforderungen gebracht (nicht arbeitsplatz-/tätigkeitsspezifisch) (DPIA19)	DPIA16, DPIA19 deskriptiv: Nur 29,41% der Probanden die angeben, dass Anforderungsprofile existieren, geben auch an, dass kein Bezug zwischen Kompetenzen und Qualifikationen sowie Tätigkeiten vorgenommen wird.	6,0456	5	0,3018
H2.3.9:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann sind an der Anforderungsanalyse Führungskräfte (darunter wird auch Geschäftsleitung verstanden) beteiligt. (DPIM14_SQ001)	DPIP07, DPIM14_SQ001: Geschäftsleitung: deskriptiv: Probanden die angeben, dass qualitative operative Personalbedarfsplanung vorgenommen wird, geben zu 65,22% an, dass an der Anforderungsanalyse die Geschäftsleitung beteiligt ist.	26,0833	1	3,27E-07
H2.3.9:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann sind an der Anforderungsanalyse Führungskräfte (darunter wird auch Geschäftsleitung verstanden) beteiligt. (DPIM14_SQ002)	DPIP07, DPIM14_SQ002: disziplinarische Führungskraft: deskriptiv: 36,95% der Befragten, die das Stattfinden einer operativen qualitativen Personalbedarfsplanung angeben, teilen mit, dass an der Anforderungsanalyse disziplinarische Führungskräfte beteiligt sind.	16,6296	1	4,54E-05
H2.3.9:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann sind an der Anforderungsanalyse Führungskräfte (darunter wird auch Geschäftsleitung verstanden) beteiligt. (DPIM14_SQ003)	DPIP07, DPIM14_SQ003: fachliche und disziplinarische Führungskraft: deskriptiv: Probanden die angeben, dass qualitative operative Personalbedarfsplanung vorgenommen wird, geben zu 69,56% an, dass an der Anforderungsanalyse die fachliche und disziplinarische Führungskraft beteiligt ist.	21,2944	1	3,94E-06
H2.3.9:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann sind an der Anforderungsanalyse Führungskräfte (darunter wird auch Geschäftsleitung verstanden) beteiligt. (DPIM14_SQ004)	DPIP07, DPIM14_SQ004: fachliche Führungskraft: deskriptiv: Probanden die angeben, dass qualitative operative Personalbedarfsplanung vorgenommen wird, geben zu 28,26% an, dass an der Anforderungsanalyse die fachliche Führungskraft beteiligt ist.	8,6931	1	0,003194
H2.3.9:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann sind an der Anforderungsanalyse Führungskräfte (darunter wird auch Geschäftsleitung verstanden) beteiligt. (DPIM14)	deskriptive Zusammenfassung der Führungskraftfunktionen: 50% der Probanden, welche angeben, dass operativ qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet, geben ebenfalls an, dass Führungskräfte (fachliche, disziplinarische sowie Geschäftsleitung) an den Anforderungsanalysen beteiligt sind.			
H2.3.10:	Anforderungsanalysen werden auf zentraler Ebene durchgeführt (DPIM09), wenn Unternehmen klein sind (DPVIU56)	kleinen Unternehmen werden Anforderungsanalysen auf zentraler Ebene durchgeführt, bei 81,8% der mittleren und nur bei 54,2% der großen Unternehmen ist dies auch der Fall	4,4899	2	0,1059
H2.3.11:	Wenn Anforderungsanalysen durchgeführt werden, dann beinhalten diese alle notwendigen Schritte (DPIM08)	an, dass die „Identifizierung der arbeitsplatzbezogenen Tätigkeiten“, 74,6% die „Ermittlung der Anforderungen an Stelleninhaber“ und 50,8% die „Ermittlung der Betriebsspezifika“ als Schritte der Anforderungsanalyse Ihres Betriebes an. Die Schritte „Analyse des betrieblichen Umfeldes“ sowie „Identifizierung der Aufträge eines Arbeitsplatzes“ werden bei 44% und 45,7% berücksichtigt.			
H2.3.11:	Wenn strategische oder operative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (Ja-Antworten wurden gruppiert: Ja: N=59), dann beinhalten die Anforderungsanalysen alle notwendigen Schritte (DPIM08_SQ001)	DPIM08_SQ001: Analyse des betrieblichen Umfeldes	2,8132	1	0,09349
H2.3.11:	Wenn strategische oder operative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (Ja-Antworten wurden gruppiert: Ja: N=55), dann beinhalten die Anforderungsanalysen alle notwendigen Schritte (DPIM08_SQ002)	DPIM08_SQ002: Ermittlung der Betriebsspezifika	3,6542	1	0,05593
H2.3.11:	Wenn strategische oder operative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (Ja-Antworten wurden gruppiert: Ja: N=58), dann beinhalten die Anforderungsanalysen alle notwendigen Schritte (DPIM08_SQ003)	DPIM08_SQ003: Identifizierung der Aufträge des Arbeitsplatzes	3,0136	1	0,08257
H2.3.11:	Wenn strategische oder operative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (Ja-Antworten wurden gruppiert: Ja: N=36), dann beinhalten die Anforderungsanalysen alle notwendigen Schritte (DPIM08_SQ004)	DPIM08_SQ004: Identifizierung der arbeitsplatzbezogenen Tätigkeiten	9,7091	1	0,001834
H2.3.11:	Wenn strategische oder operative Personalbedarfsplanung durchgeführt wird (Ja-Antworten wurden gruppiert: Ja: N=41), dann beinhalten die Anforderungsanalysen alle notwendigen Schritte (DPIM08_SQ005)	DPIM08_SQ005: Ermittlung der Anforderungen an Stelleninhaber	7,6729	1	0,005606
H2.3.12:	Wenn wissenschaftliche Arbeitsanalysen durchgeführt werden, dann in Form von Schätzverfahren (DPIM11)	DPIM11 deskriptiv: Lediglich 25,6% wenden Schätzverfahren an und 16,2% standardisierte arbeitsplatzanalytische Verfahren.			

