

Werner Nienhüser

# Ursachen und Wirkungen

•

Person;

1998

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis.</b>	.xix
<b>1. Teil: Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>I. Problemstellung und Ziele der Arbeit</b> .....	<b>1</b>
<b>II. Die personalwirtschaftliche Bedeutung von Personalstrukturen</b> .....	<b>5</b>
A. Grundidee der Arbeit.....	6
B. Wirkungen der Makrodemographie auf die Mikro- oder Organisationsdemographie.....	7
C. Wirkungen der Organisationsdemographie auf das Verhalten der Beschäftigten und der Unternehmen.....	9
1. Kontexteffekte.....	9
2. Ressourceneffekte: Wirkungen auf personalwirtschaftliche und organisationale Funktionen und Entscheidungen.....	12
<b>III. Vorgehensweise</b> .....	<b>15</b>
<b>2. Teil: Analyse und Kritik von Konzepten zur Organisationsdemographie</b> .....	<b>18</b>
<b>I. Ziel und Vorgehensweise von Teil 2</b> ..... <sup>^</sup>	<b>18</b>
<b>II. Methodische Vorbemerkungen</b> .....	<b>18</b>
<b>III. Ausgangspunkt: Das Konzept der "Organizational Demography" von Pfeffer</b> .....	<b>21</b>

A. Der Begriff "Organizational Demography".....	22
B. Ziele und Potential des OD-Ansatzes.....	23
C. Theoretische Kernideen des OD-Konzepts.....	27
1. Ähnlichkeit.....	27
2. Kpnkurrenz und Konflikt.....	28
D. Hypothesen und empirische Befunde über die Bestimmungsgründe und Wirkungen von Personal- strukturen.....	29
1. Bestimmungsgründe von Personalstrukturen.....	30
a) <i>Firmen- und Branchenwachstum</i> .....	30
b) <i>Technik</i> .....	32
c) <i>Personalpolitik</i> .....	32
d) <i>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad</i> .....	33
2. Wirkungen von Personalstrukturen.....	34
a) <i>Hypothesen</i> .....	34
b) <i>Empirische Arbeiten</i> .....	37
E. Kritik des OD-Konzepts.....	38
1. Methodologische, theoretische und inhaltliche Probleme.....	39
a) <i>Methodologischer Status</i> .....	39
b) <i>Theoretische Verankerung der Ursachen- und         Strukturvariablen</i> .....	39
c) <i>Zentrale Variablen: Konflikt, Ähnlichkeit und         Heterogenität</i> .....	42
d) <i>Auswahl und innere Zusammenhänge zwischen         Struktur-, Wirkungs- und Ursachenvariablen</i> .....	44
e) <i>Notwendige Ergänzungen durch weitere         Variablen</i> .....	47
2. Empirische Bewährung.....	49
3. Forschungsheuristische Kraft.....	50
F. Zwischenfazit.....	51
<b>IV. Weitere Ansätze der "Organizational Demography"- Forschung.....</b>	<b>51</b>
A. Vorüberlegungen zur weiteren Darstellung und Analyse.....	51
1. Differenzierung nach Ebenen.....	52
2. Differenzierung nach Relationalität / Nicht- Relationalität.....	55
3. Differenzierung nach dynamischer versus statisch- komparativer Betrachtung.....	56

