

Inhalt

1	Einleitung	9
1.1	Was bedeutet Bindung an eine Organisation?	9
1.2	Chancen und Risiken von Mitarbeiterbindung	12
1.3	Globalisierung und Flexibilisierung: Ist Bindung noch möglich und zeitgemäß	15
1.3.1	Erschwerung von Bindung.....	17
1.3.2	Perspektiven und offene Fragen.....	20
2	Mitarbeiterbindung: Das psychologische Band zwischen Mitarbeiter und Unternehmen	25
2.1	Organisationales Commitment.....	26
2.1.1	Commitment als emotionale Bindung	27
2.1.2	Commitment als Fortsetzung von Handlungen.....	29
2.1.3	Commitment aufgrund von Normen	35
2.2	Ein aktuelles Modell: Komponenten und Foci (Richtungen)	36
2.2.1	Drei Komponenten	36
2.2.2	Multiple Richtungen der Bindung (Foci)	41
2.3	Soziale Identifikation in Organisationen	53
2.3.1	Theoretischer Hintergrund: Soziale Identitätstheorie.....	55
2.3.2	Theoretischer Hintergrund: Selbstkategorisierungstheorie	58
2.3.3	Reduktion negativer Distinktheit	62
2.3.4	Identifikation als multidimensionales Konzept.....	66
2.4	Commitment und Identifikation: Ein Vergleich	67
2.4.1	Gemeinsamkeiten und Überschneidungen	68
2.4.2	Unterschiede und Trennendes.....	69
3	Instrumente zur Messung von Mitarbeiterbindung	75
3.1	Messung von Commitment.....	75
3.1.1	Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)	75
3.1.2	Drei-Komponenten-Modell	78
3.1.3	Multiple Foci (Richtungen)	83
3.2	Messung von organisationaler Identifikation.....	94
3.2.1	OIQ, OIS und IDPG	94
3.2.2	Multiple Komponenten und Foci	96
3.3	Empirische Unterschiede zwischen Commitment und Identifikation.....	97

4	Wie verbunden sind die Mitarbeiter: Zahlen für Deutschland und Europa	101
4.1	Commitment im europäischen Vergleich.....	101
4.2	Commitment in Deutschland: Foci und Komponenten.....	105
4.3	Vergleichswerte aus deutschen Stichproben.....	109
5	Die Bedeutung für den Unternehmenserfolg	112
5.1	Positive Konsequenzen.....	113
5.1.1	Arbeitsleistung.....	113
5.1.2	Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	116
5.1.3	Kundenzufriedenheit.....	120
5.2	Negative Konsequenzen.....	120
5.2.1	Fluktuation.....	120
5.2.2	Absentismus.....	122
5.2.3	Stress.....	123
5.3	Commitment als Moderator.....	126
5.4	Zusammenhänge auf Gruppenebene.....	128
6	Bindungsmanagement: Mitarbeiterbindung erhöhen	131
6.1	Merkmale der Arbeit.....	132
6.2	Mitarbeiterführung.....	135
6.3	Merkmale der Organisation.....	141
6.4	Merkmale der Person.....	145
6.4.1	Demographische Merkmale.....	145
6.4.2	Persönlichkeitsmerkmale.....	147
6.4.3	Kulturelle Wertorientierungen.....	149
7	Korrelate und verwandte Konzepte von Commitment	154
7.1	Die Relation von Commitment und Arbeitszufriedenheit.....	154
7.1.1	Beziehung zu Antezedenzen und Konsequenzen.....	157
7.1.2	Arbeitszufriedenheit und Commitment: Die Frage nach Ursache und Wirkung.....	158
7.2	Involvement.....	161
8	Bedeutung des Kontexts: Commitment in unterschiedlichen Kontexten	163
8.1	Commitment in neuen Arbeitsformen.....	164
8.1.1	Organisationales Commitment bei unterschiedlichen Arbeitsformen.....	168
8.1.2	Berufsbezogenes Commitment bei unterschiedlichen Arbeitsformen.....	170
8.1.3	Commitment gegenüber der Beschäftigungsform bei unterschiedlichen Arbeitsformen.....	172

8.1.4	Zusammenhänge zu Antezedenzen und Outcomevariablen	174
8.1.5	Zusammenfassung der Ergebnisse	177
8.2	Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher bei Zeitarbeitern.....	178
8.2.1	Verleiher oder Entleiher: Wem fühlen sich Zeitarbeiter verbunden	179
8.2.2	Die Bedeutung des Commitments gegenüber Zeitarbeit	180
8.2.3	Antezedenzen und Konsequenzen von Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher.....	181
8.2.4	Fazit	183
8.3	Bedeutung von Führung in unterschiedlichen Kontexten	185
8.3.1	Unterschiedliche Einflüsse von Führung.....	185
8.3.2	Integrativer Ansatz	189
8.3.3	Erweiterung der organisationsspezifischen Befundlage.....	195
8.3.4	Äußere Bedrohung als Moderator für Commitment	196
8.4	Kulturelle Einflüsse	198
8.4.1	Individuelle Wertorientierung als Moderator	199
8.4.2	Unterschiede zwischen Kulturen.....	201
8.4.3	Methodische Besonderheiten kulturvergleichender Studien	203
8.4.4	Übertragbarkeit des Commitmentkonzepts auf andere Kulturen.....	205
8.4.5	Commitmentunterschiede zwischen China und Deutschland.....	207
8.4.6	Unterschiedliche Zusammenhänge in China und Deutschland	211
9	Commitment in Veränderungsprozessen	219
9.1	Fusionen und Übernahmen – Mergers & Acquisitions	219
9.1.1	Empirische Befunde	222
9.1.2	Empfehlungen zur Förderung von Commitment und Identifikation bei Unternehmenszusammenschlüssen	226
9.2	Duales Commitment bei Global Playern	229
9.2.1	Mitarbeiter lokaler Niederlassungen multinationaler Konzerne	230
9.2.2	Commitment bei Expatriates.....	232
9.3	Commitment und Change Management.....	234
10	Entwicklung und Risiken von Commitment	236
10.1	Wie verändert sich Mitarbeiterbindung mit der Zeit?	236
10.2	Risiken zu hoher Mitarbeiterbindung.....	237
10.2.1	Gesundheitliche Risiken von Overcommitment	237
10.2.2	Diskriminierung und unethisches Verhalten.....	238
10.2.3	Konflikte zwischen unterschiedlichen Foci.....	239
11	Ausblick.....	241
Literatur	245	