

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemerkottext	1
1.2	Zielsetzung	6
1.3	Vorgehensweise	10
2	Handlungen, Handlungsmodalitäten und Handlungsstrukturierung	15
2.1	Handlungen und Handlungsroutrinen	17
2.2	Handlungsregeln	19
2.3	Qualifikationen als Handlungsressource	24
2.4	Handlungsstrukturation	26
3	Wandel als Evolutionsprozess	33
3.1	Wandelnotwendigkeit und Entwicklungsfähigkeit.....	34
3.2	Wandel als emergenter Prozess	41
3.3	Modellierung von Wandel als Evolutionsprozess	45
3.4	Wandelintensität	50
4	Evolution der Handlungsregeln	55
4.1	Entstehung	57
4.2	Durchsetzung	60
4.3	Institutionalisierung	65
4.4	Kopplungen und Rückkopplungen	69
4.5	Innere Passung	71

5 Evolution der Qualifikationen und Entwicklungsorientiertes Human Resource Management	75
5.1 Aktivierung	79
5.2 Lenkung	81
5.3 Bindung	84
5.4 Kopplungen und Rückkopplungen	86
5.5 Gestaltungsprinzipien des Human Resource Management	88
5.6 Flexibilitätsorientiertes Human Resource Management	92
5.7 Forschungsmodelle	99
6. Methodik	103
6.1 Grundlagen	103
6.2 Grundgesamtheit	105
6.3 Stichprobe	108
6.4 Datenerhebung	111
6.5 Operationalisierung	114
6.5.1 Prädiktorvariablen	117
6.5.2 Prädikanden	125
7. Datenanalyse	133
7.1 Regressionsanalyse und PRE-Interpretation	134
7.2 Modellkonstruktion und sequenzielles Regressionsverfahren	140
7.3 Prämissen	145
7.3.1 Skalierung	148
7.3.2 Normalverteilung der Variablen	150
7.3.3 Normalverteilung der Residuen	151
7.3.4 Linearität und Ausreisser	155

7.3.5 Multikollinearität	156
7.3.6 Homoskedastizität	160
7.3.7 Autokorrelation	163
7.4 Ergebnisse der Regressionsanalysen	164
7.4.1 Wandel von „Visionen und Strategien“	166
7.4.2 Wandel von „Strukturen und Systemen“	171
8. Diskussion der Ergebnisse	177
8.1 Vergleich der Ergebnisse	177
8.2 Implikationen vor dem Hintergrund des entwicklungs- orientierten Human Resource Management	181
8.3 Implikationen für die empirische Personal- forschung	188
9. Resümee	193
9.1 Zusammenfassung	193
9.2 Limitationen	199
9.3 Ausblick	202
Literatur	205
Anhang	219