

Die Legitimität von Personalabteilungen

Eine Rekonstruktion aus Sicht der Unternehmensleitung

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	10
1.1	Problemstellung	10
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	13
2	Theoretischer Bezugsrahmen	15
2.1	Konzeptionelle Grundlagen	15
2.1.1	Interpretative Sozialforschung	15
2.1.2	Wissenssoziologie	17
2.1.3	Neoinstitutionalistische Organisationstheorien	20
2.2	Personalabteilungen	25
2.2.1	Institutionalisierung	26
2.2.2	Anspruchsgruppen	31
2.3	Legitimität	34
2.3.1	Merkmale und Funktion	35
2.3.2	Zuschreibung	37
2.3.3	Veränderung	45
2.4	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	47
3	Stand der Forschung	50
3.1	Zuschreibung von Legitimität	50
3.1.1	Konzeptionelle Ansätze	51
3.1.2	Empirische Studien	54
3.1.2.1	Makroinstitutionalistische Ansätze	54
3.1.2.2	Mikroinstitutionalistische Ansätze	58
3.1.3	Bewertung	58
3.2	Beurteilung von Personalabteilungen	60
3.2.1	Objektivierte Zugänge	60
3.2.1.1	Konzeptionell-theoretische Arbeiten	61
3.2.1.2	Pragmatisch-instrumentelle Ansätze	64
3.2.1.3	Empirische Studien	65
3.2.2	Subjektive Zugänge	66
3.2.2.1	Konzeptbasierte Studien	67
3.2.2.2	Explorative Studien	70
3.2.3	Bewertung	78
3.3	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	80
4	Methodik	82
4.1	Qualitative Sozialforschung	82
4.2	Grounded Theory Methode	84

4.3	Vorgehensweise	91
4.3.1	Datengrundlage	91
4.3.2	Datengewinnung	92
4.3.3	Datenanalyse.....	94
4.4	Leistungsfähigkeit des methodischen Designs.....	96
5	Ergebnisse.....	100
5.1	Übersicht	100
5.2	Verantwortung	102
5.2.1	Verantwortungsbereiche	103
5.2.1.1	Zielverantwortung	103
5.2.1.2	Aufgabenverantwortung	106
5.2.1.2.1	Aufgabenverantwortung nach Phasen.....	107
5.2.1.2.2	Aufgabenverantwortung nach Tätigkeitsarten	112
5.2.1.3	Integration der Verantwortungsbereiche	115
5.2.2	Teilbarkeit	118
5.2.2.1	Träger von Verantwortung.....	118
5.2.2.2	Möglichkeiten zur Teilung von Verantwortung.....	121
5.2.3	Kumulierbarkeit	124
5.2.3.1	Grundlagen	124
5.2.3.2	Erwartungstypen <i>innerhalb</i> eines Personalziels	125
5.2.3.3	Zielübergreifende Erwartungstypen.....	127
5.3	Bestimmungsfaktoren von Verantwortung	128
5.3.1	Gestaltungsmöglichkeiten	129
5.3.1.1	Befähigung.....	132
5.3.1.2	Berechtigung.....	136
5.3.2	Zuständigkeiten	143
5.3.3	Delegationsbereitschaft.....	148
5.3.4	Eignung	156
5.3.5	Schlussfolgerungen.....	166
5.4	Beurteilung von Verantwortung	167
5.4.1	Bewertung.....	168
5.4.1.1	Kriterien.....	168
5.4.1.2	Vergleichsmaßstäbe.....	175
5.4.2	Relativierung der Bewertung.....	178
5.4.2.1	Verständnis	179
5.4.2.2	Potenzial.....	185
5.4.3	Schlussfolgerungen.....	187
5.5	Wandel von Verantwortung	189

5.5.1	Arten des Wandels.....	190
5.5.2	Auslöser.....	191
5.5.2.1	Rahmenbedingungen	192
5.5.2.2	Zufriedenheit.....	194
5.5.2.3	Zeit	195
6	Diskussion	197
6.1	Beurteilung von Personalabteilungen.....	197
6.2	Zuschreibung von Legitimität	205
6.3	Grenzen der Untersuchung.....	209
7	Zusammenfassung und Ausblick.....	212
8	Literaturverzeichnis	215