

Antworten zu den Verständnisfragen des Lehrbuches:

„BETRIEBLICHE PERSONALFORSCHUNG. EINE EINFÜHRUNG“

Werner Nienhüser / Christina Krins

1. *Wie definieren Sie den Begriff der Personalforschung?*

Personalforschung bezeichnet die systematische Gewinnung und Verarbeitung von Informationen zur Unterstützung personalwirtschaftlicher Entscheidungen

2. *Bei welchen personalwirtschaftlichen Entscheidungen wird Personalforschung betrieben?*

Im Prinzip kann bei allen personalwirtschaftlichen Fragen Personalforschung betrieben werden. Bei der Personalauswahl müssen z. B. Qualifikationsanforderungen valide, reliabel und objektiv erfasst werden. Bei der Personalentwicklung ist der zukünftige Bedarf an Humankapital zu bestimmen. Ebenso ist es sinnvoll, den Erfolg einer Personalentwicklungsmaßnahme zu evaluieren. Oder, um ein letztes Beispiel zu nennen, bei der Anreizgestaltung sind einerseits Leistungsanforderungen einer bestimmten Stelle zu erfassen, andererseits die individuelle Leistung, die ein bestimmter Mitarbeiter auf dieser Stelle erbringt.

3. *Welche Datenerhebungsmethoden werden bei folgenden personalwirtschaftlichen Instrumenten bzw. Aufgaben verwendet: bei der Analyse von Zeugnisunterlagen, der Personalbeurteilung und beim Assessment-Center-Verfahren?*

Grundsätzlich verwendet man bei der Analyse von Zeugnisunterlagen die Methode der Inhalts- oder Dokumentenanalyse. Bei der Personalbeurteilung kommen die Methoden Beobachtung, Befragung und Inhaltsanalyse zur Anwendung. Beim Assessment-Center-Verfahren kommen die gleichen Methoden wie bei der Personalbeurteilung in Frage.

4. *Welche unterschiedlichen Arten von Fragestellungen lagen den folgenden Untersuchungen zugrunde:*

- a) *Überprüfung der These „Gruppenarbeit fördert Stress“:*
Hypothesentest bzw. Wirkungs- oder Evaluationsforschung
- b) *Erfassung der Fehlzeiten über ein gesamtes Jahr in einem Unternehmen:*
Beschreibung
- c) *Analyse der Ursachen für die geringe Weiterbildungsteilnahme älterer Arbeitnehmer:*
Ursachenforschung

- d) *Untersuchung der Stresswirkungen von Großraumbüros im Vergleich zu herkömmlichen Büros:*
Wirkungs- oder Evaluationsforschung

5. *Welcher wesentliche Unterschied besteht zwischen wissenschaftlicher und betrieblicher Personalforschung?*

Der wichtigste Unterschied besteht im jeweiligen Erkenntnisinteresse. Wissenschaftliche Personalforschung bezweckt meist die Lösung relativ allgemeiner, abstrakter Probleme und ist weniger auf die konkreten Probleme einzelner Unternehmen ausgerichtet. Betriebliche Personalforschung interessiert sich in der Regel nicht für abstrakte Zusammenhänge, die für alle Unternehmen gelten, sondern für konkrete Sachverhalte eines einzigen Unternehmens.

6. *Ein Forscher untersucht in einem Betrieb die Frage, ob Gruppenarbeit die Arbeitsleistung fördert. Würden Sie diese Forschung als wissenschaftliche oder betriebliche Personalforschung einordnen? Begründen Sie bitte Ihre Auffassung.*

Die Zuordnung zu einer der beiden Richtungen ist ohne weitere Informationen kaum möglich: Wenn der Forscher an die wissenschaftliche Diskussion anknüpft, die Analyse der Zusammenhänge zwischen Arbeitsleistung und Gruppenarbeit in einen umfassenden theoretischen Zusammenhang einbettet und eine Art Hypothesentest durchführt, dann handelt es sich tendenziell um wissenschaftliche Personalforschung. Wenn die Ergebnisse nicht über die speziellen Bedingungen des Betriebes hinaus verallgemeinert werden, sondern nur für diesen einen Betrieb Bedeutung haben, dann liegt eher betriebliche Personalforschung vor.

