

Zeitschrift für Personalforschung, 21. Jahrgang, Heft 4, 2007 ZfP 21(4)

Schwerpunktheft

Personalforschung an Hochschulen

hrsg. von Wolfgang Weber

Wolfgang Weber

Personalforschung an Personalforschung 352

Überblick 354

Personalforschung an Hochschulen 359

mit Beiträgen zu 14 Themenfeldern von

Martin Baumüller / Roman Bechtel / Ursin Bernard / Stephan Böhm
 Alexander Böhne / Martina Chalupa / Doris Doppler
 Timm Eichenberg / Markus Faller / Sonja Floeter-van Wijk
 Meik Führung / Christian Gade / Michaela Gebele-Ruhland
 Oliver Gürtler / Susanne Gretzinger / Doris Hanappi
 Joanna Harasymowicz-Birnback / Beatrice Herrmann / Anja Iseke
 Karin A. Jenuwein / Katharina Jörges-Süß / Helena Karjalainen
 Petra Köppel / Matthias Langner / Catharina Leilich / Stefan Litz
 Thomas Lucht / Tanja Machalet / Carmen Müller-Nuspl
 Johannes Mure / Mladen Petkovic / Ingrid Pohl-Eckerstorfer
 Michel Prezewowsky / Jonas F. Puck / Tomo Raič / Peter Rinnebach
 Dominik Risser / Michael K. Ruppel / Florian Schloderer
 Alexandra Schroll / Alina Seidel / Barbara Sieben
 Bettina Anne Sollberger / Frank Striewe / Jiyuan Xu
 Caroline Zeiß / Ingrid Zeithöfler

Rezensionen*

Call for Papers 517

Neuerscheinungen 518

Gesamtverzeichnis 520

* Die vorliegenden Rezensionen werden erst in ZfP 1/2008 publiziert.
 Wir bitten um Verständnis.

Beatrice Herrmann

Weiterbildungsmaßnahmen und andere Anreize in der Schweizer Hotellerie. Konzeptionelle Grundlagen – Empirische Untersuchung – Gestaltungsempfehlungen

Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Norbert Thom, Universität Bern

1. Ziel der Arbeit

Die Mitarbeiter¹ mit ihren Qualifikationen und ihrer Zufriedenheit stellen einen zentralen Erfolgsfaktor für Unternehmen in einer Dienstleistungsbranche wie der Hotellerie dar. Mittels Instrumenten der Personalentwicklung und -erhaltung können die Qualifikation und die Zufriedenheit von Mitarbeitern beeinflusst werden. Eine äußerst wichtige Rolle spielen dabei Weiterbildungsmaßnahmen und Anreizsysteme.

¹ Sämtliche Personenbezeichnungen im vorliegenden Beitrag sind geschlechtsneutral aufzufassen.

Ziel der vorliegenden Dissertation war es, neue Erkenntnisse über das Vorhandensein und die Ausgestaltung von Anreizsystemen im Allgemeinen und Weiterbildungsmaßnahmen im Speziellen in der Schweizer Hotellerie zu gewinnen und deren Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit, die Leistung und die Verweildauer sowie auf die Qualifikation von Kadermitarbeitern zu untersuchen. Außerdem waren die vorhandenen Qualifikationen der Kadermitarbeiter von Interesse, die den für den Erfolg relevanten Anforderungen gegenübergestellt wurden, um Veränderungen, Lücken und den aktuellen Weiterbildungsbedarf aufzudecken. Weiter wurde der Zusammenhang zwischen Weiterbildungsmaßnahmen und deren Einfluss auf die Qualifikation der Kadermitarbeiter analysiert und erklärt.

Theoretisches Ziel der Studie war die empirische Überprüfung klassischer Anreiz- und kritischer Motivationstheorien im Untersuchungsumfeld. Praktisches Forschungsziel war es, ein Bild der momentanen Situation in der Schweizer Hotellerie aufzuzeichnen und dazu den gegenwärtigen Einsatz und die aktuelle Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Anreizen zu untersuchen. Als praxisorientierte Arbeit liefert die Dissertation konkrete Gestaltungsempfehlungen und Vorschläge für den erfolgreichen Einsatz von wirkungsvollen Anreizsystemen und Weiterbildungsmaßnahmen und stellt diese der Branche zur Verfügung. So werden Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Kadermitarbeiter und der Verbesserung der Qualifikationsstruktur aufgezeigt. Mittels solcher Maßnahmen kann nicht nur der Erfolg einzelner Hotelbetriebe positiv beeinflusst, sondern auch zur Steigerung des Images der gesamten Hotelleriebranche auf dem Arbeitsmarkt beigetragen werden. Hand in Hand damit gehen auch die Sicherung und Steigerung der Qualität des Dienstleistungsangebots in der Schweizer Hotellerie, die Verbesserung des Angebots sowie letztendlich die Verbesserung der touristischen Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz.

