

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Erwartungen und Bedenken von Mitarbeitern in Bezug auf eine Personalabteilung – eine qualitative und quantitative Analyse

Kathrin Alterauge

Ausgezeichnet mit dem
gfo-Student-Award

gfo

Wirtschaftswissenschaftliches Forum der FOM

Band 72

Kathrin Alterauge

**Erwartungen und Bedenken von Mitarbeitern
in Bezug auf eine Personalabteilung –
eine qualitative und quantitative Analyse**

Shaker Verlag
Düren 2020

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Herausgebende Institution ist die FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige Gesellschaft mbH

Copyright Shaker Verlag 2020

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-7483-3

ISSN 2192-7855

Shaker Verlag GmbH • Am Langen Graben 15a • 52353 Düren

Telefon: 02421 / 99 0 11 - 0 • Telefax: 02421 / 99 0 11 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

VORWORT DES HERAUSGEBERS

Die private FOM Hochschule für Oekonomie & Management versteht sich mit ihrem ausbildungs- und berufsbegleitenden Studienangebot im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich als eine Ergänzung der deutschen Hochschullandschaft. Durch die Schaffung zielgruppenadäquater, attraktiver Studienbedingungen ermöglicht sie gleichzeitig den Beschäftigten viele Chancen zur Weiterentwicklung und den Unternehmen die Anpassung an die Anforderungen, die sich aus der demografischen Entwicklung und den gestiegenen Qualifikationsbedarfen ergeben.

Die 1991 auf Initiative von Wirtschaftsverbänden gegründete FOM arbeitet seit ihrem Bestehen eng mit Unternehmen und Verbänden zusammen und unternimmt mit der vorliegenden Schriftenreihe einen weiteren Schritt zur Verzahnung von Theorie und Praxis. Studierenden mit herausragenden Studienleistungen wird hierin ein Forum gegeben, der interessierten Fachöffentlichkeit empirische Ergebnisse, innovative Konzepte und fundierte Analysen im Zuge einer breiten Veröffentlichung ihrer Abschlussarbeiten mitzuteilen. Daneben finden exzellente Dissertationen von FOM Dozenten Eingang in die Schriftenreihe.

Unser herzlicher Dank gilt Frau Prof. Dr. Julia Naskrent und Herrn Prof. Dr. Thomas Heupel, die die Abschlussarbeit von Frau Kathrin Alterauge als Erst- bzw. Zweitgutachter betreut haben.

Die Arbeit thematisiert die Fragestellung, welche Erwartungen und Bedenken in Bezug auf eine Personalabteilung bestehen, wobei die Besonderheit darin liegt, dass konkret auf die Erwartungshaltung aus Mitarbeitersicht eingegangen wird. Durch die Kombination von zwei unterschiedlichen Forschungsverfahren gelingt es der Autorin zunächst qualitativ darzulegen, welche acht Facetten in Bezug auf mögliche Erwartungen und Bedenken aus Mitarbeitersicht gegenüber einer Personalabteilung relevant erscheinen und welchen Stellenwert diese einnehmen. Unter Berücksichtigung der in der qualitativen Untersuchung erfassten soziodemografischen Merkmale werden übergreifende Zusammenhänge abgeleitet, die es mit der zweiten, quantitativen konfirmatorischen Forschungsmethode zu überprüfen gilt. Es folgt eine theoretisch fundierte Herleitung von drei

Alternativhypothesen mit anschließender Überprüfung auf vorläufige Gültigkeit, wobei eine Hypothese einen sehr signifikanten Unterschied aufweist.

Die Arbeit von Frau Alterauge leistet durch die Kombination einer qualitativen und quantitativen Forschungsmethode und der sich dadurch ergebenden Aussagefähigkeit einen Beitrag zur Schließung des Wissensdefizits aus wirtschaftspsychologischer Sicht, da sich explizit auf die Mitarbeiterperspektive und die damit verbundenen Erwartungen und Bedenken in Bezug auf eine Personalabteilung fokussiert wird.

Ferner ermöglicht diese Arbeit auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse die Ableitung von praktischen Handlungsempfehlungen für jedes Unternehmen, unabhängig von der Größe und Unternehmensstruktur. Zum einen zeigt die Autorin in Bezug auf die Erwartungshaltung der Mitarbeiter gegenüber einer Personalabteilung Lösungsansätze auf, welche Facetten priorisiert behandelt werden sollten und welche Umsetzungsmöglichkeiten dahingehend bestehen. Zum anderen führt die Autorin Hilfestellungen an, um die Bedenken der Mitarbeiter in Bezug auf eine Personalabteilung zu minimieren und im besten Fall zu eliminieren.