7. *Nennen Sie die einzelnen Schritte des Forschungsprozesses.*

1. Problemformulierung (Was will ich wissen?); 2. Konzeptionalisierung: Formulierung einer konkreten Forschungsfrage, Suche nach geeigneten Theorien, Ableitung von Hypothesen, Ableitung von Begriffen bzw. Konstrukten, Entwicklung von Skalen und Instrumenten zur Erfassung der Konstrukte, Auswahl der Datenerhebungsmethode, Klärung der Stichprobe, Vorüberlegungen zum Auswertungsverfahren, Pretest; 3. Datenerhebung (Befragung, Beobachtung, Inhaltsanalyse, Nicht-reaktive Methoden); 4. Kodierung und Dateneingabe; 5. (Statistische) Auswertung (Bildung von Indizes, Itemanalyse, Skalenwerte, Univariate Statistik, Zusammenhangsanalysen); 6. Rückschluss von den Ergebnissen auf die Fragestellung; 7. Entwicklung von Schlussfolgerungen (praktische Gestaltung, weitere Forschung).

8. Definieren und unterscheiden Sie die Begriffe Validität, Reliabilität und Objektivität.

Validität meint den Grad der Gültigkeit, mit dem ein Merkmal gemessen wird. Reliabilität bezeichnet den Grad der Zuverlässigkeit oder Genauigkeit, mit der ein Merkmal gemessen wird. Objektivität bezeichnet den Grad, in dem verschiedene Forscher bei denselben Forschungsobjekten zu gleichen Ergebnissen kommen.

9. Erläutern Sie die Zusammenhänge zwischen den drei Kriterien.

Wenn eine Messung *nicht* objektiv und reliabel ist, kann sie *nicht* valide sein. Wenn eine Messung dagegen „vollständig“ objektiv und reliabel ist, ist sie damit noch *nicht* notwendigerweise valide: Wir mögen z.B. mit einem schriftlichen Test, der Fachwissen messen soll, objektive und reliable Ergebnisse erzielen; valide ist die Messung aber erst dann, wenn wir tatsächlich Fachwissen und nicht z.B. die Fähigkeit des Auswendiglernens erfassen. Andersherum: Ist z.B. die Objektivität nicht gegeben, weil ein Beurteiler sich von Sympathie leiten lässt und dem Beurteilenden zu viel Fachwissen zuschreibt, kann die Messung selbstverständlich nicht valide sein – wir messen ja nicht das „wahre“ Ausmaß des Fachwissens. Ein weiteres Beispiel: Wenn wir mit einem Test, der an sich Fachwissen erfasst, Sozialkompetenz messen wollen, können wir zwar evtl. den Kriterien Objektivität und Reliabilität entsprechen, die Messung der Sozialkompetenz bleibt aber invalide.

10. Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit man die Methode des Assessment Centers als valide bezeichnen kann?

Hier geht es um die Prognosevalidität: Sie ist hoch, wenn diejenigen, die in einem Assessment Center (AC) gut abschneiden, später auch gute Arbeitsleistungen erzielen, und diejenigen, die im AC schlecht abschneiden, später auch schlechte Leistungen zeigen. Mit anderen Worten: Die Korrelation zwischen AC-Testwerten und den späteren Leistungswerten muss hoch sein. Mindestens sollte die Korrelation (r) größer als +0,30 sein.

11. Was versteht man unter Sozialadäquatheit?

Sozialadäquatheit bezeichnet ein Gütekriterium, mit dessen Hilfe man die Eignung von Datenerhebungsmethoden beurteilen kann. Das Kriterium ist erfüllt, wenn die Methode gewährleistet, dass Störungen aus den sozialen Beziehungen zwischen Forscher, „Zugangskontrolleuren“ und Befragten möglichst gering sind.

12. Was ist mit „operationalisieren“ gemeint?

Operationalisieren heißt, eine Regel formulieren und anwenden, nach der den Merkmalsausprägungen eines Objektes, die der theoretische Begriff bezeichnet, beobachtbare Sachverhalte zugeordnet werden können.

