

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	v
Vorwort	vii
1. Einführung	1
1.1. Zur Relevanz des Ulrich-Modells	1
1.2. Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	2
1.3. Stand der Forschung	3
1.4. Methode und Aufbau der Arbeit	4
2. Begriffliche und theoretische Grundlagen	5
2.1. Personalmanagement	5
2.2. Personalorganisation	6
2.3. Personalfunktionen	7
2.4. (HR) Competencies	9
2.5. Determinanten menschlicher Leistungserstellung	10
2.6. Organizational Citizenship Behavior	11
2.6.1. Extra-Role Behavior (ERB).....	11
2.6.2. Definition des Organizational Citizenship Behavior	12
2.6.3. Antezedenzen und Konsequenzen des OCB.....	15
2.6.4. Messung des OCB	17
2.7. Arbeitszufriedenheit.....	17
2.7.1. Verständnis und Entwicklung Arbeitszufriedenheit.....	18
2.7.2. Arbeitszufriedenheit als motivationaler Begriff	19
2.8. Organizational Commitment.....	23
2.8.1. Die verschiedenen Commitment Richtungen	23
2.8.2. Commitment als verhaltensbezogener Ansatz.....	25
2.8.3. Commitment als einstellungsbezogener Ansatz	26
2.8.4. Affective Commitment	28
2.8.5. Continuance Commitment	29
2.8.6. Normative Commitment	30
3. Das Ulrich-Modell	31
3.1. Vorstellung des Ulrich-Modells.....	31
3.1.1. Ulrichs Ursprungsidee	31
3.1.2. Human Resource Competency Survey (HRCS)	32
3.1.3. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results.....	37
3.1.4. Human Resources Business Process Outsourcing: Transforming How HR Gets Its Work Done	45

3.1.5.	The HR Value Proposition.....	46
3.1.6.	HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In.....	49
3.1.7.	Zusammengefasste Darstellung	51
3.2.	Theoretische Einordnung des HR Modells von Dave Ulrich	55
3.2.1.	Ulrich und die Strategic Human Resources Management Forschung	55
3.2.2.	Ulrich und „Interne Märkte“.....	61
3.2.3.	Einordnung Ulrichs in die Rollen-Konzeption	70
3.2.4.	Einordnung Ulrich-Modell in bestehende HR Modelle in Deutschland	72
3.3.	Kritik am Modell und Hypothesenentwicklung.....	80
3.3.1.	Gründe für die unzureichende Leistung der Personalfunktion	83
3.3.2.	Der Personalmitarbeiter als entscheidende Einflussgröße.....	84
3.3.3.	Fähigkeiten der HR Mitarbeiter	85
3.3.4.	„Wollen“ der Mitarbeiter	104
3.3.5.	Rahmenbedingungen zur Leistungserstellung	111
3.3.6.	Schlussfolgerungen.....	112
4.	Empirische Untersuchung.....	115
4.1.	Vorüberlegungen zur Untersuchung	115
4.1.1.	Überlegungen zur empirischen Untersuchung des „Könnens“.....	115
4.1.2.	Überlegungen zur empirischen Untersuchung des „Wollens“	116
4.1.3.	Grundsätzliche Überlegungen zur empirischen Untersuchung	125
4.2.	Empirische Studie	127
4.2.1.	Ausgangsbasis und Auswahl der Erhebungsmethodik	127
4.2.2.	Erhebungsmethode	128
4.2.3.	Ermittlung der Untersuchungseinheiten	129
4.2.4.	Konzeption und Gestaltung des Erhebungsinstruments	130
4.2.5.	Pretest und Durchführung.....	133
4.2.6.	Auswertungsmethode	133
4.3.	Untersuchungsergebnisse.....	134
4.3.1.	Die Untersuchungsgruppe	134
4.3.2.	Untersuchung und Diskussion der erhobenen Daten	139
4.3.3.	Überprüfung und Diskussion der Hypothesen.....	147
5.	Schlussfolgerungen und Implikationen	165
6.	Fazit & Ausblick	169
6.1.	Fazit.....	169
6.2.	Kritische Würdigung und Ausblick	173
7.	Literaturüberblick	179
8.	Verzeichnis des Anhangs.....	197

Das Ulrich-HR-Modell in Deutschland

Kritische Betrachtung und empirische Untersuchung

Schrank, V.

2015, XIII, 197 S. 8 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-08682-4