

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis.....	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
1 Einleitung	1
1.1 Relevanz der Arbeit	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit	6
1.3 Aufbau der Arbeit	9
2 Stand der konzeptionellen und empirischen Forschung	11
2.1 Entwicklung des strategischen Personalmanagements und Begriffsdefinitionen	11
2.1.1 Personalmanagementsysteme	12
2.1.2 Leistungsbezug	14
2.1.3 Strategische Ausrichtung	15
2.1.4 Interaktion von Personalmanagementsystemen, Leistung und strategischer Ausrichtung	17
2.1.4.1 Externe Faktoren als unabhängige Variable	18
2.1.4.1.1 Modell von Beer und Kollegen	18
2.1.4.1.2 Modell von Wright und McMahan	19
2.1.4.1.3 Modell von Truss und Gratton	22
2.1.4.2 Externe Faktoren als Moderator und High Performance Work Systems	25
2.1.4.2.1 Modell von Becker und Huselid	25
2.1.4.2.2 Modell von Combs und Kollegen	27
2.1.5 Zusammenfassung	29
2.2 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze	30
2.2.1 Kongruenz und Flexibilität	30
2.2.1.1 Kongruenz	30
2.2.1.1.1 Vertikale Kongruenz	31
2.2.1.1.2 Horizontale Kongruenz	34
2.2.1.1.3 Zusammenfassung Kongruenz	36
2.2.1.2 Flexibilität	37
2.2.1.3 Zusammenfassung	38

2.2.2	Perspektiven des strategischen Personalmanagements.....	40
2.2.2.1	Universale Perspektive	41
2.2.2.2	Kontingenz-Perspektive	42
2.2.2.3	Konfigurations-Perspektive	44
2.2.2.4	Kontextuale Perspektive	45
2.2.2.5	Zusammenfassung	48
2.3	Empirische Untersuchungen.....	49
2.3.1	Beziehungen zwischen einzelnen Personalmanagementsystemen und Leistung	51
2.3.2	Beziehungen zwischen Bündeln von Personalmanagementsystemen und Leistung	55
2.3.3	Beziehungen zwischen externen Faktoren/Strategie und Ausgestaltung von Personalmanagementsystemen/Leistungsaspekten	58
2.3.4	Beziehung zwischen der Wahrnehmung einzelner Personalmanagementsysteme und Wahrnehmung der Leistung	61
3	Studie 1 – Auswirkungen altersorientierter Führung und altersorientierter Personalmanagementsysteme auf die individuelle Leistung	65
3.1	Einleitung	65
3.2	Konzeptionelle Grundlagen und Bezugsrahmen der Untersuchung	68
3.2.1	Age Inclusion	68
3.2.2	Soziale Austauschtheorie.....	70
3.2.3	Bezugsrahmen und Hypothesen	72
3.3	Datengrundlage und Methoden	76
3.3.1	Validierungsstudie	76
3.3.1.1	Methoden.....	76
3.3.1.2	Analyse und Ergebnisse	79
3.3.1.2.1	Reliabilität und Validität	79
3.3.1.2.2	Ergebnisse	80
3.3.2	Methoden der Hauptstudie	80
3.3.2.1	Datenerhebung.....	80
3.3.2.2	Konstruktmesung	81
3.4	Ergebnisse	84
3.5	Interpretation	89
3.5.1	Beitrag zur Wissenschaft und theoretische Implikationen	89
3.5.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis	91
3.5.3	Einschränkungen der Studie und Empfehlungen für weitere Forschung	91

4	Studie 2 – Auswirkungen eines strategisch-altersorientierten Personalmanagements auf die individuelle Leistung.....	93
4.1	Einleitung	93
4.2	Konzeptionelle Grundlagen und Bezugsrahmen der Untersuchung.....	95
4.2.1	Die Beziehung von Strategie und individueller Leistung.....	95
4.2.2	Bezugsrahmen und Hypothesen	97
4.3	Datengrundlage und Methoden	98
4.3.1	Konstrukte	99
4.3.2	Validierungsstudie.....	100
4.3.3	Hauptstudie.....	102
4.4	Ergebnisse	103
4.4.1	Deskriptive Statistik	103
4.4.2	Hypothesenüberprüfung	104
4.5	Interpretation	107
4.5.1	Beitrag zur Wissenschaft und theoretische Implikationen	107
4.5.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis	109
4.5.3	Einschränkungen der Studie und Empfehlungen für weitere Forschung	111
5	Studie 3 – Auswirkungen von Arbeitsmarktunsicherheiten und altersorientierten Personalmanagements auf die Unternehmensleistung.....	113
5.1	Einleitung	113
5.2	Konzeptioneller Bezugsrahmen.....	116
5.2.1	Externe und interne Einflussfaktoren auf Unternehmensleistung	116
5.2.2	Age Inclusion im strategischen Personalmanagement	118
5.3	Hypothesen.....	120
5.4	Datengrundlage und Methoden	125
5.4.1	Datenerhebung.....	125
5.4.2	Konstrukte	126
5.4.3	Datenanalyse	129
5.5	Ergebnisse	131
5.6	Interpretation	134
5.6.1	Beitrag zur Wissenschaft und theoretische Implikationen	134
5.6.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis	136
5.6.3	Einschränkungen der Studie und Empfehlungen für weitere Forschung	137

6	Fazit und Implikationen	139
6.1	Implikationen für die Wissenschaft.....	140
6.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis.....	146
6.3	Limitationen und Ausblick	148
	Literaturverzeichnis.....	151

Strategisches Personalmanagement und
demografischer Wandel
Integration der Forschungsfelder und
Erfolgsauswirkungen altersorientierter Konzepte
Dorozalla, F.
2013, XIX, 180 S. 27 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-02474-1