2. Methodisches Vorgehen

Um ein möglichst genaues Bild der gewählten Thematik und deren Problematiken in der Schweizer Hotellerie zeichnen zu können, wurde als Forschungsmethodik die explorative Forschung mittels Bezugsrahmen in der fortentwickelten Tradition von Erwin Grochla (1978) gewählt. Die Kombination aus sachlich-analytischer und empirischer Strategie lässt anhand von Literaturanalysen die vorläufige Definition begrifflicher und deskriptiver Aussagen zu, die anhand der empirischen Strategie den Praxisverhältnissen gegenübergestellt werden. Die beiden Strategien stehen also in wechselseitiger Beziehung zueinander. Auf der Grundlage umfassender Literaturanalyse sowie erster empirischer Untersuchungen wird bei dieser Forschungsmethodik ein konzeptioneller Bezugsrahmen erarbeitet, der im Verlauf der empirischen Forschung sowie aufgrund weiterer Literaturanalysen schrittweise überprüft, überarbeitet und präzisiert wird, bis alle relevanten Merkmale und deren Beziehungen aufgezeigt werden können. Die ausgehend vom konzeptionellen Bezugsrahmen formulierten Forschungsthese zeigen die zu untersuchenden Zusammenhänge auf und werden ebenfalls im Verlauf der empirischen Forschung überprüft. Am Ende dieser Forschungsmethodik werden mittels Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen konkrete Maßnahmen für die Praxis formuliert.

3. Forschungsdesign

Zu Beginn der Forschung wurden von der Autorin zahlreiche unstandardisierte Expertengespräche mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite geführt, um eine erste Abgrenzung des Themenbereichs vorzunehmen und vorhandene Problemfelder in der Personalentwicklung und -erhaltung in der Hotelleriebranche zu identifizieren. Gleichzei-

tig wurden die relevanten Themenbereiche anhand eines umfassenden Literaturstudiums zur Erarbeitung der konzeptionellen Grundlagen und zur Definition der Begriffe theoretisch untersucht.

Mittels eines ersten konzeptionellen Bezugsrahmens wurde dann ein Interviewleitfaden erarbeitet. Neben der Befragung von 12 „Best Practice“ Betrieben erfolgte nach Möglichkeit eine kurze Befragung von Arbeitnehmern desselben Betriebs. Dies ermöglichte bereits eine erste Sichtung möglicher Divergenzen in der Wahrnehmung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, was die gewählte Thematik betrifft. Anhand der Erkenntnisse aus den Leitfadengesprächen wurde die ursprüngliche Fragestellung leicht modifiziert, der Bezugsrahmen aktualisiert und Arbeitsthesen formuliert, bevor der schriftliche Fragebogen nach einem Pretest ohne große Modifikationen versandt werden konnte.

Als Grundgesamtheit für die Befragung der Arbeitgeberseite wurden sämtliche 3-, 4- und 5-Stern Hotelbetriebe der Schweiz, die Mitglied bei *hotelleriesuisse* sind, definiert und eine geschichtete Stichprobe von 525 Betrieben schriftlich befragt. Die Rücklaufquote betrug 23%. Auf Arbeitgeberseite beschränkte sich die Untersuchung auf Mitarbeiter des mittleren bis höheren Kaderns in Hotelbetrieben sämtlicher Klassifikationen der Schweiz. Der Fragebogen wurde an 229 Kadermitarbeiter in der Schweizer Hotellerie verschickt, die mit einer Rücklaufquote von 30% antworteten.

