

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen	10
Verzeichnis der Tabellen	11
1. <i>Absichten und Umrisse</i>	13
1. Teil: Theoretische Zusammenhänge zwischen HRM sowie Konflikt und Kooperation in den betrieblichen Arbeitsbeziehungen	21
2. <i>Die Sozialordnung im Betrieb</i>	21
2.1. Die Arbeitsbeziehungen als entscheidendes Strukturelement der Sozialordnung im Betrieb	23
2.2. Individuelle Arbeitsbeziehungen und die zwei Haupttypen betrieblicher Sozialordnung	25
2.3. Sozialordnung und kollektive Arbeitsbeziehungen im Betrieb	28
2.4. Defizite des Konzepts der Sozialordnung im Betrieb	32
3. <i>Konflikte und Kooperation im Betrieb</i>	34
3.1. Die allgemeine Konflikttheorie	36
3.2. Konfliktinstitutionalisierung als Reduktion von sozialen Konflikten	37
3.3. Kooperation im Betrieb - Eine Begriffsklärung	40
3.3.1. Deutsche Theorie über Kooperation und Wettbewerb	41
3.3.2. Merkmale kooperativen und kompetitiven Verhaltens	42
3.4. Vom Konflikt zur Kooperation	47
3.5. HRM als kooperatives Handeln des Managements	51
4. <i>Human Resource Management Ansätze</i>	53
4.1. Die Wurzeln des HRM	54
4.2. Die zwei klassischen Ansätze des HRM	57
4.2.1. Der Michigan-Ansatz des HRM	58
4.2.2. Der Harvard-Ansatz des HRM	62
4.3. HRM und traditionelles Personalmanagement	64
4.4. Konkretisierung der sieben HRM-Elemente	68
4.5. HRM-Elemente und Kooperation	71
4.6. Kritik am HRM	73
4.7. HRM und die Folgen für den Betrieb	75

5.	<i>Das zentrale HRM-Ziel: Bindung der Arbeitnehmer</i>	77
5.1.	Bindung der Arbeitnehmer: Begriffsvielfalt und Definitionen	79
5.2.	Das Konzept der organisatorischen Bindung	81
5.3.	Indikatoren des Zusammenhangs von HRM und organisatorischer Bindung	84
5.4.	Organisationsbegriff und organisatorische Bindung	85
5.5.	Das Konzept der multiplen Bindung an die Organisation	87
5.6.	Organisatorische Bindung und die Auswirkungen für die Organisation	90
5.7.	Kritik am Bindungskonzept	92
5.8.	Hohe Bindung als kooperative Antwort der Arbeitnehmer?	93
6.	<i>HRM und Sozialordnung im Betrieb</i>	96
6.1.	Die Besonderheiten des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen	97
6.2.	HRM oder kollektive Arbeitsbeziehungen im Betrieb: Zwei sich ausschließende Alternativen?	100
6.2.1.	Arbeitsbeziehungen und die "harte" Variante des HRM	103
6.2.2.	Arbeitsbeziehungen und die "weiche" Variante des HRM	105
6.2.3.	HRM und Individualismus in Deutschland	107
6.3.	Individualismus und Kollektivismus: Die beiden Dimensionen von HRM und Arbeitsbeziehungen im Betrieb	108
6.3.1.	Kollektivismus und Individualismus als Dimensionen zur Typisierung von Betrieben	111
6.3.2.	Weiterentwicklung von Kollektivismus und Individualismus: Determination der beiden Ebenen	113
6.4.	Schlußbetrachtung: HRM, Individualismus und Kollektivismus	116
7.	<i>HRM und kooperative Arbeitsbeziehungen: Zum Gesamtzusammenhang der Veränderung einer Sozialordnung im Betrieb</i>	118
7.1.	Zusammenfassung des theoretischen Teils	118
7.2.	Zusammenführung des theoretischen Teils	121
7.3.	Hypothesenbildung	123
2. Teil: HRM und Arbeitsbeziehungen in der betrieblichen Praxis		127
8.	<i>Daten, Variablen und Methoden</i>	127
8.1.	Beschreibung des Datensatzes	127
8.2.	Variablenbeschreibung	131
8.2.1.	Die Operationalisierung der abhängigen Variablen	131

8.2.2.	Die Operationalisierung der unabhängigen Variablen	134
8.3.	Methoden	136
8.3.1.	Deskriptive Statistiken	137
8.3.2.	Schließende Statistiken	137
8.4.	Auswertungsplan	140
9.	<i>Deskriptive Ergebnisse</i>	140
9.1.	Arbeitsbeziehungen in der chemischen Industrie	140
9.1.1.	Die kollektive Ebene der Arbeitsbeziehungen	142
9.1.2.	Die individuelle Ebene der Arbeitsbeziehungen	144
9.1.3.	Vergleich der beiden Ebenen der Arbeitsbeziehungen	147
9.2.	HRM in der chemischen Industrie	154
10.	<i>Kausale Erklärung der Arbeitsbeziehungen im Betrieb</i>	154
10.1.	Kontextvariablen und die Arbeitsbeziehungen im Betrieb	154
10.1.1.	Kontextvariablen und die kollektiven Arbeitsbeziehungen	157
10.1.2.	Kontextvariablen und die individuellen Arbeitsbeziehungen	160
10.2.	HRM und Arbeitsbeziehungen im Betrieb	160
10.2.1.	HRM und die individuellen Arbeitsbeziehungen im Betrieb	164
10.2.2.	HRM und die kollektiven Arbeitsbeziehungen im Betrieb	167
10.2.3.	Wechselseitige Determination der individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen	171
10.2.4.	Vergleich des Einflusses von HRM auf die individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen	172
10.2.5.	Anti-gewerkschaftliche Tendenzen des HRM in Deutschland?	174
10.2.6.	Zusammenfassung und Gesamtmodell der kausalen Ergebnisse	178
11.	<i>Diskussion der Ergebnisse</i>	181
12.	<i>Rückblick und Ausblick</i>	185
	Literaturverzeichnis	199
	Anhang A: Variablenkonstruktion	207
	Anhang B: Der Fragebogen	

