

Gendering Recruitment Practices in Human Resource Management? Exploring occupational sex segregation from a practice-driven institutionalist approach

Dissertation
Kaitlin Appleby
University of Innsbruck

Dissertation Abstract

This cumulative dissertation consists of three separate articles, however, all three articles seek to address a common phenomenon, occupational sex segregation. Occupational sex segregation, or the uneven distribution of women and men across and within occupations, contributes to unequal outcomes including the gender wage gap and differential career opportunities for women in the workplace. Overall, the articles of this dissertation aim to demonstrate how practice-driven institutionalism can contribute to occupational sex segregation theory development by highlighting the significance of everyday, organizational practices in maintaining gender boundaries and outcomes, and develop a research agenda based on a practice approach in order to shed light on the opportunities for future research to investigate the organizational mechanisms of occupational sex segregation.

In the first article of my dissertation, “From Social Secretaries to HR Managers: An analysis of research on women in human resource management”, I review the empirical and historical literature on women in human resource management (HRM). Based on my review of the empirical research on women in HRM, I argue that collectively, the existing research neglects the role of organizations in contributing to unequal outcomes for women. By neglecting organizations and organizational-level theorizing, the existing studies contribute to a perception of HRM as a peripheral function but offer little explanation as to why this is. Through an analysis of historical narratives on women in HRM, I illustrate how the persistent association of HRM with women’s work impacts not only the status of individuals working in the field but the status of the field itself. I show how the unique history of HRM as an occupation largely founded and developed by women contributes to our understanding of the field’s status in relation to other management functions by revealing how the status of the field has been impacted by women’s representation. I then propose a gendering organizations perspective that incorporates social construction feminism and connects inequality to organizational practices in order to enrich the future research on women in HRM. Lastly, I propose a research agenda that takes a practice-based approach to analyzing the organizational mechanisms that create divisions of labor in HRM and distribute rewards unevenly.

The second article of my dissertation, “STEM Selves: Women’s identity projects and their assessment of future employers in technical fields”, I, together with my co-authors Bernadette Bullinger and Anna Schneider, utilize the case of women seeking employment in STEM fields to investigate how individuals’ identity projects relate to their assessment of potential employers. We take an identity project perspective on careers to explore how job seekers assess potential employers. Identity projects, as individuals’ self-definitions in the light of their career development and personal aspirations, have the potential to further our understanding of modern careers. Drawing on focus group discussions of women seeking employment in STEM, we find four identity positioning strategies through which the women assess future employers. Our analysis illustrates the role of organizational images for shaping and realizing individuals’ identity projects. We contribute to research on identity projects by

extending its focus to include job seekers as external organizational stakeholders and providing insight into their identity positioning. Furthermore, our study enhances the understanding of organizational image in the context of employee recruitment by outlining how individuals construct organizational images with respect to their identity projects and the institutional context. Overall, we develop a more nuanced approach to understanding women's interpretations of organizational identity claims (e.g., gender diversity claims) and thus extend current theorizing on recruiting women to STEM.

In the third and final article of my dissertation, "Embracing a Diverse Self? Implementing targeted recruitment through image change", I explore the dynamic relationship between changing an organization's job advertisements (job ads) to be more inclusive and the perceptions of organizational members about characteristics they consider core to defining who they are as an organization. In the article, I show how the existing literature on women's targeted recruitment has neglected to inform practitioners on how organizations can implement changes to their image. Through a collaborative action research project with an employer attempting to change their image, I find that changing an organization's image as expressed through their job ads is complex and that messages in the ads are linked to the identities of the organization. Efforts to change the organization's job ads generated sensemaking by the project members about "who we are as an organization" and triggered their reflection on whether organizational identities that emerged as core to the recruitment process were aligned with the desired changes to the organizational image. Based on my findings, I extend theory on targeted recruitment by elaborating on the conditions necessary for altering organizational images, highlighting the efforts involved from HR practitioners in such change processes, and discussing the limitations of image changing strategies within the context of diversity initiatives.

Keywords

Diversity
Gender inequality
History of human resource management
Human resource management
Identity projects
Job advertisements
Occupational sex segregation
Organizational identity
Organizational image
Organizational self
Practice-driven institutionalism
Recruitment
Social constructionism
Women's work

Zusammenfassung

Diese kumulative Dissertation besteht aus drei separaten Artikeln, die versuchen, auf ein gemeinsames Phänomen, der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt, einzugehen. Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt oder die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern innerhalb und zwischen Berufen tragen zu Ungleichheiten, einschließlich der geschlechtsspezifischen Lohnschere und unterschiedlicher Karrierechancen für Frauen am Arbeitsplatz, bei. Insgesamt zielen die Beiträge dieser Dissertation darauf ab, zu zeigen, wie „practice-driven institutionalism“ zur Entwicklung der Theorie der „Arbeitsmarktsegregation“ beitragen kann, indem er die Bedeutung alltäglicher organisationaler Praktiken bei der Bewahrung von Geschlechtergrenzen und Ergebnissen hervorhebt und eine Forschungsagenda auf der Grundlage eines Praxisansatzes entwickelt, um die Möglichkeiten für zukünftige Forschung zu beleuchten, um die organisatorischen Mechanismen der beruflichen Geschlechtertrennung zu untersuchen.