13. Viele Unternehmen erheben das Alter ihrer Mitarbeiter. Was wird über das Alter gemessen, anders gesagt: für welche personalwirtschaftlichen Sachverhalte können Sie das Alter als Indikator heranziehen? Formulieren Sie auch die jeweiligen Messhypothesen.

Das Alter könnte beispielsweise als Indikator für die Innovationsbereitschaft herangezogen werden. Die Messhypothese würde dann lauten: Je älter ein Mitarbeiter ist, desto geringer ist seine Innovationsbereitschaft. (Offenbar ist diese Messhypothese sehr gewagt; ihre Geltung ist zu bezweifeln.) Selbstverständlich gibt es noch weitere Sachverhalte, für die Alter als Indikator verwendet wird. Denken Sie sich selbst Antworten aus.

14. Angenommen, wir hätten die Lernbereitschaft von fünf Auszubildende (A bis E) mit folgenden Punktwerten eingeschätzt: A=1, B=5, C=3, D=3, E=10. Wie groß ist der Median?

Der Median liegt bei 3.

15. Welches Skalenniveau liegt den Werten der vorhergehenden Frage vermutlich zugrunde?

Es dürfte sich um eine Ordinalskala handeln, da man kaum die Abstände auf einer Lernbereitschaftsskala als gleich groß annehmen kann.

16. Was versteht man unter einer Nominalskala?

Nominalskalen klassifizieren Objekte in „gleich“ bzw. „nicht gleich“. Ein Beispiel für eine Nominalskala: Prüfung bestanden ja/nein. Nominalskalen erlauben keine Aussage darüber, wie groß etwa der Notenunterschied ist; ob jemand etwa „gerade noch“ oder „sehr gut“ bestanden hat, können wir mit dieser Skalenart nicht erfassen.

17. Was versteht man unter einer Ratingskala?

Ratingskalen sind Einschätzungsskalen: Man erfasst die Ausprägungen bestimmter Merkmale von Objekten über Skalenstufen. Ein Beispiel aus der Personalbeurteilung: Man könnte die Eigeninitiative über die Aussage „Macht eigene Vorschläge“ auf einer Skala mit den Stufen „Fast nie – Selten – Manchmal – Meistens – Fast immer“ beurteilen.

18. Welche Schritte umfasst das Verfahren der summierten Einschätzungen?

Im ersten Schritt sammelt man sehr viele Aussagen (Items), die das zu messende Konstrukt erfassen könnten. Im zweiten Schritt wird einer Stichprobe von Personen die Liste mit den Aussagen vorgelegt. Die Personen geben dann zu jeder Aussage ihre Einschätzung ab. Im dritten Schritt prüft man, inwieweit alle Aussagen das Konstrukt erfassen und ob die Skala eindimensional ist. Man führt hier sog. Trennschärfenanalysen und außerdem oft noch Faktorenanalysen durch. Im vierten Schritt sondert man ungeeignete Items aus. Die verbleibenden Aussagen werden dann als Skala betrachtet, deren Werte man addieren kann. Im letzten Schritt kann die Liste der Aussagen dann für Befragungen usw. verwendet werden.

19. Erläutern Sie den Begriff „Itemschwierigkeit“ an einem Beispiel.

Itemschwierigkeit misst man über den Anteil der Beurteiler oder Bearbeiter, die sehr positive oder sehr negative Einschätzungen zu einer Frage abgeben. Wenn z.B. 90 Prozent aller Kandidaten im Assessment Center eine Aufgabe lösen können oder aber 90 Prozent die Aufgabe nicht lösen können, dann ist die Aufgabe nicht geeignet, die Leistungsfähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten zu erfassen.

20. Was ist der Unterschied zwischen explizierten und nicht explizierten Typologien?

Bei explizierten Typologien liegen die Dimensionen, die zur Typisierung verwendet werden, explizit fest. Bei nicht explizierten Typologien sind die Dimensionen nicht ausdrücklich festgelegt.