B. Personalstrukturen als Bestimmungsgründe organisationalen Wandels - das Kohortenkonzept.....	56
1. Kohorten und sozialer Wandel auf gesellschaftlicher Ebene.....	58
2. Kohorten und sozialer Wandel auf organisationaler **Ebene.....	62
a) <i>Empirische Bewährung</i> .....	67
b) <i>Bewertung</i> .....	69
C. Organisationsdemographische Ansätze zur Erforschung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte.....	71
1. Unterschiedliche Paradigmen der Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung.....	73
a) <i>Individualmerkmalszentrierte Theorien (Humankapitaltheorie)</i> .....	73
b) <i>Strukturzentrierte Ansätze</i> .....	75
2. Die formalwissenschaftliche Organisationsdemographie-Forschung.....	77
a) <i>Grundidee</i> .....	77
b) <i>Methodisches Vorgehen und inhaltliche Ergebnisse der formalwissenschaftlichen Organisationsdemographie-Forschung</i> .....	80
(1) Die Prognose künftiger Personalstrukturen (Stellenbesetzungszahlen).....	82
(2) Das Vakanzenkettenmodell von Stewman/Konda: Der Einfluß von Stellen- und Personenpopulation auf individuellen Aufstieg.....	83
c) <i>Kritik</i> .....	84
D. Demographie der Dominanten Koalition.....	86
1. Theoretische Grundlagen.....	87
2. Hypothesen.....	92
3. Empirische Befunde.....	97
4. Kritik.....	98
V. <b>Ansätze über spezifische Dimensionen der Personalstruktur</b> .....	99
A. Wirkungen der Tätigkeitsdauer und der Gruppenlebensdauer: Der Ansatz von R. Katz.....	99

1. Theoretische Grundlagen.....	100
a) <i>Dauer der Arbeitstätigkeit</i> .....	100
b) <i>Dauer des Gruppenbestandes ("Group longevity")</i> .....	103
2. Empirische Befunde.....	105
3. "Kritik".....	106
4. Bewertung.....	109
<b>B, Ansätze zur Erklärung der Wirkungen von Alters-</b> <b>strukturen</b> .....	111
1. Die Theorie der Altersnormen von Lawrence.....	111
a) <i>Grundaussagen und empirische Befunde</i> .....	111
b) <i>Kritik</i> .....	115
c) <i>Bewertung</i> .....	117
2. Das Konzept der Altersstruktur von Zuckerman/ Merton.....	119
a) <i>Hypothesen</i> .....	120
b) <i>Kritik und Bewertung</i> .....	123
<b>C. Wirkungen der Geschlechterstruktur: Die Theorie des</b> <b>numerischen Ungleichgewichts von Kanter</b> .....	125
1. Grundaussagen.....	125
a) <i>Sichtbarkeitseffekte</i> .....	127
b) <i>Polarisierungseffekt</i> .....	128
c) <i>Angleichungseffekt</i> .....	128
d) <i>Empirische Bewährung</i> .....	129
e) <i>Kritik</i> .....	130
f) <i>Bewertung</i> .....	133
<b>VI. Theorien der Sozialstruktur</b> .....	134
A. Die Theorie der Sozialstruktur von P.M. Blau.....	134
1. Grundidee.....	134
2. Hypothesen.....	136
3. Empirische Bewährung.....	139
4. Kritik.....	139
5. Fazit.....	141
B. Die Theorie von H.M. Blalock.....	141
1. Empirische Bewährung.....	143
2. Vergleiche mit anderen Theorien.....	143
C. Bewertung der strukturellen Theorien.....	145

<b>VII. Zusammenfassende Beurteilung der Eignung der theoretischen Konzepte und Schlußfolgerungen für das weitere Vorgehen</b> .....	145
A. Beurteilung.....	145
B. Schlußfolgerungen für das weitere Vorgehen.....	149
<b>3. Teil: Entwicklung von Grundlagen für den Entwurf von Erklärungsmodellen</b> .....	152
<b>I. Ziel und Vorgehensweise von Teil 3</b> .....	152
<b>II. Ein "Gleichgewichts"modell als Orientierungsrahmen</b> .....	154
<b>III. Personalwirtschaftlich relevante Funktionen und Anforderungen an das Arbeitsvermögen als Bezugspunkte der Analyse</b> .....	158
A. Ausgangspunkt: Bestandsfunktionen.....	158
B. Personalwirtschaftliche Funktionen.....	160
1. Verfügbarkeit und Wirksamkeit des Arbeitsvermögens.....	160
2. Personalkosten und weitere Funktionen.....	162
C. Anforderungen an das Arbeitsvermögen.....	163
D. Zusammenfassende Darstellung der Funktionen des Personalwesens und der Anforderungen an das Arbeitsvermögen.....	168
<b>IV. Methodologische und analytisch-methodische Vorüberlegungen</b> .....	170
A. Der strukturell-individualistische Ansatz als Hintergrund.....	170
1. Grundidee.....	170
2. Die Logik der Erklärung individuellen und kollektiven Verhaltens mit Hilfe von Individualaussagen.....	174
3. Erklärungsskizzen statt formal ausgearbeiteter Ableitungen.....	180
B. Die Logik von Struktureffekten.....	181