Abbildung 60: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.8–2.3.12
Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheitsgrad (df)	p-Wert (Irrtumswsk.)
H2.3.13:	Wenn wissenschaftliche arbeitsplatzanalytische (nicht-standardisierte) (z. B. Methode der kritischen Ereignisse) Arbeitsanalysen durchgeführt werden (DPIM11_SQ002), dann werden sie nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt (DPIA19)	DPIA19, DPIM11_SQ002: arbeitsplatzanalytisch, nicht-standardisiert, deskriptiv: dies trifft für 44,44% der Probanden zu. 44,44% der Probanden, welche angeben, dass arbeitsplatzanalytisch (nicht-standardisiert) Verfahren angewandt werden, geben an, dass diese <u>nicht</u> tätigkeitsspezifisch sind.	1,6871	5	0,8905
H2.3.14	Wenn wissenschaftliche arbeitsplatzanalytische (nicht-standardisierte) (z. B. Methode der kritischen Ereignisse) Arbeitsanalysen durchgeführt werden (DPIM11), wird nicht die „Methode der kritischen Ereignisse“ angewandt (DPIM12)	DPIM12, DPIM11_SQ002: arbeitsplatzanalytisch, nicht-standardisiert: deskriptiv: 11% der Probanden, welche nicht-standardisierte arbeitsplatzanalytische Verfahren durchführen, geben an die Methode der kritischen Ereignisse anzuwenden; 88,89% der Probanden, welche angeben, dass nicht-standardisierte arbeitsplatzanalytische Verfahren durchführen werden, wenden die Methode der kritischen Ereignisse <u>nicht</u> an.	5,8249	3	0,1204
H.2.3.15:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), werden diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert (DPIA18)	DPIA16,DPIA18: deskriptiv: 40% derjenigen, welche angeben, dass in ihren Betrieben Anforderungsprofile existieren, antworten, dass diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert werden.	2,7778	3	0,4272
H.2.3.15:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), werden diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert (DPIA18a)	DPIA16,DPIA18a: deskriptiv: 32,14% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren, geben ebenfalls an, dass diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert werden.	4,2698	3	0,2338
H.2.3.15:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), werden diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert (DPIA18b)	DPIA16,DPIA18b: deskriptiv: 35,71% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren, geben ebenfalls an, dass diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert werden.	2,0645	3	0,5591
H2.3.16:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), werden diese nach Kompetenzen und Qualifikationen differenziert (DPIA17)	DPIA16,DPIA17 deskriptiv: 79,4% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren geben ebenfalls an, dass nach Kompetenzen und Qualifikationen differenziert wird.	16,0662	3	0,001099
H2.3.17:	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung existiert (DPIP07), dann existiert keine strategische qualitative Personalbedarfsplanung (DPIP06)	DPIP07, DPIP06: deskriptiv: 13,3% der Probanden, welche operative qualitative Personalbedarfsplanung angeben, geben an, dass keine strategische qualitative Personalbedarfsplanung existiert.	31,9306	1	1,60E-08
H2.3.18:	Wenn Kompetenzen und Qualifikationen differenziert angegeben werden (DPIA17), dann werden diese mit unterschiedlichen Methoden ermittelt (DPIA17a)	Probanden, welche Kompetenzen und Qualifikationen differenziert angeben, ermitteln diese mit unterschiedlichen Methoden	k. Ergebnis	3	k. Ergebnis
H2.3.19:	Wenn Unternehmen klein sind (DPVIU56), dann findet keine strategische qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP06)	kleinen Betriebe geben an, dass keine strategische qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet	4,1809	2	0,1236
H2.3.19:	Wenn Unternehmen klein sind (DPVIU56), dann findet keine operative qualitative Personalbedarfsplanung statt (DPIP07)	kleinen Betriebe geben an, dass sie keine operative qualitative Personalbedarfsplanung durchführen	4,6483	2	0,09787
H2.3.20:	Wenn Unternehmen klein sind (DPVIU56) und über Anforderungsprofile verfügen (DPIA16), dann findet operative qualitative Personalbedarfsplanung für alle Berufsgruppen statt (DPIP07a)	Dies kann nicht bestätigt werden. Keiner der Probanden, dessen kleiner Betrieb über Anforderungsprofile verfügt, gibt an, dass die operative qualitative Personalbedarfsplanung für jede der angegebenen Berufsgruppen erfolgt			