21. Konstruieren Sie eine Typologie aus den beiden Variablen „Gegenwärtige Leistung“ und „Zu erwartende Leistung“. Finden Sie Bezeichnungen für die Typen.

	Gegenwärtige Leistung gering	Gegenwärtige Leistung hoch
Zu erwartende Leistung gering	Leistungsschwache Mitarbeiter mit geringem Leistungspotenzial	Leistungsstarke Mitarbeiter mit geringem Leistungspotenzial
Zu erwartende Leistung hoch	Leistungsschwache Mitarbeiter mit hohem Leistungspotenzial	Leistungsstarke Mitarbeiter mit hohem Leistungspotenzial

Natürlich können Sie sich auch andere, plakative Typenbezeichnungen ausdenken.

22. Was versteht man unter Kausalität, und welche Kriterien müssen erfüllt sein, um von einem kausalen Zusammenhang ausgehen zu können?

Unter Kausalität versteht man, dass man einen Sachverhalt auf einen oder mehrere andere ursächlich zurückführen kann. Um von einem kausalen Zusammenhang sprechen zu können, müssen folgende Kriterien erfüllt sein: (1) Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Sachverhalten. (2) Die Ursache geht der Wirkung zeitlich voraus. (3) Der Zusammenhang verschwindet nicht, wenn andere Sachverhalte in die Analyse einbezogen werden. Zudem muss sich der Zusammenhang theoretisch oder zumindest plausibel begründen lassen.

23. Was bedeutet folgende Aussage: Der Führungsstil des Meisters erklärt nur 10% der Varianz der Leistung der Abteilung?

Die Leistungsunterschiede zwischen den Abteilungen können zwar nur zu einem geringen, aber immerhin zu einem gewissen Anteil (10%) auf den Führungsstil des Meisters zurückgeführt werden. Die Ursachen der Unterschiede zwischen leistungsstarken und weniger leistungsstarken Abteilungen sind zu 90% in anderen Sachverhalten zu suchen.

24. Nennen Sie ein Beispiel für eine Scheinkorrelation aus dem personalwirtschaftlichen Bereich.

Hier soll nur ein Beispiel genannt werden; viele weitere sind möglich: Um eine Scheinkorrelation würde es sich handeln, wenn sich der statistische Zusammenhang zwischen der Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme und der hohen Leistung „auflösen“ würde, wenn der Aspekt der Leistungsmotivation in die Betrachtung einbezogen würde: Diejenigen, die an der Schulungsmaßnahme teilgenommen haben, sind höher motiviert als die, die nicht teilnehmen. Das heißt ihre Teilnahmeentscheidung lässt sich aus ihrer hohen Motivation erklären. Genauso lässt sich ihre höhere Leistung durch diesen Sachverhalt aufklären. Es ist der Extremfall denkbar, dass die Schulung selbst keinerlei Einfluss auf die Leistung hat.

25. Welche Variablen beinhaltet folgende Hypothese: „Sofern sich eine Arbeitsgruppe mit den Zielen des Unternehmens identifiziert, gilt: Je höher der Zusammenhalt (die Kohäsion) der Arbeitsgruppe, desto höher die Leistung.“ Um welchen Typ von Variablen handelt es sich jeweils?

Zusammenhalt (Kohäsion) = unabhängige Variable;

Leistung = abhängige Variable;

Identifikation = Moderatorvariable.

26. In der Personalstatistik werden regelmäßig Leistungskennziffern sowie Fehlzeiten und andere personenbezogene Daten festgehalten. Worum handelt es sich – Querschnittanalyse, Panel- oder Trenddesign?

Da die Daten mehrmals und personenbezogen erhoben werden, kann von einem Paneldesign gesprochen werden. Mit den Daten lassen sich Veränderungen des jeweiligen Mitarbeiters erfassen.

27. Wie würde es sich verhalten, wenn die Daten nicht personenbezogen, sondern pro Kostenstelle ermittelt würden?

Auch hierbei handelt es sich um ein Paneldesign, da bei jeder Erhebung die gleichen Untersuchungsobjekte erfasst werden und nicht jeweils eine neue Stichprobe gezogen wird. Allerdings sind die Untersuchungseinheiten in diesem Fall die Kostenstellen, nicht die einzelnen Mitarbeiter.