4. Forschungsergebnisse

Die Forschungsergebnisse zeigen einen Querschnitt des Ist-Zustands der gehobenen Hotellerie in der Schweiz und weisen damit eine hohe Praxisrelevanz auf. Außerdem konnten aus der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den unabhängigen Variablen Anreize und Weiterbildungsmaßnahmen sowie den abhängigen Variablen Arbeitszufriedenheit, Verweildauer, Fluktuation, Leistung und Qualifikation der Kadermitarbeiter aufschlussreiche Erkenntnisse gewonnen werden.

Obwohl bei der Analyse der Zusammenhänge zwischen *materiellen Anreizen* und der Arbeitszufriedenheit, Verweildauer, Fluktuation und Leistung der Kadermitarbeiter kein statistisch signifikanter Zusammenhang festgestellt werden konnte, sind materielle Anreize wichtig und sollten darum unbedingt einen Bestandteil attraktiver Anreizsysteme bilden.

Bei der Betrachtung der *immateriellen Anreize* zeigt sich, dass insbesondere Aspekte des *Arbeitsklimas*, der *Arbeit an sich* sowie der *Kommunikation und Information* in den meisten Betrieben heute (bewusst oder unbewusst) als Anreize eingesetzt werden und dies auch von den Kadermitarbeitern so wahrgenommen wird. Die *Personalentwicklung* als Anreizkategorie wird sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmern in der Befragung als vernachlässigt eingeschätzt und weist großes Verbesserungspotential auf. In den wenigsten Betrieben wird der Planung von *Weiterbildungsmaßnahmen* und der Karriereplanung von Kadermitarbeitern genügend Aufmerksamkeit geschenkt.

Sowohl die Betriebe als auch die Kadermitarbeiter schätzen den Nutzen von On the Job Methoden höher ein als von Off the Job Methoden. Bei der internen Weiterbildung sollten vermehrt Kooperationen mit anderen Betrieben angestrebt werden, die neben der Kostenersparnis gemeinsam durchgeführter Maßnahmen auch den Vorteil der Horizontenerweiterung und des Erfahrens neuer Lösungsmöglichkeiten (z.B. durch den Einsatz von Mitarbeitern in anderen Betrieben, beispielsweise im Rahmen von Projekten) haben.

Ein positiver Zusammenhang zwischen der Unterstützung *der persönlichen und beruflichen Weiterbildung* durch den Arbeitgeber sowie der Arbeitszufriedenheit und Leistung der Kadermitarbeiter lässt sich bei der statistischen Analyse erkennen.

Weiterbildung dient den Befragten in erster Linie der Verbesserung der Qualifikation, der Erhöhung von Wissen, dem Gewinnen neuer Impulse sowie der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Daraus folgen die Verbesserung der Qualität, der Zufriedenheit, der Mitarbeiterbindung und letztlich des Unternehmenserfolges (Umsatz, Rendite und Produktivität). Auch wenn aufgrund der Analyse der Zusammenhänge kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Anreizkategorie *Personalentwicklung* als Ganzes und der Zufriedenheit, Leistung, Fluktuationsrate bzw. Verweildauer und Qualifikation der Kadermitarbeiter nachgewiesen werden konnte, muss der Weiterbildung für den Unternehmenserfolg große Aufmerksamkeit geschenkt werden, nicht zuletzt da Personalentwicklungsmaßnahmen auch von den Kadermitarbeitern als äußerst wichtiger Anreiz zur Steigerung der Zufriedenheit bezeichnet werden.

Nach wie vor erweist sich die Erfolgsmessung von Weiterbildungsmaßnahmen als sehr schwierig, da die Zuweisung von quantitativen Verbesserungen auf spezifische Weiterbildungsmaßnahmen kaum möglich ist. Dies dürfte ein Grund sein, warum fast 85% der Betriebe gemäß eigener Aussagen keine quantitative Erfolgsmessung durchführen.

Inhaltlich ist in der Weiterbildung eine Tendenz weg von rein fachlichen Themen hin zu Themen aus den Bereichen *Gäste- und Mitarbeiterorientierung* sowie *Kultur* und *Leadership* feststellbar. Auf Seiten der Mitarbeiter wird es auch immer relevanter, sich über die momentane Stelle hinaus für die Zukunft zu qualifizieren und die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln, so dass auch *strategische* und *methodische* Kompetenzen als Themen immer wichtiger werden.

