

1 Einführung

Dieses Lehrbuch¹ richtet sich in erster Linie an (künftige) betriebliche Praktikerinnen und Praktiker, die mit Forschungsmethoden wenig vertraut sind, zu deren (potenziellen) Aufgaben es aber gehört, zum einen selbst empirische Untersuchungen durchzuführen, etwa in Form von Mitarbeiterbefragungen oder der Evaluation von personalwirtschaftlichen Maßnahmen, und zum anderen wissenschaftliche Erkenntnisse (vor allem Befunde empirischer Untersuchungen zu personalwirtschaftlichen Fragen) zu verstehen und bei ihrer praktischen Arbeit zu berücksichtigen. Gleichzeitig bietet das Buch Hilfen zur Gestaltung und Überprüfung personalpolitischer Instrumente – z.B. der Personalauswahl, der Arbeitsbewertung, der Personalbeurteilung oder der betrieblichen Arbeitsmarktforschung –, bei denen es notwendig ist, Daten und Informationen systematisch und zielgerichtet zu erfassen. Kompetenzen und das notwendige Wissen hierzu werden mit diesem Buch vermittelt. Wir konzentrieren uns also auf die spezifischen Probleme der betrieblichen Personalforschung und legen besonderen Wert darauf, mit Hilfe von teilweise realen, teilweise konstruierten Beispielen zu zeigen, wie die Instrumente der empirischen Sozialforschung für personalwirtschaftliche Fragestellungen angewandt werden können.

Entstanden ist dieses Buch vor dem Hintergrund, dass wir in unseren Vorlesungen verschiedene, ganz ausgezeichnete Lehrbücher der empirischen Sozialforschung eingesetzt haben, die sich aber letztlich doch zumindest in wichtigen Aspekten als wenig geeignet erwiesen haben. Im Kern dürfte dies daran liegen, dass die Lehrbücher zur empirischen Sozialforschung eben von Sozialwissenschaftlern (manchmal auch von Statistikern) für Sozialwissenschaftler, in der Regel für Studierende der Soziologie oder Psychologie, geschrieben wurden und daher sinnvollerweise auch Beispiele aus diesen Disziplinen verwendet werden. So geht es um Wahlanalysen, um die Messung des Engagements für Umweltschutzprobleme, um die Gründe des „Schwarzfahrens“, um die Einschätzung des Ruhrgebiets als Wohnregion (um nur einige, zufällig ausge-

¹ Eine frühere Version ist als Fernstudienkript der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Hochschule Lahr erschienen.

wählte Beispiele aus zwei von uns auch immer noch empfohlenen Lehrbüchern zu nennen). Solche Beispiele bringen die Problematik mit sich, dass man sie entweder in den für uns relevanten Kontext der Personalforschung übertragen muss. Dies ist in der Regel nicht ohne weiteres möglich. Oder man muss selbst passende Beispiele ausarbeiten. Genau dies ist ein wichtiger Teil unseres Buches – die Präsentation von Beispielen, um hieran möglichst plastisch die Probleme und Lösungsansätze der Personalforschung zu verdeutlichen.

Dies würde aber allein noch nicht unbedingt begründen, warum wir dieses Buch geschrieben haben. Hinzu kam, dass in den meisten uns bekannten Lehrwerken etwas vorausgesetzt, aber nicht vermittelt bzw. angeleitet wird, was wir „forschendes Denken“ nennen. Damit meinen wir eine bestimmte Herangehensweise an Probleme, die man auch sehr allgemein als „wissenschaftliche Methode“ bezeichnen könnte: Denken in Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen; sich fragen, warum etwas so ist, wie es ist; sich fragen, ob etwas immer und überall so ist, wie es ist; nach alternativen Erklärungen suchen; Methoden auch in Frage zu stellen; Kriterien anzuwenden, zu formulieren und zu reflektieren, um Forschungsergebnisse, Methoden usw. beurteilen zu können – all dies ist zwar in vielen Lehrbüchern im Kern angelegt, kommt aber letztlich doch zu kurz. Eine solche Perspektive versuchen wir in diesem Buch den Leserinnen und Lesern nahe zu bringen.

Schließlich hat uns noch ein drittes Problem bewogen, dieses Buch zu schreiben. Wir fassen nicht nur z.B. Mitarbeiterbefragungen als Personalforschung auf. Vielmehr sehen wir etwa auch das betriebliche Personalauswahlgespräch (Einstellungsinterview), die Arbeitsbewertung oder die Analyse des für den Betrieb relevanten Arbeitsmarktes als Personalforschung an. Auch hier geht es um Informationsgewinnung, auch hier stellen sich z.B. Fragen nach der Validität (wird gemessen, was gemessen werden soll), nach der Wahl der angemessenen Methode.

Alles in allem kann und soll unser Buch die vielen guten Lehrbücher der empirischen Sozialforschung nicht ersetzen, sondern ergänzen. Zum Verständnis des Textes sind Kenntnisse statistischer Methoden nur in geringem Maße erforderlich – sie sind gleichwohl äußerst nützlich und für die Durchführung von empirischen Untersuchungen unverzichtbar. Wir be-

schränken uns hier darauf, die Grundgedanken und die Logik einiger weniger statistischer Verfahren zu skizzieren (z.B. der Skalenanalyse, der Korrelations- und Kreuztabellenanalyse oder das Prinzip des Signifikanztests). Zu weitergehenden Aspekten der Statistik sollten Sie entsprechende Bücher konsultieren. (Im Literaturverzeichnis führen wir einige sehr gut verständliche Publikationen auf.)

Die Lernziele dieses Lehrbuches lauten:

- Sie sollen empirische Untersuchungen für praktische Zwecke durchführen können.
- Sie sollen wissenschaftliche (und andere) Untersuchungen und Ergebnisse beurteilen und verwerten können.
- Sie sollen die Eignung der Methoden der Datenerhebung und teilweise auch der Datenanalyse für personalwirtschaftliche Untersuchungszwecke einschätzen und anwenden können.

Zu jedem Lernabschnitt stellen wir Fragen, mit denen Sie Ihr Verständnis der Inhalte überprüfen können. Die Antworten hierzu sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite: „www.hrmresearch.de“