

Antwort auf den CFP zur „Evaluation und Wirkungsforschung in der Berufsbildung“ des Forums
Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) - 29./30. November 2018 am
Wissenschaftszentrum Bonn

Titel: Zur Auswirkung der Schulzeit auf die studentischen Vorstellungen von Arbeitgeberattraktivität
basierend auf dem Verfahren des Propensity Score Matchings

Themenfeld: Methodische Ansätze

Dr. Steffen Wild (Korrespondierender Autor)

Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Projekt „Studienverlauf – Weichenstellung, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des dualen
Studiums an der DHBW "

Marktstraße 28

88212 Ravensburg

E-Mail: wild@dhbw-ravensburg.de

Telefon: 0751 / 18999-2135

Prof. Dr. Ernst Deuer

Duale Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Professur für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement

Marktstraße 28

88212 Ravensburg

Dr. Lydia Schulze Heuling

Europa-Universität Flensburg

Abteilung für Physik und ihre Didaktik und Geschichte

Auf dem Campus 1

24943 Flensburg

Zahlreiche Studien versuchen Forschungsfragen über kausale Wirkungen zu beantworten (Barnett 1996; Cohen et al. 1996; Bertram et al. 2017). Die meisten Wissenschaftler*innen greifen bei diesen Fragestellungen zurecht auf die als Goldstandard für kausale Schlüsse beschriebenen kontrollierten randomisierten Experimente zurück (Imbens & Rubin 2015). So nützlich Experimente sind, so mühsam ist es diesen „Königsweg“ zu begehen. Beispielsweise kann nur schwer menschliches Verhalten manipulierbar werden. Des Weiteren verhindern nicht selten ethische, politische und praktische Restriktionen das experimentelle Ideal. Aus diesen Gründen müssen sich Wissenschaftler*innen anderer Methoden zur kausalen Inferenz bedienen (Morgan & Winship 2007).

Ein methodischer Ausweg zur Abschätzung kausaler Effekte besteht in der Anwendung sog. Matchingverfahren (Gangl 2010; Becker 2011). Auf der Grundlage kontrafaktischer Vergleiche im Rahmen von Drittvariablenkontrollen werden anhand konstruierter statistischer Vergleichsgruppen Effekte geschätzt (Pan & Bai 2015).

Vor diesem Hintergrund setzten wir zur Klärung unserer Forschungsfrage nach den Auswirkungen der Schulzeit bis zum Abitur (G8/G9) auf die studentischen Vorstellungen von Arbeitgeberattraktivität ein Matchingverfahren ein (Wild, Schulze Heuling & Deuer 2018). Auf Grundlage der Humankapitaltheorie (Becker 1964) leiteten wir Hypothesen zum Einfluss der Regelstudienzeit auf die Arbeitgeberattraktivität ab. Die vier untersuchten Konstrukte der Arbeitgeberattraktivität (Sicherheit und Perspektive, Sinnerfüllung, Innovationspotential und Work-Life-Orientierung) weisen akzeptable Messungen auf ($\alpha = .68\text{--}81$).

Anhand einer Querschnittsstudie mit 299 dual Studierenden wurden die Daten mit verschiedenen Matching-Algorithmen analysiert. Die standardisierten Mittelwertdifferenzen waren nach dem Matching geringer als zuvor. Die Ergebnisse zeigen, dass Abiturient*innen des achtjährigen Gymnasiums (G8) besonderen Wert auf Karriereperspektiven sowie einen sicheren Arbeitsplatz ($t(275) = 1.83$; $p = .068$; $ATT = .19$) und eine sinnstiftende Aufgabe ($t(275) = 2.35$; $p = .019$; $ATT = .23$) legen. Studierende mit G9-Hintergrund legen eher Wert auf das Innovationspotential der Arbeitssituation ($t(275) = -1.67$; $p = .096$; $ATT = .27$). Ausbildungsstätten, Berufs- und Hochschulen müssen sich folglich auf Heterogenisierung der Berufsschüler- und Studierendenschaft einstellen (Dobischat & Düsseldorf 2015) und Curricula sowie Arbeitsbedingungen anpassen.

Literatur

- Barnett, W. S. (1996). *Lives in the balance: Benefit-cost analysis of the Perry Preschool Program through age 27*. Monographs of the High/Scope Educational Research Foundation. Ypsilanti, MI: High/Scope Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, M. (2011). Matching-Verfahren und Gruppenvergleiche. In S. Maschke & L. Stecher (Hrsg.), *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Fachgebiet: Methoden der empirischen erziehungswissenschaftlichen Forschung, Quantitative Methoden* (S. 1–50). Weinheim: Beltz.
- Bertram, C., Wagner, W. & Trautwein, U. (2017). Learning historical thinking with oral history interviews: A cluster randomized controlled intervention study of oral history interviews in history lessons. *American Educational Research Journal*, 54(3), 444-484.

- Cohen, D., Nisbett, R.E., Bowdle, B.F. & Schwarz, N. (1996). Insult, aggression, and the southern culture of honor: an "experimental ethnography". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 945–959.
- Dobischat, R. & Düsseldorf, K. (2015). Sozialisation in Berufsbildung und Hochschule. In K. Hurrelmann, U. Bauer, M. Grundmann & S. Walper (Hrsg.), *Handbuch Sozialisationsforschung* (8. Auflage, S. 469–491). Weinheim: Beltz.
- Gangl, M. (2010). Nichtparametrische Schätzung kausaler Effekte mittels Matchingverfahren. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (S. 931-961). Wiesbaden: Springer.
- Imbens, G. W. & Donald B. R. (2015). *Causal Inference for Statistics, Social, and Biomedical Sciences. An Introduction*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Morgan, S. L. & Winship, C. (2007). *Counterfactuals and Causal Inference. Methods and Principles for Social Research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pan, W. & Bai, H. (2015). *Propensity Score Analysis: Fundamentals and Developments*. New York: The Guilford Press.
- Wild, S., Schulze Heuling, L., & Deuer, E. (2018). Auswirkungen der Regelschuldauer bis zum Abitur auf die studentischen Vorstellungen von Arbeitgeberattraktivität. *Zeitschrift für empirische Hochschulforschung*, 2(1), 57–74. <https://doi.org/10.3224/zehf.v2i1.04>