Bei den *Anforderungsprofilen* werden sowohl von den Hoteliers als auch von den Kadermitarbeitern *Verantwortungsbewusstsein*, *Unternehmertum* und *Zuverlässigkeit* als wichtigste drei, absolut notwendige Fähigkeiten für einen Kadermitarbeiter in der Hotellerie genannt. Handlungsbedarf herrscht somit insbesondere bei den personalen und sozialen Kompetenzen. Schlüsselkompetenzen wie Führungskompetenz bzw. -erfahrung, Sozialkompetenz und die strategische Kompetenz werden immer wichtiger. Im heutigen dynamischen Umfeld werden sich die Anforderungen an erfolgreiche Kadermitarbeiter auch weiterhin verändern, so dass die Flexibilität einer der wichtigsten Faktoren für die Mitarbeiter in der Hotellerie bleiben wird.

5. Gestaltungsempfehlungen

Aufbauend auf den Erfahrungen der Autorin sowohl in der Hotellerie als auch in anderen Branchen konnten basierend auf den Forschungsergebnissen Gestaltungsempfehlungen in Form von konkreten Handlungsempfehlungen für die Praxis formuliert werden.

Diese ermöglichen es Hotelbetrieben, materielle und immaterielle Anreize so zu gestalten und einzusetzen, dass sie die Arbeitszufriedenheit, Leistung und Fluktuationsrate, bzw. geplante zukünftige Verweildauer der Kadermitarbeiter in der Schweizer Hotellerie positiv beeinflussen. Insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen können so geplant werden, dass sich die Kadermitarbeiter die geforderten Qualifikationen aneignen und so die künftigen Anforderungen optimal erfüllen.

Die vorliegende Forschungsarbeit schließt eine Lücke, stellen die gewonnenen Ergebnisse doch einen umfassenden Einblick in die Schweizer Hotellerie und insbesondere in die vorhandenen Anreizsysteme und aktuellen Weiterbildungslandschaft dar. Einige praxisrelevante Fragen konnten geklärt und wichtige Zusammenhänge zwischen Anreizen sowie der Arbeitszufriedenheit, Leistung, Verweildauer und Qualifikation der Kadermitarbeiter dieser Branche erläutert werden. Weitere Fragen haben sich erst im Verlaufe der

empirischen Forschungsarbeit konkretisiert und bieten damit Raum für zukünftige Projekte. Damit ist auch ein weiteres Ziel dieser Arbeit, das Forschungsfeld für weitere Studien in dieser Branche zu öffnen und künftige theoretische Überlegungen und praktische Untersuchungen anzustoßen, erreicht.

Literatur

Grochla, Erwin (1978): Einführung in die Organisationstheorie, Stuttgart 1978.

Überblick:
Personalforschung an Hochschulen

**1. Personalmanagement allgemein/Strategisches
Personalmanagement/Steuerung der Personalarbeit**

Markus Faller	
Strategieorientierte HR Due Diligence	
Betreuer: Prof. Dr. Walter A. Oechsler, Universität Mannheim	359
Matthias Langner	
Die ressourcenorientierte Arbeitswirtschaft als Voraussetzung für einen effizienten Einsatz des Personalvermögens (= PV)	
Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Dr. Gerhard E. Ortner, FernUniversität Hagen	362
Thomas Lucht	
Strategisches Human Resource Management – Ein Beitrag zur Revision des Michigan-Ansatzes unter besonderer Berücksichtigung der Leistungsbeurteilung	
Betreuer: Prof. Dr. Jürgen Weibler, FernUniversität in Hagen	366
Tomo Raič	
Strategiefit im Personalmanagement	
Betreuer: Prof. Dr. Hans Jürgen Drumm, Universität Regensburg	369

2. Theoretische und ethische Grundlagen

Anja Iseke: Determinanten der Sozialkapitalbildung in Organisationen. Eine tauschtheoretisch fundierte empirische Analyse am Beispiel von Nachwuchsführungskräften (s.a. unter 6)