Wir hoffen, den vielfach regen und fruchtbaren Dialog zwischen Hochschule und Praxis mit dieser Reihe um eine weitere Facette zu bereichern. Als Herausgeber freuen wir uns, herausragende Leistungen unserer Studierenden durch eine Veröffentlichung würdig honorieren zu können.

Essen, im April 2020

Prof. Dr. Burghard Hermeier

Rektor

Prof. Dr. Thomas Heupel

Prorektor für Forschung

VORWORT DES gfo-VORSTANDES

Die vorliegende Veröffentlichung von Frau Kathrin Alterauge wurde in Form einer Master-Thesis beim gfo-Student-Award 2018 eingereicht und belegte im Rahmen des gfo-Jahreskongresses für Organisation im Oktober 2018 in Düsseldorf bei der Experten-Jury-Bewertung durch elf unabhängige Hochschulprofessorinnen/-professoren den 2. Platz.

Frau Alterauge untersucht in ihrer Arbeit die Erwartungen und Bedenken von Mitarbeitenden in Bezug auf die Tätigkeiten der Personalabteilung. Die Kenntnis und Beachtung dieser Mitarbeitendenperspektive kann Unternehmen dabei helfen, eine effektiv arbeitende, zukunftsorientierte und von den Mitarbeitenden akzeptierte Personalabteilung zu schaffen, die auch als vertrauensvolle Beratungs- und Betreuungseinheit angenommen wird. Wenn dies gelingt, können die verschiedenen Tätigkeiten der Personalabteilung auch tatsächlich dazu beitragen, den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen – z. B. dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften – zu begegnen.

Die Autorin nutzt eine zielführende Kombination aus qualitativer und quantitativer Forschung und gelangt so systematisch zu fundierten, grundlegenden Handlungsempfehlungen – u. a. aus dem Bereich der Organisationsgestaltung und -entwicklung – für die unternehmerischer Praxis, die dann noch individuell konkretisiert werden können.

Wir danken Frau Kathrin Alterauge und ihrer Erstgutachterin Frau Professorin Dr. Julia Naskrent für ihren wertvollen Beitrag zum gfo-Student-Award 2018 und wünschen den Leserinnen und Lesern dieser Veröffentlichung viel Freude beim gedanklichen Nachvollziehen und viel Erfolg bei der praktischen Umsetzung der vorgestellten Erkenntnisse.

Münster, im April 2020

Prof. Dr. Thomas Russack

Vorstand der gfo – Gesellschaft für Organisation e.V.

VORWORT DER AUTORIN

Mit meiner Masterthesis als Abschluss des nebenberuflichen Wirtschaftspsychologie-Studiums an der FOM in Siegen habe ich zwei Themenbereiche miteinander verbinden können, die mir sehr am Herzen liegen. Im Sinne einer mitarbeiterorientierten Unternehmensführung, welche mich im Rahmen meiner Tätigkeit im Personalmanagement besonders interessiert, ist das zum einen die Analyse von Mitarbeitermeinungen- und -einstellungen. Zum anderen sah die Themenstellung auch die Ableitung von Implikationen für organisationale Aspekte sowie Handlungsempfehlungen für die praktische Umsetzung vor.

Mit der Kombination einer qualitativen, explorativen Vorstudie sowie einer sich anschließenden quantitativen, konfirmatorischen Forschungsmethode basiert meine Arbeit auf einer methodisch fundierten Herangehensweise und weist damit eine entsprechende Aussagefähigkeit auf. Das Ziel meiner Arbeit war es, mit einer praxisorientierten Thematik einen Mehrwert für jedes Unternehmen zu bieten, unabhängig von der Größe und Organisationsstruktur. Für Unternehmen ohne Personalabteilung dient meine Arbeit als Hilfestellung zu einer erfolgreichen Etablierung einer Personalabteilung. Für Unternehmen, die bereits eine Personalabteilung eingerichtet haben, können Erkenntnisse dieser Arbeit zur Veränderung bisheriger organisationaler Prozesse führen.

Die Erstellung dieser Masterthesis neben meiner täglichen berufspraktischen Arbeit hat mich persönlich sehr gefordert. Ich bin daher stolz, dass meine Arbeit im Rahmen des gfo-Jahreskongresses für Organisation im Oktober 2018 von einer Experten-Jury ausgezeichnet wurde. Es ist ein tolles Gefühl, dass die intensive Zeit der Bearbeitung durch eine solche Auszeichnung belohnt wird.