Im ersten Artikel meiner Dissertation „From Social Secretaries to HR Managers: An analysis of research on women in human resource management“ untersuche ich die empirische und historische Literatur zu Frauen im Personalmanagement (HRM). Basierend auf meiner Analyse der empirischen Forschung zu Frauen in HRM argumentiere ich, dass die bestehende Forschung kollektiv die Rolle von Organisationen vernachlässigt, die zur ungleichen Behandlung von Frauen beitragen. Durch die Vernachlässigung von Organisationen und Theorien auf Organisationsebene, tragen die bestehenden Studien zur Wahrnehmung von HRM als Nebensbereich bei, bieten jedoch wenig Erklärung dafür, warum dies der Fall ist. Anhand einer Analyse historischer Erzählungen zu Frauen in HRM zeige ich, wie sich die anhaltende Verbindung von HRM mit Frauenarbeit nicht nur auf den Status von Personen auswirkt, die in diesem Bereich arbeiten, sondern auch auf den Status des Bereiches selbst. Ich zeige, wie die einzigartige Geschichte von HRM als Beruf, der weitgehend von Frauen gegründet und entwickelt wurde, zu unserem Verständnis des Status von HRM im Vergleich mit anderen Managementfunktionen beiträgt, indem aufgezeigt wird, wie der Status des Bereiches durch die Repräsentation von Frauen beeinflusst wurde. Ich schlage dann eine Perspektive der Geschlechterorganisationen vor, die den Feminismus der sozialen Konstruktion mit einbezieht und Ungleichheit mit organisatorischen Praktiken verbindet, um die zukünftige Forschung über Frauen im HRM zu bereichern. Schließlich schlage ich eine Forschungsagenda vor, die einen praxisorientierten Ansatz zur Analyse der organisatorischen Mechanismen verwendet, die geschlechtliche Arbeitsteilung in HRM schafft und Anreize ungleich verteilt.

Den zweiten Artikel meiner Dissertation, „STEM Selves: Women’s identity projects and their assessment of future employers in technical fields“, nutze ich, um zusammen mit meinen Koautoren Bernadette Bullinger und Anna Schneider, den Fall von Frauen, die eine Beschäftigung in MINT-Bereichen suchen, zu untersuchen. Wir untersuchen, wie sich „Identity Projects“ von Personen auf ihre Einschätzung potenzieller Arbeitgeber beziehen. Wir nehmen eine „Identity Projects-Perspektive“ auf Karrieren, um zu erforschen, wie Arbeitssuchende potenzielle Arbeitgeber bewerten. „Identity Projects“ als Selbstdefinitionen von Individuen im Hinblick auf ihre Karriereentwicklung und persönliche Bestrebungen können das Verständnis moderner Karrieren fördern. Basierend auf Fokusgruppen-Diskussionen von Frauen, die eine Beschäftigung in MINT suchen, finden wir vier Strategien zur Identifizierung von Frauen, mit denen diese zukünftige Arbeitgeber beurteilen. Unsere Analyse zeigt die Rolle von „Organizational Images“ für die Gestaltung und Realisierung von „Identity Projects“ von

Individuen. Wir tragen zur Erforschung von „Identity Projects“ bei, indem wir den Fokus auf Arbeitssuchende als externe Stakeholder ausdehnen und einen Einblick in ihre Identitätspositionierung geben. Darüber hinaus verbessert unsere Studie das Verständnis von „Organizational Images“ im Kontext der Anwerbung von Mitarbeitern, indem sie beschreibt, wie Individuen „Organizational Images“ in Bezug auf ihre „Identity Projects“ und den institutionellen Kontext konstruieren. Insgesamt entwickeln wir einen detaillierten Ansatz, um die Interpretationen von Identitätsansprüchen von Unternehmen (z. B. Gender-Diversity-Ansprüche) besser zu verstehen und erweitern damit das aktuelle Theoretisieren rund um das Recruitment von Frauen in MINT - Feldern.

Im dritten und letzten Artikel meiner Dissertation: „Embracing a Diverse Self? Implementing targeted recruitment through image change, erkläre ich die dynamische Beziehung zwischen der Änderung von Stellenanzeigen eines Unternehmens, um mehr inklusiv zu sein, und der Wahrnehmung von Organisationsmitgliedern über Merkmale, die sie als essentiell empfinden, um zu definieren, wer sie als Organisation sind. In dem Artikel zeige ich, wie die bestehende Literatur über die gezielte Rekrutierung von Frauen es versäumt hat, die Praktiker darüber zu informieren, wie Organisationen ihr Image verändern können. Durch ein kooperatives Aktionsforschungsprojekt mit einem Arbeitgeber, der versucht, sein Image zu ändern, stelle ich fest, dass das Ändern des Images einer Organisation durch ihre Stellenanzeigen komplex ist und dass Nachrichten in den Anzeigen mit den Identitäten der Organisation verknüpft sind. Bemühungen, die Stellenanzeigen der Organisation zu verändern, erzeugten bei den Projektmitgliedern Sinnstiftung darüber, "wer wir als Organisation sind" und lösten ihre Reflexion darüber aus, ob organisatorische Identitäten, die sich als Kern des Rekrutierungsprozesses herauskristallisierten, mit den gewünschten Veränderungen des Unternehmensbildes in Einklang gebracht wurden. Auf der Grundlage meiner Ergebnisse erweitere ich die Theorie der gezielten Rekrutierung, indem ich die Bedingungen für die Veränderung von Organisationsbildern erarbeite, die Bemühungen von HR-Experten in solchen Veränderungsprozessen hervorhebe und die Grenzen von Imagewandel-Strategien im Kontext von Diversity-Initiativen diskutiere.

Strichwörter

Diversität
Ungleichheit der Geschlechter
Geschichte des Personalmanagements
Personalmanagement
Stellenanzeigen
Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt
Organizational Image
Organizational Identity
Organizational Self
Practice-driven institutionalism
Rekrutierung
Social constructionism
Frauenarbeit