3. Personal und Arbeitsmarkt: Auswahl, Bindung, Trennung, Strukturen

<i>Martina Chalupa: Motivations- und Bindungsstrategien für Mitarbeiter in internationalen Unternehmen der Konsumgüterbranche: eine empirische Untersuchung der Darwiportunismus-Thesen (s.a. unter 12)</i>	373
Meik Führung	
Risikomanagement und Personal – Management des Fluktuationsrisikos von Schlüsselpersonen aus ressourcenorientierter Perspektive	
Betreuer: Prof. Dr. Hartmut Wächter, Universität Trier	373
Tanja Machalet	
Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt – Ein theoretischer und empirischer Beitrag zur europäischen Transparenzstrategie	
Betreuer: Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Universität Trier	376
Mladen Petkovic	
Employer Branding – ein markenpolitischer Ansatz zur Schaffung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl	
Betreuer: Prof. Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam	379
Michel Prezewowsky	
Konsequenzen des demografischen Wandels und Implikationen für das Personalmanagement. Eine empirische Untersuchung unterschiedlicher betrieblicher Ausgangssituationen	
Betreuer: Prof. Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam	382

4. Personalentwicklung, Kompetenzerwerb und Wissensmanagement

- Roman Bechtel
 Humankapitalberechnung zwischen Markt- und Ressourcenorientierung.
 Eine axiomatische Integration?
 Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, Universität des Saarlandes 386
- Doris Hanappi
 Early Careers of Managers and Young Professionals: An Integrative Approach to
 Contemporary Careers
 Betreuer: Prof. Dr. Johannes Steyrer, Prof. Dr. Dudo von Eckardstein, beide
 Wirtschaftsuniversität Wien 390
- Joanna Harasymowicz-Birnbach
 Effektivitäts- und effizienzorientierte Diagnose des Wissensmanagements.
 Konzeptionelle Grundlagen – empirische Studien – ausgewählte
 Gestaltungsempfehlungen
 Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Norbert Thom, Universität Bern 393
- Beatrice Herrmann
 Weiterbildungsmaßnahmen und andere Anreize in der Schweizer Hotellerie.
 Konzeptionelle Grundlagen – Empirische Untersuchung – Gestaltungs-
 empfehlungen
 Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Norbert Thom, Universität Bern 396
- Johannes Mure
 Weiterbildungsfinanzierung und Fluktuation. Theoretische Erklärungsansätze
 und empirische Befunde auf Basis des Skill-Weights Approach
 Betreuer: Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich 400
- Florian Schloderer
 Intellektuelles Kapital und Wissen: Implikationen der institutionellen
 Einbindungsform von Wissensarbeitern
 Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Rainer Marr, Universität der Bundeswehr München 404
- Bettina Anne Sollberger
 Wissenskultur. Erfolgsfaktor für ein ganzheitliches Wissensmanagement
 Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Norbert Thom 408
- #### 5. Anreize und Kompensation
- Ursin Bernard
 Leistungsvergütung: Direkte und indirekte Effekte der Gestaltungsparameter auf
 die Motivation
 Betreuer: Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Universität Zürich 412
- Christian Gade
 Ökologieorientierte Anreizgestaltung. Erklärung ökologieschonenden
 Arbeitsverhaltens und Gestaltung ökologieorientierter Anreizsysteme
 Betreuer: Prof. Dr. Albert Martin, Universität Lüneburg 415
- Oliver Gürtler
 Incentives and the Organization of Institutions?
 Betreuer: Prof. Dr. Matthias Kräkel, Universität Bonn 418
- Katharina Jörges-Süß
 Leistungsbezogene Bezahlung in der Öffentlichen Verwaltung.
 Eine neo-institutionalistisch-historische Analyse
 Betreuer: Prof. Dr. Werner Nienhüser, Universität Duisburg-Essen 422

