

Gisela Bieling

Age Inclusion

Erfolgsauswirkungen
des Umgangs mit Mitarbeitern
unterschiedlicher Altersgruppen
in Unternehmen

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Ruth Stock-Homburg



RESEARCH

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Relevanz der Arbeit.....	1
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	4
2	Alter und Altern im organisationalen Kontext	9
2.1	Begriffsdefinition.....	9
2.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Altersforschung mit Relevanz im organisationalen Kontext.....	14
2.2.1	Ansätze zu Einflussfaktoren des Alterungsprozesses.....	17
2.2.1.1	Theorien des erfolgreichen Alterns.....	17
2.2.1.2	Modell des arbeitsinduzierten Alterns.....	25
2.2.2	Ansätze zu Auswirkungen des Alterungsprozesses.....	26
2.2.2.1	Theorien und Modelle.....	26
2.2.2.1.1	Defizitansätze.....	26
2.2.2.1.2	Phasenansätze.....	27
2.2.2.1.3	Wachstumsansätze.....	30
2.2.2.1.4	Motivationsbezogene Ansätze.....	32
2.2.2.2	Empirisch gestützte Ansätze.....	38
2.2.2.2.1	Ansätze zur Entwicklung der körperlichen Leistungsfähigkeit.....	39
2.2.2.2.2	Ansätze zur Entwicklung der intellektuellen Leistungsfähigkeit.....	40
2.2.2.2.3	Ansätze zur Entwicklung der Persönlichkeit.....	44
2.2.2.2.4	Ansätze zur Entwicklung von Emotionempfindung und -verarbeitung.....	45
2.2.2.2.5	Ansätze zur Entwicklung der beruflichen Leistung.....	46
2.3	Bestandsaufnahme: Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Alter und Leistung.....	49
2.4	Zusammenfassung.....	55
3	Das Konstrukt Age Inclusion	57
3.1	Bestandsaufnahme.....	57
3.2	Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen.....	63
3.3	Begriffsdefinition.....	65

3.4	Konzeptualisierung	67
3.5	Zusammenfassung	68
4	Erfolgsrelevanz von Age Inclusion	71
4.1	Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen	72
4.1.1	Theorien der organisationalen Gerechtigkeit	72
4.1.2	Soziale Austauschtheorie	76
4.1.3	Verknüpfung der Theorien der organisationalen Gerechtigkeit und der Sozialen Austauschtheorie	80
4.2	Bestandsaufnahme	82
4.3	Zusammenfassung	89
5	Bezugsrahmen und Hypothesen der Arbeit	91
5.1	Der Bezugsrahmen im Überblick	91
5.2	Hypothesenformulierung	95
5.2.1	Hypothesen zu Haupteffekten	95
5.2.1.1	Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Age Inclusion und wahrgenommener organisationaler Gerechtigkeit	95
5.2.1.2	Hypothesen zum Zusammenhang zwischen wahrgenommener organisationaler Gerechtigkeit und der Qualität sozialer Austauschbeziehungen im Arbeitsumfeld	98
5.2.1.3	Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Qualität sozialer Austauschbeziehungen im Arbeitsumfeld und den arbeitsbezogenen Einstellungen von Mitarbeitern	100
5.2.1.4	Hypothesen zum Zusammenhang zwischen den arbeitsbezogenen Einstellungen und Verhaltensweisen von Mitarbeitern	102
5.2.2	Hypothesen zu moderierenden Effekten	102
6	Grundlagen der empirischen Untersuchung	105
6.1	Datenerhebung und Datengrundlage	105
6.1.1	Prozess der Datenerhebung	105
6.1.2	Beschreibung der Datengrundlage	107
6.2	Grundlegende Aspekte der Datenanalyse	109
6.2.1	Methodik der Gütebeurteilung der Konstruktmessung	109
6.2.2	Methodik der Dependenzanalyse	117
6.2.2.1	Methodik der Analyse von Haupteffekten	117
6.2.2.2	Methodik der Analyse moderierender Effekte	123

7 Ergebnisse der Untersuchung.....	127
7.1 Operationalisierung der Konstrukte.....	127
7.1.1 Operationalisierung der unabhängigen Variablen.....	128
7.1.2 Operationalisierung der als Mechanismen fungierenden Variablen.....	140
7.1.3 Operationalisierung der Erfolgsgrößen.....	145
7.1.4 Operationalisierung der moderierenden Variable und der Kontrollvariablen.....	149
7.2 Deskriptive Statistiken und Korrelationsanalysen.....	149
7.3 Hypothesenprüfung.....	156
7.3.1 Prüfung der Hypothesen zu Haupteffekten.....	156
7.3.2 Prüfung der Hypothesen zu moderierenden Effekten.....	168
7.4 Diskussion der Ergebnisse.....	174
8 Zusammenfassende Bewertung der Arbeit.....	179
8.1 Wissenschaftliche Bewertung und Implikationen für die Wissenschaft.....	179
8.2 Implikationen für die Unternehmenspraxis.....	183
Literaturverzeichnis.....	187