Abbildung 61: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.13–2.3.20

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi ² -Wert (χ^2)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsk.)
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPIVK33-37/ BPIVK33-37/ KPIVK33-37/ FPIVK33-37/ TPIVK33-37: Kompetenzen)	liegt der Mittelwert der Probanden, welche angeben arbeitsplatzspezifische Anforderungsanalysen durchzuführen bei 3,222 (Mindestanforderungen: 2,560). Die Mittelwerte der Probanden, welche angeben, dass keine Anforderungsanalysen durchgeführt werden, liegen bei 3,338, 3,321 und 3,297. Die Mittelwerte der Probanden, welche keine arbeitsplatzspezifischen Anforderungsanalysen durchführen, für die Mindestanforderungen liegen bei 2,567, 2,616 und 2,745. Demnach ist die Hypothese			
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVQI38: Schulabschluss)	Es kann festgehalten werden, dass die Anforderungen an den Schulabschluss, welche ein Stelleninhaber idealerweise nachweist, bei Betrieben, die arbeitsplatzspezifische Anforderungsanalysen durchführen geringer sind (2,164) als bei denen, deren Anforderungsanalysen nicht arbeitsübergreifend durchgeführt werden. Die Mittelwerte liegen dort bei 2,367, 2,379, 2,2			
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41a_SQ001)	DPIM10, DPVII41a_SQ001	0,5029	3	0,9183
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41a_SQ002)	DPIM10, DPVII41a_SQ002	2,5194	3	0,4718
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41a_SQ003)	DPIM10, DPVII41a_SQ003	5,5473	3	0,1358
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41a_SQ004)	DPIM10, DPVII41a_SQ004	2,2194	3	0,5281
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41b_SQ001)	DPIM10, DPVII41b_SQ001	1,9436	3	0,5842
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41b_SQ002)	DPIM10, DPVII41b_SQ002	1,608	3	0,6576
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41b_SQ003)	DPIM10, DPVII41b_SQ003	2,246	3	0,5229
H2.3.21:	Wenn eine tätigkeitsspezifische Anforderungsanalyse existiert (DPIM10), dann sind auch die Idealanforderungen/Mindestanforderungen geringer als bei Unternehmen, deren Anforderungsanalysen nicht tätigkeitsspezifisch durchgeführt werden (DPVII41b_SQ004)	DPIM10, DPVII41b_SQ004	2,1171	3	0,5485
H2.3.22:	Wenn dokumentierte Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann sind die Unternehmen groß (DPVIU56)	DPIA16, DPVIU56 deskriptiv: 58,82% der Probanden, die angeben, dass Anforderungsprofile in ihren Betrieben existieren sind den großen Unternehmen zuzuordnen.	7,3632	2	0,02518
H2.3.23:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann entsprechen diese nicht den tatsächlichen Anforderungen (DPIIN29).	Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren entsprechen diese auch den tatsächlichen Anforderungen. Das bedeutet lediglich 5,7% derjenigen, welche die Existenz von Anforderungsprofilen angeben, geben auch an, dass die Anforderungen nicht den tatsächlichen entsprechen.	7,564	3	0,05594
H2.3.24:	Wenn Anforderungsprofile für bestimmte Berufsbilder nicht existieren (DPIIN29), wird auch kein Bedarf an solchen erkannt (DPIIN29a)	Probanden, welche angeben, dass kein Anforderungsprofil für bestimmte Berufsbilder existiert, erkennen bisher auch keinen Bedarf an solchen.	k. Ergebnis	12	k. Ergebnis