- Peter Rinnebach
Leistungsorientierte Vergütung im deutschen Schuh- und Textileinzelhandel. Eine Untersuchung hinsichtlich der positiven und normativen Leistungsfähigkeit der Prinzipal-Agenten-Theorie
Betreuer: Prof. Dr. Dudo von Eckardstein, Wirtschaftsuniversität Wien 425
- Dominik Risser
Anlageverhalten von Arbeitnehmern bei betrieblicher Kapitalbeteiligung. Eine empirische Analyse der Beteiligungsbereitschaft
Betreuer: Prof. Dr. Hartmut Wächter, Prof. Dr. Heinz-Dieter Hardes, beide Universität Trier 428
- Ingrid Zeitlhöfler
Gerechtigkeit in Organisationen: Eine empirische Studie zur leistungsorientierten Besoldung von Professor/-innen
Betreuer: Prof. Dr. Florian Schramm, Universität Hamburg 430
- 6. Arbeitsverhalten**
- Stephan Böhm
Organisationale Identifikation im Unternehmenskontext – Treiber, Wirkungen und Ansatzpunkte für das Management
Betreuer: Prof. Dr. Heike Bruch, Universität St. Gallen 433
- Alexander Böhne
Generierung von Identifikations- und Motivationspotentialen älterer Arbeitnehmer im Kontext eines professionellen Human Resource Management
Betreuer: Prof. Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam 436
- Karin A. Jenuwein
Entscheidungsorientiertes Teammanagement bei mehrwertigen Erwartungen unter Berücksichtigung von Medieneinsatz
Betreuer: Prof. Dr. Hans Jürgen Drumm, Universität Regensburg 440
- Johannes Mure: Weiterbildungsfinanzierung und Fluktuation. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Befunde auf Basis des Skill-Weights Approach (s.a. unter 4)*
- Anja Iseke
Determinanten der Sozialkapitalbildung in Organisationen. Eine tauschtheoretisch fundierte empirische Analyse am Beispiel von Nachwuchsführungskräften
Betreuer: Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Weber, Universität Paderborn 443
- Alina Seidel
Kommunikationsverhalten von Mitarbeitern im direkten Kundenkontakt. Eine Anreiz-Beitragstheoretische Analyse zur Förderung kundenorientierter Kommunikation im Dienstleistungsbereich
Betreuer: Prof. Dr. Manfred Becker, Universität Halle-Wittenberg 447
- Barbara Sieben
Emotionen als Managementthema. Eine kritische Analyse
Betreuer: Prof. Dr. Gertraude Krell, Prof. Dr. Jörg Sydow, beide Freie Universität Berlin 450
- Carmen Müller-Nuspl: Organisatorische und personalwirtschaftliche Risikoanalysen (s.a. unter 6)* 453

7. Führung und Führungskräfte

- Timm Eichenberg
Distance Leadership: Modellentwicklung –
Empirische Überprüfung – Gestaltungsempfehlungen
Betreuer: Prof. Dr. Claus Steinle, Universität Hannover 454
- Catharina Leilich
Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten?
Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute
Betreuer: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Universität Trier 456
- Michael K. Ruppel
Vorstandsorganisation: Eine Betrachtung aus gruppenpsychologischer
Perspektive?
Betreuer: Prof. Dr. Fred G. Becker, Universität Bielefeld 459
- Jiyuan Xu
Chinesische Soziokultur als Grundlage der Personalführung
Betreuer: Prof. Dr. Hans Jürgen Drumm, Prof. Dr. Alexander Thomas,
beide Universität Regensburg 463

8. Unternehmensführung, Management und Innovation

- Susanne Gretzinger
Strategische Gestaltung des Outsourcing im deutschen Maschinenbau:
Eine empirische Studie auf Basis des Resource-Dependence-Ansatzes
Betreuer: Prof. Dr. Wolfgang Weber, Universität Paderborn 466
- Stefan Litz
Organisationaler Wandel und Human Resource Management.
Eine empirische Studie auf evolutionstheoretischer Grundlage
Betreuer: Prof. Dr. Rüdiger Klimecki, Universität Konstanz 471

9. Arbeitsstrukturen und Arbeitszeit

- Frank Striewe
Partizipation, Arbeitszufriedenheit und Belastung in „neuen“
Organisationsformen am Beispiel von Beratungsunternehmen
Betreuer: Prof. Dr. Hanns-Georg Brose, Universität Duisburg-Essen 474

10. Besondere Beschäftigtengruppen

- Martin Baumüller
Managing Cultural Diversity – An Empirical Examination of Cultural Networks
and Organizational Structures as Governance Mechanisms in Multinational
Corporations
Betreuer: Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Norbert Thom, Universität Bern 478
- Doris Doppler
Männerbund Management. Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Spiegel
soziobiologischer, psychologischer, soziologischer und ethnologischer Konzepte
Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Max Preglau, Universität Innsbruck 482
- Sonja Floeter-van Wijk
The Gender Balanced Scorecard. A management tool to achieve gender
mainstreaming in organisational culture
Betreuer: Prof. Dr. Michel E. Domsch, Universität der Bundeswehr Hamburg 486

