

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis	17
Abkürzungsverzeichnis	19
1. Einleitung	21
1.1 Relevanz der Thematik	21
1.2 Der Forschungsstand	26
1.3 Ziel der Arbeit	33
1.4 Methodologie	35
1.5 Aufbau der Arbeit	38
2. Begriffserklärung und Abgrenzung der Untersuchungsgegenstände	42
2.1 Einrichtungen der stationären Altenhilfe	42
2.2 Einrichtungsleitende in der stationären Altenhilfe	45
2.3 Diakonische Unternehmen	48
2.4 Mitarbeiterbindung im Sinne von Commitment	56
3. Theoretischer Ansatz zur Mitarbeiterbindung	64
3.1 Begründung der Auswahl	65
3.2 Formen des organisationalen Commitments	67
3.2.1 Verhaltenscommitment	67
3.2.2 Einstellungscommitment	69
3.2.3 Gegenüberstellung von Einstellungs- und Verhaltenscommitment	71
3.2.4 Commitment aufgrund von Normen	71

3.3	Integratives dreidimensionales Commitmentkonzept nach MEYER/ALLEN	73
3.3.1	Affektives organisationales Commitment (AOC)	75
3.3.2	Kalkulatives organisationales Commitment (KOC)	77
3.3.3	Normatives organisationales Commitment (NOC)	80
3.4	Organisationales Commitment und seine Auswirkung auf das Bindungsverhalten	82
3.5	Abgrenzung des organisationalen Commitments von verwandten Konstrukten	84
3.6	Bezugsobjekte (Fokusse) des organisationalen Commitments	90
3.7	Bindungsfaktoren	91
3.7.1	Auswahl und Kategorisierung relevanter Determinanten von Mitarbeiterbindung	92
3.7.2	Umweltbezogene Faktoren	92
3.7.3	Unternehmensbezogene Faktoren	96
3.7.3.1	Allgemeine organisatorische Faktoren	96
3.7.3.2	Faktoren der Arbeit	100
3.7.3.3	Soziale Faktoren	104
3.7.3.4	Monetäre Faktoren	106
3.7.4	Personenbezogene Faktoren	108
3.8	Zusammenfassung	114
4.	Charakteristische Besonderheiten diakonischer Unternehmen im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung von Einrichtungsleitenden in der stationären Altenhilfe	117
4.1	Umweltbezogene Faktoren	118
4.1.1	Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen	118
4.1.2	Branchen- und berufsbezogene Rahmenbedingungen	119
4.1.3	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	122
4.1.4	Diakonische Unternehmen im kritischen gesellschaftlichen Diskurs	128
4.2	Unternehmensbezogene Faktoren	131
4.2.1	Allgemeine organisatorische Faktoren	132
4.2.2	Charakteristika diakonischer Kulturelemente	136
4.2.2.1	Zentrale diakonisch-theologische Ansätze	137

4.2.2.2	Spiritualität als Proprium „diakonischer Unternehmen“	139
4.2.2.3	Prinzipien und Merkmale des kirchlich – diakonischen Arbeitsrechts	143
4.2.3	Die stationären Altenhilfeeinrichtungen in den diakonischen Unternehmen in ihrer charakteristischen Bedeutung	144
4.2.4	Berufs- und Arbeitsumfeldanalyse von Einrichtungsleitenden	145
4.3	Personenbezogene Faktoren von Einrichtungsleitenden	152
5.	Das Forschungsdesign der empirischen Studie	157
5.1	Diskussion quantitativer und qualitativer Verfahren und Methodenwahl	157
5.2	Ethische Grundüberlegungen	160
5.3	Auswahl der Methodik der Datenerhebung	161
5.3.1	Der Leitfaden als Instrument des teilstrukturierten Interviews	161
5.3.2	Definition des Begriffes Expertin/Experte	164
5.3.3	Auswahl der Expertinnen und Experten	164
5.3.4	Auswahl der diakonischen Unternehmen	166
5.3.5	Kontaktierung der Expertinnen/ Experten und Unternehmen	171
5.4	Methodik der Datenaufbereitung	172
5.4.1	Aufzeichnung und Transkription	172
5.4.2	Qualitative Analyse	173
5.4.3	Bestimmung des Kategoriensystems	174
5.5	Methodik der Datenauswertung	177
6.	Identifizierung von Bindungsfaktoren und – dimensionen von Einrichtungsleitenden der stationären Altenhilfe diakonischer Unternehmen mit Typenbildung	180
6.1	Auswertung des Datenmaterials zu umweltbezogenen Faktoren	180
6.1.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen	181
6.1.2	Berufsbezogene Arbeitsmarktsituation	183