Abbildung 62: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.21–2.3.24

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsk.)
H2.3.25:	Für die wichtigsten Berufsbilder der Logistikbranche existieren keine Anforderungsprofile (DPIIN29)	deskriptiv: 38,3% der Probanden geben an, dass Anforderungsprofile für die untersuchten Berufsbilder existieren. Jedoch geben davon 6,5% an, dass zwar Anforderungsprofile existieren, diese jedoch nicht den tatsächlichen entsprechen. 37 Probanden geben, dass teilweise Anforderungsprofile zur Verfügung stehen.			
H2.3.26:	Unternehmen werden künftig ein Anforderungsniveau festlegen, das den Mindestanforderungen entspricht (DPVQIII42)	Lediglich 5,22% der Probanden geben an, dass künftig ein Anforderungsniveau festgelegt wird, das den Mindestanforderungen entspricht. Weitere 4,35% geben an, dass ein Anforderungsniveau festgelegt wird, welches unter den Mindestanforderungen liegen wird. Die restlichen Befragten (90,43%) geben an, dass ein Anforderungsniveau künftig festgelegt wird, welches höher als die Mindestanforderungen ist.			
H2.3.27:	Wenn Unternehmen sich dem unternehmensexternen Faktor, kultureller Wandel, (DPID01) bewusst sind, werden diese ein Anforderungsniveau festlegen, dass den Mindestanforderungen entspricht (DPVQIII42)	deskriptiv DPID01 (Wertewandel), DPVQIII42: Von 89 Probanden, welche angeben, dass sie den Wertewandel wahrnehmen bzw. erwarten, geben 3 an, also 3,37%, dass die künftigen Anforderungen den Mindestanforderungen entsprechen werden	s. H1.1.13		
H2.3.27:	Wenn Unternehmen sich dem unternehmensexternen Faktor, kultureller Wandel, (DPID02) bewusst sind, werden diese ein Anforderungsniveau festlegen, dass den Mindestanforderungen entspricht (DPVQIII42)	deskriptiv DPID02 (D.W. Branche), DPVQIII42: Von 113 Probanden, welche angeben, dass sie den Demographischen Wandel in der Logistikbranche wahrnehmen bzw. erwarten, geben 6 an, also 5,3%, dass die künftigen Anforderungen den Mindestanforderungen entsprechen werden	s. H1.1.13		
H2.3.27:	Wenn Unternehmen sich dem unternehmensexternen Faktor, kultureller Wandel, (DPID03) bewusst sind, werden diese ein Anforderungsniveau festlegen, dass den Mindestanforderungen entspricht (DPVQIII42)	deskriptiv DPID03 (D.W. Betrieb), DPVQIII42: Von 102 Probanden, welche angeben, dass sie den Demographischen Wandel in der Logistikbranche wahrnehmen bzw. erwarten, geben 6 an, also 5,88%, dass die künftigen Anforderungen den Mindestanforderungen entsprechen werden	s. H1.1.13		
H2.3.28:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann gehen Unternehmen bei der Art der Ermittlung von Meinungen der Beteiligten so vor, dass diese Festlegungen aufgrund Meinungen einzelner Personen im Unternehmen vornehmen. (DPIM15)	DPIA16, DPIM15 deskriptiv: 33,33% der Probanden, bei denen Anforderungsprofile existieren, ermitteln die Anforderungen aufgrund der Meinung einzelner Personen, also auch Vorgaben durch die Geschäftsleitung.	6,2294	4	0,1827
H2.3.29:	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann wählen Unternehmen die Fremdbeobachtung als Informationsquelle (DPIM13)	Probanden, welche die Existenz von Anforderungsprofilen angeben, bestätigen, dass die Fremdbeobachtung als Informationsquelle der Anforderungsanalyse dient.	5,8777	4	0,2085
H2.3.30	Wenn Anforderungsprofile existieren (DPIA16), dann sind ausschließlich Arbeitgeberrepräsentanten (Geschäftsleitung, Führungskräfte, Personalmanagement) bei der Anforderungsanalyse (DPIM14_SQ001,SQ002,SQ003,SQ004,SQ006) beteiligt	DPIA16, DPIM14 deskriptiv: 86,79% der Probanden, welche angeben, dass Anforderungsprofile existieren, geben die Beteiligung von Arbeitgeberrepräsentanten an der Anforderungsanalyse an. Lediglich 12,26% geben an, dass aktuelle Stelteinhaber an den Anforderungsanalysen beteiligt sind.	0	6	1
H2.3.31	Wenn Arbeitgeberrepräsentanten (Geschäftsleitung, Führungskräfte, Personalmanagement) an Anforderungsanalysen beteiligt sind (DPIM14_SQ001,SQ002,SQ003,SQ004,SQ006), dann findet eine Vorgabe durch diese statt (DPIM15_A1,A2,A3)	Probanden, welche angeben, dass die Arbeitgeberrepräsentanten an der Anforderungsanalyse beteiligt sind, geben ebenso an, dass durch diese auch die Verfahren geprägt werden, in dem sie die Vorgaben mitteilen.	0	24	1