- Helena Karjalainen
The Management of Multicultural Work Groups
Betreuer: Prof. Bernard Sibaud, University of Metz, IAE, France,
Prof. Dr. Hartmut Wächter, Universität Trier 489
- Petra Köppel
Konflikte und Synergien in multikulturellen Arbeitsgruppen unter der
Berücksichtigung virtueller Kooperation
Betreuer: Prof. Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam,
Prof. Dr. Jürgen Bolten, Universität Jena 491
- Caroline Zeiß
Managing Diversity – Eine personalökonomische Analyse?
Betreuer: Prof. Dr. Bernd Schauenberg, Universität Freiburg 494

11. Personalplanung, Instrumente, Informationsgrundlagen

- Michaela Gebele-Ruhland
Stochastisches Personalcontrolling. Probleme und Lösungsansätze mit
Wirkungsprognosen und -analysen
Betreuer: Prof. Dr. Hans Jürgen Drumm, Universität Regensburg 496
- Carmen Müller-Nuspl
Organisatorische und personalwirtschaftliche Risikoanalysen
Betreuer: Prof. Dr. Hans Jürgen Drumm, Universität Regensburg 499
- Alexandra Schroll
Bedarfs- und mitarbeitergerechte Dienstplanung mit Fuzzy-Control
Betreuer: Prof. Dr. Thomas Spengler, Universität Magdeburg 502
- Roman Bechtel: Humankapitalberechnung zwischen Markt- und Ressourcenorientierung. Eine
axiomatische Integration (s.a. unter 4)*
- Sonja Floeter-van Wijk: The Gender Balanced Scorecard. A management tool to achieve gender
mainstreaming in organisational culture (s.a. unter 10)*

12.- Internationales Personalmanagement

- Martina Chalupa
Motivations- und Bindungsstrategien für Mitarbeiter in internationalen
Unternehmen der Konsumgüterbranche: Eine empirische Untersuchung
der Darwiportunismus-Thesen
Betreuer: Prof. Dr. Christian Scholz, Universität des Saarlandes 506
- Tanja Machalet: Bildungsabschlüsse am internationalen Arbeitsmarkt – Ein theoretischer und
empirischer Beitrag zur europäischen Transparenzstrategie (s.a. unter 3)*
- Jonas F. Puck
Entwicklung und Evaluation eines kulturellen Trainings für multikulturelle
Teams?
Betreuer: Prof. Dr. Dirk Holtbrügge, Universität Erlangen-Nürnberg 510

13. Arbeitsbeziehungen (keine Vorschläge)

14. Public Health/Gesundheitsmanagement

- Ingrid Pohl-Eckerstorfer
Gentests im Unternehmen. Einfluss der genetischen Prädispositionen der Mitar-
beiter auf die betriebliche Gesundheitspolitik
Betreuer: Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Universität Zürich 513

Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

Rainer Hampp Verlag
 Zeitschriften
 Meringerzeller Str. 10
 D – 86415 Mering

Tel ++49 (0)8233 / 47 83
 Fax ++49 (0)8233 / 307 55
 Internet: www.Hampp-Verlag.de
 E-mail: Hampp@RHVerlag.de

Bestellformular

Abonnent / Einzelheft	Preis	Versandkosten Ausland	Summe
Z.f.Personalforschung 1-4/2007	60,00	8,00	
Z.f.Personalforschung 4/2007	19,80	3,00	
e-ZfP 2007, IP access (2006 frei)	120,00		
e-ZfP 2007, Password access (2006 frei)	90,00		
Preisreduktion bei Kombination	- 30,00		
Kostenloses Probeheft			
		Summe	

Zahlung auf Rechnung, nur innerhalb EU

Zahlung über Kreditkarte American Express Visa
 Master Card

Kartennr.: Ablaufdatum:

Name: Unterschrift:

FAX ++49 8233 30755 oder e-mail: Hampp@RHVerlag.de

Rainer Hampp Verlag

Meringerzeller Str. 10
D – 86415 Mering

 (Versandadresse)

Falls vorhanden, bei **EU-Ländern außer D**
 bitte angeben: **Umsatzsteuer-IdNr.**

 (rechtsverbindliche Unterschrift)