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1	Das grundlegende Kausalmodell	18
Abb. 2	Betriebliche Sozialordnung bei Kotthoff und Reindl (1990)	27
Abb. 3	Partizipationstypen und betriebliche Sozialordnung bei Kotthoff (1994)	30
Abb. 4	Auszahlungsmatrix des Gefangenendilemmas nach Kelley und Stahelski (1970)	44
Abb. 5	Die Auszahlungsmatrix des Gefangenendilemmas nach Axelrod (1981, 1984)	47
Abb. 6	Strategisches Management nach dem Michigan-Ansatz	58
Abb. 7	Der HRM-Zyklus nach dem Michigan Konzept	59
Abb. 8	Der HRM-Zyklus nach dem Harvard-Ansatz	62
Abb. 9	Das System der HRM-Elemente nach dem Harvard-Ansatz	63
Abb. 10	Das Konzept der multiplen Bindung	88
Abb. 11	Die 2 Dimensionen der Managementstile nach Purcell	110
Abb. 12	Die Management-Stil Matrix nach Purcell und Ahlstrand	112
Abb. 13	Die Management-Stil Matrix unter Berücksichtigung von Konflikt und Kooperation	114
Abb. 14	Der Prozeß des Kooperationsaufbaus durch HRM	122
Abb. 15	Das integrierte Strukturmodell zum Gesamtzusammenhang von HRM und Arbeitsbeziehungen	123
Abb. 16	Die Position des Befragten	127
Abb. 17	Die Größe der untersuchten Betriebe	128
Abb. 18	Die Konzernzugehörigkeit der untersuchten Betriebe	128
Abb. 19	Die Konzerngröße der untersuchten Betriebe	129
Abb. 20	Land der Konzernzentrale	129
Abb. 21	Zweidimensionale Anordnung der 7 HRM-Elemente	152
Abb. 22	Gesamtzusammenhang zwischen den HRM-Elementen und den Arbeitsbeziehungen im Betrieb	177

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1	Stereotypen von HRM und Personalmanagement nach Guest	66
Tab. 2	Rhetorik und Realität des HRM nach Sisson (1994)	74
Tab. 3	Die erweiterte Faktormatrix der Arbeitsbeziehungen im Betrieb	132
Tab. 4	Faktormatrix der zwei Ebenen der Arbeitsbeziehungen im Betrieb	134
Tab. 5	Deskriptive Statistiken für die kollektiven Arbeitsbeziehungen	140
Tab. 6	Quartile-Verteilung der kollektiven Arbeitsbeziehungen	141
Tab. 7	Deskriptive Statistiken für die individuellen Arbeitsbeziehungen	143
Tab. 8	Quartile-Verteilung der individuellen Arbeitsbeziehungen	143
Tab. 9	Die Endpunkte der zwei empirischen Ebenen der Arbeitsbeziehungen	145
Tab. 10	Konflikt und Kooperation auf den beiden Ebenen der Arbeitsbeziehungen in den untersuchten Betrieben	145
Tab. 11	Deskriptive Statistiken der sieben HRM-Elemente	147
Tab. 12	Zusätzliche deskriptive Statistiken der sieben HRM-Elemente	148
Tab. 13	Korrelationsmatrix der 7 HRM-Elemente	149
Tab. 14	Strukturgleichungsmodell mit den kollektiven Arbeitsbeziehungen als abhängiger Variable und den Kontextvariablen als unabhängige Variablen	155
Tab. 15	Strukturgleichungsmodell mit den individuellen Arbeitsbeziehungen als abhängiger Variable und den Kontextvariablen als unabhängige Variablen	159
Tab. 16	Strukturgleichungsmodell mit den individuellen Arbeitsbeziehungen als abhängiger Variable und 7 HRM-Elemente als unabhängige Variablen	161
Tab. 17	Strukturgleichungsmodell mit den kollektiven Arbeitsbeziehungen als abhängiger Variable und den 7 HRM-Elementen als unabhängige Variablen	165
Tab. 18	Strukturgleichungsmodell mit den individuellen Arbeitsbeziehungen als abhängiger Variable und den kollektiven Arbeitsbeziehungen sowie den 7 HRM-Elementen als unabhängige Variablen	168
Tab. 19	Strukturgleichungsmodell mit den kollektiven Arbeitsbeziehungen als abhängiger Variable und den individuellen Arbeitsbeziehungen sowie den 7 HRM-Elementen als unabhängige Variablen	169
Tab. 20	Verteilung der Betriebe auf einem HRM-Index	173
Tab. 21	Kreuztabellierung der Gewerkschaftsdichte mit dem HRM-Index für gewerbliche Mitarbeiter	174