

Weber, Wolfgang

Article

Dissertationen zur Personalforschung

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Weber, Wolfgang (2005) : Dissertationen zur Personalforschung, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 19, Iss. 4, pp. 334-335

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/105244>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Wolfgang Weber

Dissertationen zur Personalforschung

Dies ist bereits das achte Schwerpunktheft der Zeitschrift für Personalforschung, das sich ausschließlich der „Personalforschung an Hochschulen“, genauer den Dissertationen in diesem Bereich widmet. Diese acht Schwerpunkthefte, die seit 1991 regelmäßig im Zwei-Jahresabstand erscheinen, decken einen Zeitraum von 16 Jahren ab. Insgesamt wurden seit 1991 auf diesem Wege über Inhalt und Vorgehensweise in 318 Dissertationen informiert. Mit der Präsentation dieser großen Zahl von wissenschaftlichen Arbeiten ist ein weiterer Effekt verbunden: Es zeichnet sich Schritt für Schritt ein Gesamtbild der Personalforschung an deutschen, österreichischen und Schweizer Universitäten ab, das Auskunft über die Inhalte und damit über die Schwerpunkte der Forschung, deren theoretische Einbettung und das methodische Vorgehen an den deutschsprachigen Universitäten gibt.

Es wurde schon mehrfach berichtet, dass im Zeitablauf unterschiedliche thematische Schwerpunkte gesetzt wurden, die – in Grenzen – die Entwicklung und das Verständnis des Faches kennzeichnen. Innerhalb des großen Themenspektrums der Personalforschung dominierte lange Zeit das Thema Personalentwicklung. Fast jede sechste hier präsentierte Dissertation widmete sich dieser Thematik oder einem Teilaspekt des Themenfeldes Qualifizierung und Personalentwicklung. Hier ist in den letzten Jahren eine Schwerpunktverschiebung in Richtung Wissensmanagement festzustellen, das jedoch einige alt eingeführte Themen des Personalmanagements einschließt. Häufig aufgegriffen werden weiterhin – und sogar etwas verstärkt – Probleme aus dem Bereich Anreize und Kompensation. Abnehmenden Zuspruch finden erstaunlicherweise Fragestellungen aus dem Bereich Arbeitsmarkt und Personalanpassung. 104 Arbeiten, also rund jede dritte der hier erfassten Dissertationen widmet sich einem der drei genannten Kernbereiche des Personalmanagements.

Die für eine längere Phase zahlreichen Arbeiten, die sich Fragestellungen um die Führungs- und Verhaltensthematik in Organisationen widmeten, scheint beendet zu sein. Zu diesem Themenfeld wurden zuletzt nur wenige Arbeiten vorgestellt. Über 16 Jahre hinweg können diesem Arbeitsfeld jedoch 46 Dissertationen zugeordnet werden. Gleichzeitig hat die Zahl der Arbeiten, die sich der Unternehmensführung mit einem eher makroskopischen Blick widmen oder mit ähnlicher Ausrichtung Innovationsfragen bearbeiten, deutlich erhöht. Zu diesem Themenbereich wurden bisher 25 Arbeiten vorgestellt.

Mittleres Interesse fanden die Themenfelder Arbeitsstruktur/Arbeitszeit, Internationales Personalmanagement, besondere Beschäftigtengruppen und Personalplanung sowie Methoden der Personalplanung und der Personalforschung. Insgesamt ist die Auseinandersetzung mit methodischen Fragen wenig ausgeprägt. Mit Personalplanungsfragen in einem weiten Sinne beschäftigten sich in 16 Jahren nur 18 Arbeiten. Probleme der Methoden der Personalforschung wurden nur in 6 Arbeiten behandelt. Zum Internationalen Personalmanagement und zu der Thematik der besonderen Beschäftigtengruppen lagen insgesamt jeweils 13 Dissertationen vor.

