

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit	1
1.2	Aufbau der Untersuchung	3
2	Demographische Rahmenbedingungen	7
2.1	Die Bedeutung des demographischen Wandels.....	7
2.2	Einflussgrößen des demographischen Wandels	8
2.2.1	Fertilität	8
2.2.2	Mortalität	9
2.2.3	Migration	10
2.3	Prognostizierte Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland	12
2.4	Zwischenfazit	19
3	Grundlagen der Altersforschung im Organisationskontext	21
3.1	Die Bedeutung der Altersforschung im Organisationskontext	21
3.2	Begriffsdefinition	21
3.3	Theorien der Altersforschung im Organisationskontext	25
3.3.1	Selektions-, Optimierungs- und Kompensations-Theorie	32
3.3.2	Socioemotional Selectivity Theory	35
3.3.3	5-Faktoren-Modell des Verhaltens	38
3.3.4	Theorie der altersbedingten Veränderung der Arbeitsmotivation	40
3.4	Empirische Erkenntnisse zu altersbedingten Veränderungen von Mitarbeitern	45
3.4.1	Physische Veränderungen	45
3.4.2	Intellektuelle Veränderungen	46
3.4.3	Veränderungen von Arbeitsmotivation und Arbeitsmotiven	49
3.4.4	Veränderungen der Persönlichkeit.....	52
3.5	Zwischenfazit	54
4	Mitarbeiterzufriedenheit im Organisationskontext	59
4.1	Die Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit in Praxis und Forschung	59
4.2	Begriffsdefinition	60

4.3	Messung von Mitarbeiterzufriedenheit	63
4.4	Implikationen der Mitarbeiterzufriedenheit als betriebswirtschaftliche Erfolgsgrößen	68
4.4.1	Organisationales Commitment	68
4.4.2	Fluktuation und Kündigungsabsichten	70
4.4.3	Absentismus	71
4.4.4	Leistung	72
4.5	Determinanten der Mitarbeiterzufriedenheit	76
4.5.1	Situative Faktoren	76
4.5.2	Dispositionelle Faktoren	85
4.5.3	Interaktionistische Ansätze	87
4.6	Die Verankerung der Mitarbeiterzufriedenheit im Strategischen Human Resource Management	91
4.7	Zwischenfazit	96
5	Altersspezifische Determinanten und Implikationen der Mitarbeiterzufriedenheit	99
5.1	Die Bedeutung eines altersspezifischen Managements der Mitarbeiterzufriedenheit	99
5.2	Der allgemeine Zusammenhang zwischen Alter und Mitarbeiterzufriedenheit	101
5.3	Determinanten der Mitarbeiterzufriedenheit bei Mitarbeitern unterschiedlichen Alters	108
5.4	Mitarbeiterzufriedenheit und Kündigungsabsicht bei Mitarbeitern unterschiedlichen Alters	113
5.5	Moderierende Effekte soziodemographischer Faktoren	116
5.6	Das theoretische Mitarbeiterzufriedenheitsmodell	123
5.6.1	Situative Einflussfaktoren der Mitarbeiterzufriedenheit	125
5.6.2	Einteilung der situativen Einflussgrößen in Arbeitsmotivklassen ...	127
5.6.3	Dispositionelle Einflussfaktoren der Mitarbeiterzufriedenheit	132
5.6.4	Auswirkungen der Mitarbeiterzufriedenheit	132
5.7	Zwischenfazit	133
6	Empirische Untersuchung	135
6.1	Vorgehensweise	135
6.2	Die Forschungshypothesen	136

6.2.1 Hypothesen zur Wirkungsrichtung der Beziehungen im Mitarbeiterzufriedenheitsmodell	137
6.2.2 Hypothesen zu den moderierenden Effekten des Alters	139
6.3 Auswahl des statistischen Analyseverfahrens	144
6.3.1 Anwendbarkeit verschiedener multivariater Analyseverfahren	145
6.3.2 Allgemeine Darstellung von Strukturgleichungsmodellen	148
6.3.3 Kovarianzstrukturanalyse vs. Partial Least Squares- Pfadanalyse	152
6.3.4 Partial Least Squares-Pfadanalyse	156
6.4 Konstruktion und Operationalisierung des Untersuchungsmodells ...	166
6.4.1 Konstruktion des Pfaddiagramms	166
6.4.2 Operationalisierung des Mitarbeiterzufriedenheitsmodells	168
6.5 Beschreibung und Vorbereitung der Datengrundlage	175
6.5.1 Beschreibung der Datengrundlage	175
6.5.2 Vorbereitung der Daten	177
6.5.3 Deskriptive Statistiken des finalen Datensatzes	178
6.6 Schätzung und Gütebeurteilung des Mitarbeiterzufriedenheitsmodells	180
6.6.1 Schätzergebnisse des allgemeinen Mitarbeiterzufriedenheitsmodells	180
6.6.2 Beurteilung der Gütemaße für die reflektiven Messmodelle	184
6.6.3 Beurteilung der Gütemaße für die formativen Messmodelle	188
6.6.4 Gütekriterien der Konstrukte zweiter Ordnung	190
6.6.5 Gütekriterien des Strukturmodells	192
6.7 Mediierende Effekte	196
6.8 Moderierende Effekte	200
6.8.1 Der parametrische Ansatz in PLS-Multigruppenvergleichen	202
6.8.2 Moderierende Effekte des Alters	203
6.8.3 Moderierende Effekte weiterer soziodemographischer Faktoren ..	209
7 Überprüfung der Hypothesentests und Diskussion der empirischen Ergebnisse	217
7.1 Vorgehensweise	217
7.2 Hypothesen zur Wirkungsrichtung der Beziehungen im Mitarbeiterzufriedenheitsmodell	217
7.3 Hypothesen zu den moderierenden Effekten des Alters	220

7.4 Diskussion der moderierenden Effekte weiterer soziodemographischer Faktoren	224
8 Ableitung von Implikationen für Unternehmen.....	227
8.1 Das Verfahren der Importance-Performance-Analyse.....	227
8.2 Importance-Performance-Analyse der Determinanten von Mitarbeiterzufriedenheit	229
8.3 Handlungsempfehlungen für ein Aging Workforce Management	235
9 Schlussbetrachtung	243
9.1 Limitationen und zukünftige Forschungsfelder	243
9.2 Reflexion der Forschungsziele & Ergebnisse	244
10 Literaturverzeichnis.....	249
11 Anhang.....	291

Strategisches Aging Workforce Management
Eine Untersuchung der Determinanten und
Implikationen von Mitarbeiterzufriedenheit bei
Beschäftigten unterschiedlichen Alters
Drabe, D.

2015, XVII, 317 S. 38 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10718-5