28. Was ist der Unterschied zwischen einem Quasi-experimentellen- und einem Experimentellen Design?

Der Unterschied besteht darin, dass sich das Treatment sowie die Zusammensetzung von Kontroll- und Experimentalgruppe beim Quasi-experimentellen Design aus den situativen Bedingungen ergibt; der Forscher findet das Treatment und die Gruppenzuordnung vor (z.B. die Existenz von Schulungsmaßnahmen und Mitarbeiter die an Schulungsmaßnahmen teilnehmen bzw. nicht teilnehmen). Im Experimentellen Design wird versucht, die Treatmentbedingungen zu manipulieren und Drittvariablen durch die bewusste Zusammensetzung der Vergleichsgruppen (Randomisierung oder Parallelisierung) konstant zu halten.

29. Warum wird das Experimentelle Design (mit Vorher-Nachher-Messung) als bestgeeignet zur Erfassung von Kausalität bezeichnet?

Mit dem Experimentellen Design lassen sich alle Kausalitätskriterien prüfen: (1) Ob ein Zusammenhang zwischen den betrachteten Sachverhalten besteht, kann durch den Vergleich von Kontroll- und Experimentalgruppe überprüft werden. (2) Durch die Vorher-Nachher-Messung wird sichergestellt, dass die Ursache der Wirkung zeitlich vorausgeht. (3) Durch Parallelisierung oder Randomisierung wird der Einfluss von Drittvariablen kontrolliert.

30. Es soll untersucht werden, inwieweit die Führungskräfte eines Unternehmens die Unternehmensleitsätze verinnerlicht haben. Die Mitarbeiter sollen den Grad der Verinnerlichung für ihre jeweiligen Vorgesetzten beurteilen. Beantworten Sie vor dem Hintergrund dieser Untersuchung die folgenden Fragen:

a) Definieren Sie möglichst exakt die Grundgesamtheit der Untersuchung; über welche Personen sollen Aussagen gemacht werden?

Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitarbeiter des Unternehmens ab der Hierarchieebene des mittleren Managements.

b) Was sind die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen einer geschichteten Zufallsauswahl und einer Klumpenstichprobe?

Bei beiden Verfahren handelt es sich um eine Zufallsauswahl; bei beiden wird die Grundgesamtheit in Untereinheiten untergliedert. Eine geschichtete Zufallsauswahl wird getroffen, wenn aus jeder Untereinheit einige Elemente ausgewählt werden. Bei der Klumpenstichprobe werden aus den Untereinheiten einige per Zufall ausgewählt, deren Elemente alle in die Stichprobe gelangen.

c) Was könnten in unserem Beispiel sinnvolle Schichten sein?

Die Grundgesamtheit könnte in den gewerblichen und den kaufmännischen Bereich unterteilt werden (zwei Schichten). Bei einer geschichteten Zufallsauswahl wäre dann sichergestellt, dass aus jedem Bereich Führungskräfte beurteilt würden. Weitere Schichten könnten die unterschiedlichen Hierarchieebenen im Unternehmen oder die Betriebszugehörigkeit (z.B. in den Ausprägungen: kurz, mittel, lang) sein. Dies sind wieder nur Beispiele; weitere Schichtungen sind möglich.

d) Was wären sinnvolle Klumpen?

Welche Problem könnten bei einer Klumpenstichprobe auftreten?

Um sinnvolle Klumpen zu bilden, sollten diese feinere Kategorien als die oben genannten Schichten bilden. Möglich wäre die Zugehörigkeit der Führungskräfte zu bestimmten Unternehmenssparten. Es müsste allerdings sichergestellt werden, dass sich jede Person genau einer Sparte zuordnen lässt. Probleme würden auftreten, wenn die Klumpen (die Unternehmenssparten) untereinander sehr heterogen wären, die Führungskräfte innerhalb der zu wählenden Unter-einheit sich hingegen wenig unterscheiden würden. Die Auswahl einiger Klumpen würde dann nicht sicherstellen, dass die Grundgesamtheit hinreichend beschrieben würde.

e) Wie könnte ein Quotenstichprobe aussehen?