Abbildung 63: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.25–2.3.31

Quelle: Eigene Darstellung

Hypothesen	Hypothesenformulierung	betroffene Fragen	Chi2-Wert (x2)	Freiheits- grad (df)	p-Wert (Irrtums- wsk.)
H2.3.32	Wenn strategische qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP06), dann wird eine Anpassung des Anforderungsprofils aufgrund fundierter Anforderungsanalysen als Möglichkeit gesehen, geeignete Stelleninhaber zu finden. (DPIZ24)	Probanden, welche angeben, dass in ihren Betrieben strategisch qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet, geben an, dass die Modifikation der Anforderungsprofile zur Verbesserung der Suche nach geeigneten Stelleinhabern führt.	14,1372	3	0,002724
H2.3.32	Wenn operative qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet (DPIP07), dann wird eine Anpassung des Anforderungsprofils aufgrund fundierter Anforderungsanalysen als Möglichkeit gesehen, geeignete Stelleninhaber zu finden. (DPIZ24)	Probanden, welche angeben, dass in ihren Betrieben strategisch qualitative Personalbedarfsplanung stattfindet, geben an, dass die Modifikation der Anforderungsprofile zur Verbesserung der Suche nach geeigneten Stelleinhabern führt.	15,4292	3	0,001484
H2.3.33	Wenn Unternehmen eine Stellenbesetzungsproblematik (qualitativ) haben oder erwarten (DPI04), dann sehen diese in der Anpassung des Anforderungsprofils aufgrund fundierter Anforderungsanalysen eine Möglichkeit diese zu beseitigen (DPIZ24)	DPI04, DPIZ24 deskriptiv: 95,37% der Betriebe, welche eine aktuelle oder künftige Stellenbesetzungsproblematik haben, geben an, dass eine Modifikation des Anforderungsprofil auf Grundlage einer fundierten Anforderungsanalyse Auswirken auf die Möglichkeiten haben wird, geeignete Stelleinhaber zu finden.	10,9298	6	0,09057
H2.3.33	Wenn Unternehmen eine Stellenbesetzungsproblematik (qualitativ) haben (DPIZ21), dann sehen diese in der Anpassung des Anforderungsprofils aufgrund fundierter Anforderungsanalysen eine Möglichkeit diese zu beseitigen (DPIZ24)	DPIZ21, DPIZ24 deskriptiv: 100% der Probanden, welche angeben, dass maximal 75% ihrer Stellen ab dem ersten Tag der Einstellung mit qualitativ geeignetem Personal besetzt werden, geben an, dass ein modifiziertes Anforderungsprofil aufgrund fundierter Anforderungsanalysen Konsequenzen für die Möglichkeiten geeignete Stelleninhaber zu finden birgt.	17,8903	15	0,2685

Abbildung 64: Übersicht der Chi²-Testergebnisse von Hypothese 2.3.32–2.3.33

Quelle: Eigene Darstellung

Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der
Logistik

Empirische Analyse betrieblicher Anforderungen mit
Fokus Baden-Württemberg und Bayern

Janning-Backfisch, N.

2018, XXVII, 605 S. 55 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-22629-9