

Markus Gmür, Boris Schwerdt*

Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. Eine Metaanalyse nach 20 Jahren Erfolgsfaktorenforschung**

Die Metaanalyse beruht auf 61 Primärstudien, die zwischen 1985 und 2003 in internationalen Zeitschriften veröffentlicht wurden und den statistischen Zusammenhang zwischen Personalmanagementmaßnahmen und dem Unternehmenserfolg untersucht haben. Die Analyse ergibt einen positiven Gesamteffekt, der aber nur für Teilgruppen signifikant ist. Aufgeschlüsselt nach Personalfunktionen sind vor allem die Effekte für den Weiterbildungsaufwand, für den Anteil variabler Vergütung und den Rekrutierungsaufwand signifikant – die beiden ersteren allerdings mit abnehmender Signifikanz im Zeitverlauf. Darüber hinaus zeichnen sich auch für die Förderung der Work Life Balance und eine Personalpolitik, die auf die Förderung des individuellen Commitment abzielt, signifikante Effekte ab. Das Ergebnis lässt sich durch ein Zusammenspiel von 'First Mover'- und Institutionalisierungseffekten erklären. Die Analyse zeigt auch, dass die Ergebnisse von Erfolgsfaktorenstudien stark durch die Wahl der Erfolgsvariable, jedoch weniger durch Moderatorvariablen, wie die Unternehmensgröße oder das Untersuchungsland beeinflusst werden. Für die weitere Personalerfolgsfaktorenforschung ergibt sich die Notwendigkeit einer weitergehenden Standardisierung in der Operationalisierung der Untersuchungsvariablen.

The Contribution of HRM to Organizational Performance: A Meta-analysis of International Research 1985-2003

This article presents the results of a meta-analysis based on 61 studies investigating the link between human resource management practices and organisational performance which were published between 1985 and 2003 in international peer-reviewed journals. Although the analysis shows an overall positive effect, it is significant for specific HR practices only. Looking more closely at specific human resource management practices, the effect is particularly significant for efforts in recruitment and selection, investments in training and variable pay. For the last two HR practices, the effects are significant for subgroups only and become weaker during the last decade. Significant effects can be expected for the promotion of the work-life-balance, and for a human resource policy encouraging individual commitment. These effects are, however, uncertain due to the small number of studies. The main results can be explained by 'first-mover'- and institutionalising effects. The meta-analysis also shows that the results of performance factor studies are strongly influenced by the choice of the performance variable, and less impacted by control variables (organisational size, country). In future research into human resource performance factors it will be necessary to standardise the operationalisation of the variables under examination.

Key words: **Meta-analysis, Corporate Performance, International Research**

* Dr. Markus Gmür vertritt die Professur für Human Resource Management im Department Management and Leadership der European Business School, International University, Schloß Reichartshausen, D – 65375 Oestrich-Winkel.
E-Mail: markus.gmuere@ebs.de.

Dipl.-Verw. Wiss. Boris Schwerdt ist Key Account Manager bei der ALSCO Berufskleidungsservice GmbH.

** Artikel eingegangen: 14.2.2005

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 13.7.2005.