Die erhaltene Auszeichnung verdanke ich in erster Linie meiner Professorin Prof. Dr. Julia Naskrent, die meine Arbeit bei der Gesellschaft für Organisation mit voller Überzeugung eingereicht und mich zu dem Kongress in Düsseldorf persönlich begleitet hat. Eine bessere Förderung, Betreuung und Unterstützung, auch in Bezug auf die Ausarbeitung meiner Masterthesis, hätte ich mir nicht wünschen können. Auf ihre schnellen Rückmeldungen bei Fragen und auf die Bereitschaft der Hilfestellung auch außerhalb ihrer Vorlesungszeiten war

immer Verlass. Mit ihrem großen Engagement und Fachwissen, welches sie uns auch in den Vorlesungen vermittelt hat, hat sie den Grundstein für meine persönliche Entwicklung innerhalb des Studiums gelegt.

Während des Studiums, insbesondere im sehr anspruchsvollen Masterstudium, haben mich viele Menschen begleitet, unterstützt, und in schweren Zeiten ermutigt, fortzufahren und Ruhe zu bewahren. Ein besonderer Dank gilt meinem Mann Marc Alterauge, der mir mit seiner Gelassenheit die notwendige Kraft gegeben hat, auch im Kolloquium eine sehr gute Leistung abrufen zu können. Für seine Geduld, sein Verständnis und seine mentale Unterstützung, besonders in der Endphase, widme ich ihm diese Arbeit.

Ein großer Dank gebührt zudem meinem privaten Umfeld. Durch das nebenberufliche Studium blieb wenig Zeit für familiäre Treffen und andere Freizeitaktivitäten. Meine Familie sowie meine Freunde und Freundinnen waren in dieser anstrengenden Zeit immer für mich da und haben mich in allen Belangen unterstützt. Ich konnte mich stets auf sie verlassen, wofür ich mich an dieser Stelle noch einmal herzlich bedanken möchte.

Ein weiterer ganz großer Dank geht an Dr. med. Bruno Daub, der mir während meines kompletten Studiums mit Rat und Tat zur Seite gestanden hat und immer ein offenes Ohr für mich und meine Anliegen hatte. Ich danke ihm sehr, dass er mir stets Mut zugesprochen und an mich und meine Fähigkeiten geglaubt hat.

Wenden, im April 2020

Kathrin Alterauge

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	X
Tabellenverzeichnis	XII
Symbolverzeichnis	XIII
1 Einleitung	1
1.1 Relevanz des Themas und Problemstellung	1
1.2 Forschungsstand	6
1.3 Zielsetzung der Arbeit.....	11
1.4 Aufbau und Gang der Untersuchung	14
2 Definitive Grundlagen	17
2.1 Personalabteilung.....	17
2.1.1 Verändertes Rollenverständnis	17
2.1.2 Begriffsdefinition	21
2.1.3 Aufgabenbereiche	25
2.1.4 Organisationsformen.....	27
2.2 Mitarbeiterperspektive	30
2.2.1 Begriffsverständnis und Abgrenzung	30
2.2.2 Erwartungen und Bedenken	34
3 Qualitative explorative Studie zur Erfassung von Erwartungen und Bedenken aus Mitarbeiterperspektive in Bezug auf eine Personalabteilung	37
3.1 Forschungsdesign	37
3.2 Studiendesign.....	39
3.2.1 Angewandte Methodik	39
3.2.2 Ablauf der Untersuchung	41
3.3 Auswertung und Vorstellung der Ergebnisse.....	44
3.4 Zwischenfazit.....	63
4 Theoretische Analyse des Einflusses ausgewählter Antezedenzvariablen auf die Erwartungen und Bedenken der Mitarbeiter in Bezug auf eine Personalabteilung	64
4.1 Rahmen der Untersuchung	64

4.2	Analyse der Einflussfaktoren im Hinblick auf die Erwartungen und Bedenken	66
4.2.1	Art der Tätigkeit	66
4.2.2	Betriebszugehörigkeit.....	68
4.2.3	Bisherige Erfahrungen.....	71
4.3	Zwischenfazit	72
5	Quantitative konfirmatorische Studie zur Überprüfung der Auswirkungen der Antezedenzvariablen auf die Erwartungen und Bedenken der Mitarbeiter in Bezug auf eine Personalabteilung	73
5.1	Forschungsdesign.....	73
5.2	Studiendesign	74
5.2.1	Angewandte Methodik und Konzeption	74
5.2.2	Ablauf der Untersuchung.....	82
5.3	Auswertung und Vorstellung der Ergebnisse	83
5.3.1	Stichprobe	83
5.3.2	Güte der Befragung.....	84
5.3.3	Auswertungsergebnisse	86
5.4	Ergebnisse im Überblick	95
6	Managementimplikationen	96
6.1	Ableitung zentraler Erkenntnisse	96
6.2	Empfehlungen zur Umsetzung.....	98
7	Fazit	104
7.1	Zielerreichung und Grenzen der Arbeit.....	104
7.2	Weiterer Forschungsbedarf und Ausblick	107
	Anhangsverzeichnis	111
	Literaturverzeichnis	174