Die Kategorien, die bei der Frage zur geschichteten Zufallsauswahl angeführt wurden, könnten auch der Ausgangspunkt einer Quotenstichprobe sein. Es würde dann festgelegt, dass der Anteil der gewerblichen und kaufmännischen Führungskräfte dem in der Grundgesamtheit entsprechen sollte. Analog würde mit den anderen Kategorien verfahren. Der Unterschied zur geschichteten Zufallsauswahl besteht darin, dass die zu betrachteten Führungskräfte hier bewusst, stellvertretend für bestimmte Prototypen ausgesucht werden.

31. Was bedeutet es, wenn von der Repräsentativität einer Stichprobe gesprochen wird?

Nur bei einer Zufallsstichprobe einer bestimmten Größe kann von Kennziffern der Stichprobe auf entsprechende Kennziffern in der Grundgesamtheit geschlossen werden, und nur unter dieser Bedingung kann man von Repräsentativität sprechen.

32. Für welchen Untersuchungszweck ist die Repräsentativität einer Stichprobe von Bedeutung?

Die Repräsentativität ist nur dann von Bedeutung, wenn mit der Untersuchung der Anspruch erhoben wird, etwas über Verteilungen in der Grundgesamtheit bzw. einer bestimmten Population auszusagen.

33. Wieso könnte es problematisch sein, zur Erstellung einer Arbeitsplatzbeschreibung den Stelleninhaber einmalig, ohne Vorankündigung zu seinem Tätigkeitsfeld zu befragen?

Probleme könnten sich vor allem dann ergeben, wenn das Tätigkeitsgebiet sehr umfangreich und vielfältig ist. Die Antworten hängen stets vom Erfahrungshorizont, Anspruchsniveau, Erinnerungsvermögen, von den Präferenzen, Selbstwahrnehmungen oder Wertorientierungen der Befragten ab. Da der Mitarbeiter sich nicht auf die Befragung vorbereitet hat, könnte es sein, dass er gerade nur die Arbeitsfelder vor Augen hat, die häufig anfallen, besonders schwer sind oder in der letzten Zeit zu erledigen waren. Ist der Mitarbeiter noch nicht lange auf der fraglichen Stelle, könnte er einige potenziellen Aufgaben noch nicht kennen. Es könnte sinnvoll sein, dem Mitarbeiter ein Schema zur (langfristigen) Selbstbeobachtung vorzugeben oder zusätzlich seinen Vorgesetzten zu befragen.

34. Was bedeutet Soziale Erwünschtheit?

Soziale Erwünschtheit benennt den möglichen Effekt, dass die Antworten der Befragten dadurch beeinflusst werden, was sie glauben, was von ihnen erwartet wird oder was eine vom Fragenden als positiv betrachtete Antwort sein könnte.

35. Es soll der Führungsstil des Vorgesetzten durch Befragung der Mitarbeiter bestimmt werden. Geben Sie ein Beispiel für eine offene und eine geschlossene Frage.

Geschlossene Frage (Ratingskala): Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussage auf Ihren direkten Vorgesetzten zutrifft: „Auch wenn er Fehler entdeckt, bleibt er freundlich.“ - Antwortvorgaben: „fast nie“; „selten“; „manchmal“; „häufig“; „fast immer“.

Offene Frage: Wie reagiert Ihr Vorgesetzter auf Fehler, die Sie oder Ihre Kollegen machen? Berichten Sie von einer Situation aus der nahen Vergangenheit. (Anmerkung: Sicher müssten mehrere solcher Fragen gestellt werden, um den Führungsstil angemessen zu erfassen.)

36. Auf welche Aspekte bezieht sich die Standardisierung einer Befragung?

Standardisiert werden können, (1) die möglichen Antworten auf die Fragen, (2) die Formulierung und Anordnung der Fragen selbst sowie (3) die Erhebungssituation.