6.1.3	Gesellschaftliche Werte und diakonisch-christliche Begrifflichkeiten	184
6.1.4	Zusammenfassende Ergebnissätze zum Commitment von Heimleitenden im Hinblick auf Umweltfaktoren	186
6.1.5	Theorieabgleich der umweltbezogenen Faktoren nach der Datenauswertung	188
6.2	Auswertung des Datenmaterials zu unternehmensbezogenen Faktoren	192
6.2.1	Vorgesetzte als Bindungsfaktor	193
6.2.2	Team als Bindungsfaktor	200
6.2.3	Die Einrichtung („Mein Haus“) als Bindungsfaktor	202
6.2.4	Die Organisation als Bindungsfaktor	203
6.2.5	Monetäre Faktoren	209
6.2.6	Faktoren der Arbeit	211
6.2.7	Rolle und Status als Bindungsdeterminante	214
6.2.8	Beruf als Bindungsfaktor	215
6.2.9	Zusammenfassende Ergebnissätze zum Commitment von Heimleitenden im Hinblick auf Unternehmensfaktoren	217
6.2.10	Theorieabgleich der unternehmensbezogenen Faktoren nach der Datenauswertung	221
6.3	Auswertung des Datenmaterials zu personenbezogenen Faktoren	228
6.3.1	Alter als Bindungsdeterminante	229
6.3.2	Geschlecht als Bindungsdeterminante	229
6.3.3	Familiäre Situation als Bindungsdeterminante	231
6.3.4	Persönlicher Stellenwert als Bindungsdeterminante	232
6.3.5	Zusammenfassende Ergebnissätze zum Commitment von Heimleitenden im Hinblick auf personenbezogene Faktoren	233
6.3.6	Theorieabgleich der personenbezogenen Faktoren nach der Datenauswertung	234
6.3.7	Persönliche Bilanz	237
6.4	Typenbildung	238
6.4.1	Der diakonische Typ	241
6.4.2	Der einrichtungsbezogene Chef-Typ	244
6.4.3	Der vorgesetztenbezogene Typ	246

6.4.4	Der tätigkeitsbezogene Typ	248
6.4.5	Der Entwicklungstyp	251
7.	Handlungsempfehlungen	258
7.1	Allgemeine Handlungsempfehlungen zur Stärkung des Commitments	258
7.1.1	Grundsätzliche Handlungsempfehlungen für ein Diakonie-Personalmanagement	258
7.1.2	Handlungsempfehlungen im Hinblick auf die Merkmale der Arbeit	261
7.1.3	Handlungsempfehlungen im Hinblick auf die Merkmale der personalen Führung	263
7.1.4	Handlungsempfehlungen im Hinblick auf die Merkmale der Organisation	265
7.1.5	Handlungsempfehlungen im Hinblick auf die Merkmale der Person	268
7.2	Konkrete Handlungsempfehlungen aufgrund der Typenbildung	270
8.	Zusammenfassung	276
	Literaturverzeichnis	285
	Namensverzeichnis	303
	Stichwortverzeichnis	307
	Anhang (Leitfragen)	311