1. Struktureffekte als Kontexteffekte.....	182
a) <i>Abgrenzung zwischen Individual- und Kontexteffekten und das Basismodell der Kontextanalyse.....</i>	183
b) <i>j&gt; Probleme der Konstruktion und Erfassung von Kontexten.....</i>	186
c) <i>Grundsätzliche Kritik an der Kontextanalyse.....</i>	189
2. Struktureffekte als Ressourceneffekte.....	192
<b>V. Theoriekern: Individualtheorie, Sozialtheorie und Theorie betrieblicher Arbeitsmärkte.....</b>	<b>195</b>
A. Verhaltensannahmen der Individualtheorie.....	196
1. Grundaussagen.....	196
2. Unterschiede der Wert-Erwartungs-Theorien zu Theorien vollständiger Rationalität.....	198
3. Anwendungsbeispiel.....	204
B. Annahmen der Sozialtheorie.....	210
1. Grundaussagen.....	210
2. Anwendungen, Erweiterungen und Modifikationen.....	212
3. Ergänzung durch die Machttheorie von Emerson.....	215
C. Theorien betrieblicher Arbeitsmärkte: Arbeitskraftsysteme als institutionelle Arrangements zur Interessens- und Kontrollsicherung.....	216
1. Die Klassifikation der Nutzungs- und Reproduktionssysteme von O.E. Williamson.....	218
2. Die Klassifikation der Nutzungs- und Reproduktionssysteme von B. Lutz.....	225
3. Eine vereinfachende Typologie.....	232
D. Zwischenfazit.....	235
<b>VI. Nähere Klärung des Begriffs der Personalstruktur bzw. der Organisationsdemographie.....</b>	<b>236</b>
A. Verschiedene Sichtweise von Strukturen.....	237
B. Eine theoretisch geleitete Begriffsrekonstruktion.....	241
<b>VII. Zusammenfassung.....</b>	<b>249</b>

<b>4. Teil: Entwurf von Erklärungsmodellen und Ableitung von Hypothesen</b> .....	253
<b>I. Ziel und Vorgehensweise von Teil 4</b> .....	253
<b>II. Individualmodell</b> .....	254
A. Personalstrukturen als Opportunitätsstrukturen.....	256
B. Personalstrukturen als Indikatoren.....	258
C. Reaktionsformen.....	259
D. Zusammenhang zwischen individuellem und kollektivem Verhalten.....	261
E. Zwischenfazit.....	262
<b>III. Unternehmensbezogene Modelle</b> .....	263
A. Unternehmensbezogenes Modell 1: Ursachen von Personalstrukturen.....	265
1. Komplexität der Arbeitsaufgabe.....	270
2. Arbeitsmengenausweitung und Dynamik.....	280
3. Quantitative und qualitative Ergiebigkeit des externen Arbeitsmarktes.....	283
4. Normative Begrenzungen.....	285
5. Zwischenfazit.....	287
B. Unternehmensbezogenes Modell 2: Wirkungen von Personalstrukturen.....	287
1. Mechanismen immanenter Wandlungs- und Beharrungsprozesse.....	292
2. Hypothesen über problemträchtige Konfigurationen der Personalstruktur und ihre immanenten Wirkungen.....	294
a) <i>Hypothesen über Wirkungen sozialer                 Heterogenität</i> .....	300
b) <i>Hypothesen über Wirkungen von Gruppen-                 dominanz</i> .....	303
c) <i>Hypothesen über Wirkungen der Alterung des                 Personals</i> .....	307
d) <i>Hypothesen über Wirkungen des Qualifikations-                 niveaus der Personalstruktur</i> .....	310