Fragen der Arbeitsbeziehungen tauchen ebenfalls relativ selten auf. Diesem Gebiet können 12 Dissertationen zugeordnet werden. Es werden aber wesentlich mehr

Arbeiten auf diesem Feld geschrieben. Sie entstehen größtenteils in einem soziologischen Umfeld, das im Hinblick auf diese Bestandsaufnahmen allerdings auch nicht gezielt angesprochen wurde.

Bemerkenswert ist, dass ein wichtiges und in den letzten Jahren noch stärker beachtetes Arbeitsfeld die Steuerung der Personalarbeit, allgemeine Fragen von Personalmanagementkonzepten und besonders das strategische Personalmanagement ist. Hier sind 33, also mehr als 10 Prozent aller erfassten Dissertationen einzuordnen. Weitere 21 Dissertationen widmen sich den theoretischen Grundlagen des Faches und ethischen Aspekten des Personalmanagements. Die restlichen Arbeiten verteilen sich auf verschiedene Bereiche, unter denen zuletzt mehrere Dissertationen zur Gesundheitsökonomie bzw. zum Gesundheitsmanagement entstanden sind. Diese Thematik spielt im angelsächsischen Bereich eine beachtliche Rolle und wird jetzt offensichtlich auch von der Personalforschung entdeckt.

In diesem Heft werden 35 Dissertationen von ihren Verfassern bzw. Verfasserinnen vorgestellt, die in den vergangenen beiden Jahren an Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz entstanden sind und nach der Einschätzung ihrer Betreuer besonders gute Arbeiten auf dem Gebiet der Personalforschung sind. Die vorliegenden Dissertationen wurden an 28 Lehrstühlen in 26 verschiedenen Universitäten geschrieben. Die Schwerpunktsetzungen können dem Inhaltsüberblick leicht entnommen werden. Die oben berichtete stärkere Beachtung allgemeiner Fragen des Personalmanagements und des Managements insgesamt, der Innovation und der Organisationsentwicklung sowie der Qualifizierung und Personalentwicklung schlägt sich auch hier deutlich nieder.

In den Berichten über die vorgelegten Arbeiten wird der theoretischen Fundierung deutlich mehr Gewicht eingeräumt als dies etwa in der ersten Hälfte des hier überblickten 16-Jahreszeitraums der Fall war. Fast zwei Drittel der Dissertationen können als empirische Arbeiten oder zumindest als Arbeiten mit deutlichen empirischen Bezügen bezeichnet werden. Die Tendenz zu empirischen Arbeiten in der Personalforschung, die sich schon in den vergangenen Jahren abzeichnete, setzt sich fort. Wie vor zwei Jahren kann etwa jede fünfte der hier erfassten Dissertationen als personalökonomisch ausgerichtet eingeordnet werden. Der Anteil der Qualifizierungsarbeiten, die von Frauen verfasst wurden, ist nochmals deutlich angestiegen. Ziemlich genau die Hälfte der Arbeiten stammt von Autorinnen. Das war Anfang der 1990er Jahre nicht der Fall. In den drei ersten Schwerpunktheften 1991, 1993 und 1995 stammte nur ein Viertel der vorgestellten Arbeiten von Frauen. In den Jahren danach stieg dieser Anteil auf durchschnittlich ein Drittel, wobei einmal ein Anteil von 40% erreicht wurde.

In dem Themen- und Autorenüberblick wurden einzelne Arbeiten zwei Themenfeldern zugeordnet. Die zusätzliche Erwähnung ist durch Kursivschrift gekennzeichnet.

Auch für dieses Schwerpunktheft gilt, dass es ohne das Engagement der Autorinnen und Autoren der Dissertationen, aber auch ohne das Engagement der betreuenden Hochschullehrer nicht zustande gekommen wäre. Ihnen allen danke ich sehr herzlich im Namen der Herausgeber der Zeitschrift für Personalforschung.

Nach der großen Beachtung, die die früheren Schwerpunkthefte „Personalforschung an Hochschulen“ gefunden haben, ist die Hoffnung nicht verwegen, dass auch dieses Heft wie die sieben Vorgängerhefte eine große Resonanz finden.