

## INHALTSANGABE

<b>1.</b>	<b>KURZDARSTELLUNG DER LEITIDEE.....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>BESTANDSAUFNAHME .....</b>	<b>6</b>
2.1	BEDEUTUNG DES PERSONALMANAGEMENTS IM HISTORISCHEN ABRISS .....	8
2.2	DESIDERATA UND ABLAUF DER UNTERSUCHUNG.....	19
2.3	BEGRIFFLICHE KLÄRUNG .....	21
<b>3.</b>	<b>FORSCHUNGSDIEE UND THEORIEBESTIMMUNG .....</b>	<b>25</b>
3.1	STAND DER FORSCHUNG .....	27
3.2	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH RESSOURCENAUFBAU .....	31
3.3	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH ‚HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICE‘ .....	33
3.4	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH INDIVIDUELLE LEISTUNGSANREIZE.....	36
3.5	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH COMMITMENT .....	38
3.6	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH LEISTUNGSWIRTSCHAFTLICHE INTEGRATION .....	39
3.7	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH STRUKTURSTABILISIERUNG .....	40
3.8	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH FLEXIBILISIERUNG .....	41
3.9	ERFOLGSBEITRÄGE DURCH ORGANISATIONALE LEGITIMIERUNG.....	42
3.10	FORSCHUNG ÜBER ‚NATIONAL BUSINESS SYSTEMS‘ .....	44
3.11	DAS VORGESCHLAGENE MODELL .....	46
<b>4.</b>	<b>THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN: RESOURCE-BASED VIEW .....</b>	<b>49</b>
4.1	ENTSTEHUNG UND ZIELRICHTUNG DES ‚RESOURCE-BASED VIEWS‘ .....	50
4.2	ANNAHMEN DES ANSATZES .....	54
4.3	TERMINOLOGIE UND BEGRIFFLICHE KATEGORISIERUNG DER RESSOURCE.....	57
4.4	RESSOURCEN IM BEREICH DER PERSONALWIRTSCHAFTLICHEN FORSCHUNG.....	62
<b>5.</b>	<b>PROFESSIONALISIERUNG DES PERSONALMANAGEMENTS .....</b>	<b>69</b>
5.1	ERFOLGSBEGRIFF: DIE ABHÄNGIGE VARIABLE .....	73
5.2	DISKUSSION DER ERFOLGSKENNZAHLEN UND DER REVERSEN KAUSALITÄT .....	77
5.3	VERWENDUNG VON PROFESSIONELLEN PERSONALPRAKTIKEN .....	83
5.4	KONZEPTIONEN VON PROFESSIONELLEN PERSONALPRAKTIKBÜNDEL .....	97
5.5	OPERATIONALISIERUNG DES PROFESSIONALISIERUNGSGRADES .....	100
5.6	KRITISCHE BEURTEILUNG UND ERWEITERUNG .....	110
<b>6.</b>	<b>THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN: NBS'-APPROACH.....</b>	<b>114</b>
6.1	EINFÜHRUNG IN DIE THEORIE.....	116
6.2	ZIELRICHTUNG DES EUROPÄISCHEN NEO-INSTITUTIONALISMUS .....	126
6.3	ANSÄTZE DES EUROPÄISCHEN NEO-INSTITUTIONALISMUS.....	128
6.4	ANSATZ DER ‚NATIONAL BUSINESS SYSTEMS‘ .....	132
6.5	DEUTSCHLAND .....	166
6.6	GROßBRITANNIEN.....	193
6.7	DIE BETRACHTETEN LÄNDER IM VERGLEICH.....	214
6.8	PERSONALPRAKTIKEN UND NBS.....	236

<b>7.</b>	<b>STATUS DES PERSONALMANAGEMENTS .....</b>	<b>245</b>
7.1	DER STATUS UND DIE FORSCHUNGSFRAGE.....	246
7.2	VERWENDUNG DES STATUS DES PERSONALMANAGEMENTS.....	249
7.3	KONZEPTIONEN DES STATUS DES PERSONALMANAGEMENTS.....	258
7.4	OPERATIONALISIERUNG DES STATUS DES PERSONALMANAGEMENTS.....	270
7.5	STATUS UND NBS .....	272
7.6	EINFÜGEN VON KONTROLLVARIABLEN .....	273
7.7	ENTWICKLUNG DER FORSCHUNGSFRAGE.....	275
<b>8.</b>	<b>ANALYSE DER EMPIRIE.....</b>	<b>278</b>
8.1	GRUNDGEDANKE DER PROMOTION.....	278
8.2	ANALYSEMETHODIK.....	280
8.3	VORÜBERLEGUNGEN .....	283
8.4	VERWENDETER DATENSATZ: CRANET.....	284
8.5	DESKRIPTIVE BESCHREIBUNG DER BEIDEN LÄNDER.....	289
8.6	OPERATIONALISIERUNGEN .....	291
8.7	ANALYSE 1995.....	299
8.8	ANALYSE 2000.....	305
8.9	ANALYSE 2005.....	317
8.10	ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN .....	329
<b>9.</b>	<b>RESULTAT.....</b>	<b>333</b>
<b>10.</b>	<b>ANHANG: ANALYSEMETHODIK.....</b>	<b>340</b>
10.1	ERZEUGUNG VON KONSTRUKTEN .....	340
10.2	VORGESCHLAGENES MODELL.....	349
10.3	INTERAKTION .....	353
<b>11.</b>	<b>QUELLEN.....</b>	<b>362</b>