3. Typische Strategien und Aktionen zur Verhinderung, Lösung und Handhabung personalstrukturell bedingter Probleme.....	312
a) <i>Generelle Problemhandhabungsmöglichkeiten</i> .....	313
„^(1) Gestaltung der Personal Struktur.....	313
(2) Gestaltung organisationaler Regeln und Strukturen.....	314
(3) Problemkompensation.....	315
b) <i>Spezielle Bedingungen und Problemhandhabungen in unterschiedlichen Arbeitssystemen</i> .....	315
(1) Typ I - kurzfristig-extern ausgerichtetes Arbeitssystem.....	317
(2) Typ II - langfristig-intern ausgerichtetes Arbeitssystem.....	321
<b>IV. Zusammenfassung</b> .....	328
<b>5. Teil: Integration und Interpretation empirischer Befunde</b> .....	331
<b>I. Ziel und Vorgehensweise von Teil 5</b> .....	331
<b>II. Typische Personalstrukturen</b> .....	332
A. Beschreibung der Ausprägungen einzelner Strukturdimensionen - Gesamtwirtschaftliche Ebene, Unternehmensebene und Abteilungsebene.....	333
B. Clusteranalytisch ermittelte Konfigurationen.....	337
<b>III. Ursachen von Personalstrukturen</b> .....	340
A. Komplexität der Arbeitsaufgaben.....	340
1. Wirkungen auf Unternehmensebene.....	341
2. Wirkungen auf Abteilungsebene.....	349
3. Aufgabenkomplexität und Macht.....	354
B. Arbeitsmengenausweitung.....	356
C. Dynamik.....	361

D. Analyse des Einflusses der einzelnen Ursachenvariablen mittels eines Pfadmodells.....	363
E. Quantitative und qualitative Ergiebigkeit des externen Arbeitsmarktes.....	369
F. Normative Begrenzungen der Arbeitskräftebedarfs- deckung.....	373
G. Zwischenfazit.....	375
<b>IV. Wirkungen von Personalstrukturen.....</b>	<b>378</b>
A. Wirkungen sozialer Heterogenität.....	379
1. Wirkungen der Personalstruktur auf das Fluktuations- verhalten.....	379
2. Wirkungen auf die Interaktion und soziale Integration.....	387
3. Wirkungen auf Innovation und Arbeitsleistung.....	92
a) <i>Befunde der Gruppenforschung</i> .....	392
b) <i>Befunde der Demographie der Dominanten             Koalition</i> .....	394
4. Zusammenfassung der Befunde und personal- wirtschaftliche Folgen sozialer Heterogenität.....	406
B. Wirkungen von Gruppendominanz.....	408
1. Geschlechtsbezogene Gruppendominanz.....	412
2. Nationalitätendominanz bzw. Dominanz ethnischer Gruppen.....	419
3. Kohortendominanz: Zugang zu materiellen Ressourcen und Wirkungen auf die organisationale Anpassungsfähigkeit.....	421
4. Reaktionen auf Gruppendominanz: Beispiel Fluktuation.....	431
5. Weitere Reaktionen auf strukturell bedingte Deprivation.....	433
6. Zusammenfassung und personalwirtschaftliche Folgen der Gruppendominanz.....	434
C. Wirkungen der "Alterung" der Personalstruktur.....	436
1. Altersbedingte Ressourceneffekte.....	439
a) <i>Leistungsvermögen</i> .....	439
b) <i>Präferenzen und Erwartungen, Zufriedenheit             und Fluktuation</i> .....	441
c) <i>Personalkosten</i> .....	442