37. Warum ist die Auswertung einer Gruppendiskussion aufwendig?

Da es sich bei der Gruppendiskussion um eine gering strukturierte mündliche Befragung mit offenen Fragen handelt, die sich in der Regel über einen längeren Zeitraum erstreckt, sind viele Informationen festzuhalten, zu transkribieren und zu kategorisieren bzw. als Indikatoren zu deuten.

38. Was kann der Gegenstand von Beobachtungen sein?

Verhalten, soziale Merkmale und der Kontext von Verhalten.

39. Was ist der Unterschied zwischen einer strukturierten und einer gering strukturierten Beobachtung?

Bei einer strukturierten Beobachtung wird vor der Beobachtung ein detaillierter Beobachtungsplan erstellt. Bei der gering strukturierten Beobachtung findet die Zuordnung von beobachteten Sachverhalten zu den messenden Konstrukten erst während der Beobachtung oder im Anschluss an die Beobachtung statt.

40. Nehmen Sie zu folgender Aussage Stellung: Die Anwendung nonreaktiver Verfahren in der betrieblichen Personalforschung kann negative Auswirkungen auf die Motivation bzw. die Wirksamkeit des Personals haben.

Bitte entwickeln Sie eine eigenständige Stellungnahme!

41. Welches sind wichtige qualitative Methoden?

Gering strukturiertes Interview, Experteninterviews, Gruppendiskussion, Analyse von Fotos und anderen Bildern, gering strukturierte Beobachtung. Als Methode der Datenauswertung wird bei qualitativen Studien in der Regel die Inhaltsanalyse angewandt.

42. Nennen und erläutern Sie die wichtigsten Unterschiede zwischen qualitativen und quantitativen Methoden.

Der wichtigste Unterschied besteht darin, dass qualitative Methoden einen geringeren Strukturiertegrad aufweisen: Sie verwenden z.B. bei Interviews meist keine geschlossenen Fragen oder bei Beobachtungen keine geschlossenen Kategoriensysteme.

43. Für welche personalwirtschaftlichen Fragen ist qualitative Forschung besser geeignet als quantitative?

Qualitative Forschung ist vor allem besser geeignet, wenn detailliert die Wahrnehmungen und Bewertungen bestimmter Sachverhalte erfasst werden sollen. Bei Evaluierungsstudien, etwa von Bildungsmaßnahmen, von Reorganisationsmaßnahmen usw. ist es oft sinnvoll, „offen“ und nicht mit vollständig vorgegebenen Fragen zu arbeiten.

44. Mit welchem statistischen Verfahren können Sie Zusammenhänge zwischen drei Variablen untersuchen?

Nehmen wir an, wir haben drei Variablen a, b und c. Mit der Kreuztabellenanalyse kann der Zusammenhang zwischen zwei Variablen analysiert (z.B. zwischen a und b) und dabei gleichzeitig der Einfluss der dritten (also in diesem Fall c) kontrolliert werden.

45. Welches Analyseverfahren und welches Zusammenhangsmaß verwenden Sie am besten, wenn Sie die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei nominalen Variablen ausdrücken wollen?

Hier kommt die Kreuztabellenanalyse zur Anwendung; als Maß der Stärke des Zusammenhangs kann man die Prozentsatzdifferenz d bzw. $d\%$ verwenden. Ebenso lässt sich z. B. das Assoziationsmaß Lambda berechnen.

46. Beschreiben Sie die grundsätzliche Logik des Signifikanztests.

Die generelle Frage beim Signifikanztest lautet: Können wir von dem empirischen Ergebnis, das wir in einer Stichprobe vorgefunden haben, darauf schließen, dass wir auch in der Grundgesamtheit ein solches Ergebnis vorfinden, ohne dass wir uns allzu sehr irren? Man geht folgendermaßen vor: Zunächst legt man bei einem Signifikanztest – in Abhängigkeit von der Fragestellung – die sog. Nullhypothese und die Alternativhypothese fest. Wenn man die Signifikanz einer Korrelation testen will, lautet die Nullhypothese: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen X und Y in der Grundgesamtheit. Die Alternativhypothese lautet: Es gibt einen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen X und Y in der Grundgesamtheit. In nächsten Schritt berechnet man die

