

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Relevanz der Arbeit.....	1
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	4
<b>2</b>	<b>Alter und Altern im organisationalen Kontext</b> .....	<b>9</b>
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 Emotionsempfindung 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
<b>3</b>	<b>Das Konstrukt Age Inclusion</b> .....	<b>57</b>
3.1	Bestandsaufnahme.....	57
3.2	Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen.....	63
3.3	Begriffsdefinition.....	65

3.4	Konzeptualisierung .....	67
3.5	Zusammenfassung .....	68
<b>4</b>	<b>Erfolgsrelevanz von Age Inclusion .....</b>	<b>71</b>
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
<b>5</b>	<b>Bezugsrahmen und Hypothesen der Arbeit .....</b>	<b>91</b>
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
<b>6</b>	<b>Grundlagen der empirischen Untersuchung .....</b>	<b>105</b>
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

<b>7 Ergebnisse der Untersuchung</b> .....	<b>127</b>
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
<b>8 Zusammenfassende Bewertung der Arbeit</b> .....	<b>179</b>
8.1 Wissenschaftliche Bewertung und Implikationen für die Wissenschaft .....	179
8.2 Implikationen für die Unternehmenspraxis .....	183
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>187</b>