2.	Wirkungen der Alterung auf personalwirtschaftliche Entscheidungen.....	445
	a) <i>Kontextfaktor Arbeitsanforderungen</i> .....	448
	b) <i>Kontextfaktor Verhältnis von Arbeitsangebot .Ai Arbeitsnachfrage</i> .....	449
	c) <i>Kontextfaktor: Funktionsfähigkeit des Nutzungs- und Reproduktionssystems</i> .....	450
3.	Zusammenfassung der Befunde und arbeitskraft-systemspezifische Problemhandhabungen.....	452
	a) <i>Arbeitskraftsystem Typ I - kurzfristig-externe Orientierung</i> .....	453
	b) <i>Arbeitskraftsystem Typ II - langfristig-interne Orientierung</i> .....	455
D.	Wirkungen des Qualifikationsniveaus der Personalstruktur.....	457
E.	Betriebliche Reaktionen.....	464
F.	Zwischenfazit.....	467
<b>V.</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>469</b>
<b>6. Teil:</b>	<b>Folgerungen für die Prognose und Gestaltung von Personalstrukturen und ihren Wirkungen</b> .....	<b>473</b>
<b>I.</b>	<b>Ziel und Vorgehensweise von Teil 6</b> .....	<b>473</b>
<b>II.</b>	<b>Prognose der personalwirtschaftlichen Folgen des demographischen Wandels</b> .....	<b>473</b>
A.	Prognosen über die quantitative und qualitative Entwicklung der Bevölkerung und des Erwerbspersonenpotentials.....	475
1.	Quantitative Entwicklung der Bevölkerung und des Erwerbspersonenpotentials.....	475
2.	Qualitative Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials.....	479
	a) <i>Altersstruktur</i> .....	479
	b) <i>Qualifikationsstruktur</i> .....	481
	c) <i>Nationalitätenstruktur</i> .....	486
	d) <i>Geschlechterstruktur</i> .....	488

3. Zwischenfazit.....	489
B. Wirkungen auf betriebliche Personalstrukturen und personalwirtschaftliche Variablen.....	489
1. Wirkungen der demographischen Veränderungen über die soziale Heterogenität und die Gruppen- dbminanz.....	493
a) <i>Kohortenbedingte Folgen</i> .....	493
b) <i>Nationalitätenstrukturbedingte Folgen</i> .....	494
c) <i>Geschlechterstrukturbedingte Folgen</i> .....	495
2. Wirkungen der demographischen Veränderungen über Ressourceneffekte (Altersstruktur und Qualifikationsniveau).....	496
C. Zusammenfassung.....	497
<b>III. Gestaltung von Personalstrukturen.....</b>	<b>498</b>
A. Gestaltungsvorschläge in der Literatur.....	499
B. Notwendigkeit und Unumgänglichkeit der Personalstrukturgestaltung.....	502
C. Gestaltungsprobleme.....	503
1. Gestaltungsziel: "Die optimale Personalstruktur"?......	503
2. Unsicherheit in der Situationsdiagnose.....	506
3. Unsicherheit in den theoretischen Grundlagen von Ziel-Mittel-Aussagen.....	507
4. Manipulierbarkeit von Personalstrukturen.....	507
5. Nebenwirkungen von Maßnahmen der Personalstrukturbeeinflussung.....	509
6. Anwenderakzeptanz.....	510
7. Zwischenfazit.....	512
D. Ausweg: Gestaltungs- und Planungsprinzipien.....	513
1. Langfristige Planung.....	513
2. Politik der kleinen Schritte.....	516
3. Neutralisierung unerwünschter Struktureffekte.....	516
4. Beteiligung der Betroffenen.....	517
E. Zum Schluß: Das Problem der Normativität.....	518

7. Teil: Schlußbemerkingeini.....	520
I. Zusammenfassung der wichtigstem Ergebnisse.....	520
II. Bedeutung der Resultate für die Theorie und Praxis des Unternehmensmanagements.....	532
Anhang.....	535
Literaturverzeichnis.....	543