Wahrscheinlichkeit, mit der die empirisch vorgefundene Korrelation zwischen X und Y bei einer bestimmten Stichprobe unter der Bedingung zufällig zustande kommen kann, dass die Nullhypothese gilt. Dieser Wert wird mit einer vorher festgelegten Wahrscheinlichkeit verglichen, die man als Signifikanzniveau bezeichnet (häufig 0,05 oder 0,01). Ist die berechnete Wahrscheinlichkeit größer als das vorher festgelegte Signifikanzniveau, dann nimmt man an, dass die Nullhypothese nicht verworfen werden sollte. Ist die Wahrscheinlichkeit nicht größer, nimmt man an, die Alternativhypothese trifft zu.

47. Welche Punkte sind bei der Formulierung von praxisbezogenen Forschungsberichten zu beachten?

- Es sollte folgender Aufbau beachtet werden: Problemstellung – Vorgehensweise/Forschungsmethoden – Ergebnisse – Folgerungen.
- Der Bericht sollte eine Kurzzusammenfassung enthalten.
- Bei der Darstellung der Ergebnisse sind die wesentlichen Variablenwerte zunächst zu beschreiben und Unterschiede herauszustellen; dann sind die Unterschiede und Zusammenhänge zu erklären (es ist zu verdeutlichen, warum die Unterschiede und Zusammenhänge vorhanden sind).
- Die Darstellung sollte dem Muster „Von Abstrakten/Allgemeineren zum Konkreten/Einzelnen und wieder zurück zum Abstrakten/Allgemeineren“ folgen.
- Abstrakte Variablen sind weitgehend zu vermeiden.
- Grafiken sind immer mit Zahlen zu ergänzen.
- Sinnlose Genauigkeit (durch viele Kommastellen) ist zu vermeiden.
- Auf multivariate Verfahren sollte man in der Darstellung verzichten.
- Interpretationen, Bewertungen und Schlussfolgerungen sind von der Darstellung der Ergebnisse zu trennen.

48. Nennen Sie fünf Beispiele für wichtige personalwirtschaftliche Kennziffern.

Häufig genutzte personalwirtschaftliche Kennziffern sind z. B. die folgenden: Netto-Personalbedarf, Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten, Ausbildungsquote, Durchschnittskosten pro Überstunde, Krankenquote.

49. Welche Kriterien werden verwendet, um die Güte von Kennziffern zu beurteilen?

Zielbezug, Validität, Reliabilität, Objektivität, Vorhandensein von Vergleichsmaßstäben, Ökonomie, Systematik (bei Kennziffernsystemen).

50. Unterscheiden sich die Gütekriterien, die für die Beurteilung wissenschaftlicher Ergebnisse verwendet werden, von den Gütekriterien zur Bewertung praxisbezogener, personalwirtschaftlicher Kennziffern? Wenn ja, in welcher Hinsicht?

Es werden dieselben Gütekriterien verwendet.

51. Nennen Sie drei Beispiele aus der betrieblichen Personalforschung, bei der ethische Probleme auftreten können. Welche ethischen Probleme sind dies?

Zum Beispiel können bei Assessment-Center-Verfahren Situationen auftreten, bei denen man das Verhalten der Kandidaten ohne ihr Wissen manipuliert und Forschung durchführt, ohne dass die Erforschten die Ziele genau kennen. Weiterhin können etwa Personalauswahlinterviews und vor allem Persönlichkeitstests massive psychische, noch länger nachwirkende Belastungen darstellen. Ethisch problematisch ist es auch, wenn bestimmte Forschungsziele nur vortäuscht und die wahren Forschungszwecke absichtlich verborgen werden.

52. Nennen Sie wichtige rechtliche Grenzen, die bei Mitarbeiterbefragungen zu beachten sind.

Nicht-anonymisierte Mitarbeiterbefragungen sind nicht zulässig. Die Daten dürfen nicht weitergegeben werden (Bundesdatenschutzgesetz). Der Fragebogen ist im Regelfall bei betrieblicher, nicht-wissenschaftlicher Personalforschung mitbestimmungspflichtig.
