

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	11
1.1	Was bedeutet Bindung an eine Organisation?	11
1.2	Chancen und Risiken von Mitarbeiterbindung	14
1.3	Globalisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung: Ist Bindung noch möglich und zeitgemäß?	17
1.3.1	Erschwerung von Bindung	19
1.3.2	Perspektiven und offene Fragen	21
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	34
2.2	Das aktuelle TCM-Modell: Komponenten und Foci (Richtungen)	35
2.2.1	Drei Komponenten	35
2.2.2	Multiple Richtungen der Bindung (Foci)	39
2.3	Soziale Identifikation in Organisationen	50
2.3.1	Theoretischer Hintergrund: Soziale Identitätstheorie	52
2.3.2	Theoretischer Hintergrund: Selbstkategorisierungstheorie	55
2.3.3	Reduktion negativer Distinktheit	59
2.3.4	Identifikation als multidimensionales Konzept	62
2.4	Commitment und Identifikation: Ein Vergleich	63
2.4.1	Gemeinsamkeiten und Überschneidungen	63
2.4.2	Unterschiede und Trennendes	65
3	Instrumente zur Messung von Mitarbeiterbindung	71
3.1	Messung von Commitment	71
3.1.1	Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)	71
3.1.2	Drei-Komponenten-Modell (TCM)	73
3.1.3	COMMIT: Drei Komponenten	76
3.1.4	COMMIT: Multiple Foci (Richtungen)	78
3.1.5	K. U.T als unidimensionale Skala	88
3.2	Messung von organisationaler Identifikation	89
3.2.1	OIQ, OIS und IDPG	89
3.2.2	Multiple Komponenten und Foci	91
3.3	Empirische Unterschiede zwischen Commitment und Identifikation	92
4	Wie verbunden sind die Mitarbeiter? Zahlen für Deutschland und Europa	95
4.1	Commitment im europäischen Vergleich	95
4.1.1	Repräsentative Befragungen	95
4.1.2	Befunde auf Basis europäischer und internationaler Einzelstudien	99
4.2	Commitment in Deutschland: Foci und Komponenten	101
4.3	Vergleichswerte aus deutschen Stichproben	107

5	Die Bedeutung von Commitment für den Unternehmenserfolg	108
5.1	Positive Konsequenzen	109
5.1.1	Arbeitsleistung	109
5.1.2	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	112
5.1.3	Commitment und Leistung: Ursache und Wirkung?	115
5.1.4	Kundenzufriedenheit	117
5.2	Negative Konsequenzen	118
5.2.1	Fluktuation	118
5.2.2	Absentismus	120
5.3	Commitment und Gesundheit	121
5.3.1	Ressource oder Risikofaktor?	123
5.3.2	Kurvilineare Zusammenhänge?	126
5.4	Commitment als Moderator	127
5.4.1	Commitment als Puffer?	127
5.4.2	Commitment als Verstärker?	129
5.5	Zusammenhänge auf Gruppenebene	130
6	Bindungsmanagement: Mitarbeiterbindung erhöhen	133
6.1	Mitarbeiterbefragungen als Teil des Bindungsmanagements	134
6.2	Ansatzpunkt: Merkmale der Arbeit	137
6.3	Ansatzpunkt: Mitarbeiterführung	140
6.3.1	Transformationale Führung	141
6.3.2	Gesundheitsförderliche Führung	148
6.3.3	Identitätsstiftende Führung	150
6.3.4	Negative Führung: Abusive Supervision	150
6.4	Ansatzpunkt: Merkmale der Organisation	152
6.5	Individuelle Faktoren: Merkmale der Person	157
6.5.1	Demografische Merkmale	157
6.5.2	Persönlichkeitsmerkmale	158
6.5.3	Bindungsstil	161
6.5.4	Kulturelle Wertorientierungen	162
7	Korrelate und verwandte Konzepte von Commitment	167
7.1	Die Relation von Commitment und Arbeitszufriedenheit	167
7.1.1	Beziehung zu Antezedenzien und Konsequenzen	169
7.1.2	Arbeitszufriedenheit und Commitment: Die Frage nach Ursache und Wirkung	171
7.2	Involvement	173
8	Bedeutung des Kontextes: Commitment in unterschiedlichen Kontexten	175
8.1	Commitment in neuen Arbeitsformen	175
8.1.1	Organisationales Commitment bei unterschiedlichen Arbeitsformen	180
8.1.2	Berufsbezogenes Commitment bei unterschiedlichen Arbeitsformen	182
8.1.3	Commitment gegenüber der Beschäftigungsform bei unterschiedlichen Arbeitsformen	183
8.1.4	Zusammenhänge zu Antezedenzien und Outcomevariablen	185
8.1.5	Zusammenfassung der Ergebnisse	188

8.2	Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher bei Zeitarbeitern	189
8.2.1	Verleiher oder Entleiher: Wem fühlen sich Zeitarbeiter verbunden?.....	189
8.2.2	Die Bedeutung des Commitments gegenüber Zeitarbeit	191
8.2.3	Antezedenzen und Konsequenzen von Commitment gegenüber Verleiher und Entleiher	192
8.2.4	Fazit	193
8.3	Bedeutung von Führung in unterschiedlichen Kontexten	194
8.3.1	Unterschiedliche Einflüsse von Führung	195
8.3.2	Integrativer Ansatz	198
8.3.3	Erweiterung der organisationsspezifischen Befundlage	203
8.3.4	Äußere Bedrohung als Moderator für Commitment	205
8.4	Kulturelle Einflüsse	206
8.4.1	Individuelle Wertorientierung als Moderator	207
8.4.2	Unterschiede zwischen Kulturen	209
8.4.3	Methodische Besonderheiten kulturvergleichender Studien	211
8.4.4	Übertragbarkeit des Commitmentkonzepts auf andere Kulturen	213
8.4.5	Commitmentunterschiede zwischen China und Deutschland	214
8.4.6	Unterschiedliche Zusammenhänge in China und Deutschland	218
8.4.7	Internationale Vergleiche	225
8.5	Non-Profit- und Werteorganisationen	228
8.5.1	Universität	228
8.5.2	Kindertagesstätten	230
8.5.3	Sinnstiftende Organisationen: Kirche und Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft	231
8.5.4	Sicherheit: Polizei und Bundeswehr	233
9	Commitment in Veränderungsprozessen	237
9.1	Fusionen und Übernahmen – Mergers und Acquisitions	237
9.1.1	Empirische Befunde	239
9.1.2	Empfehlungen zur Förderung von Commitment und Identifikation bei Unternehmenszusammenschlüssen	243
9.2	Commitment to Change und Change Management	246
10	Duales Commitment	250
10.1	Duales Commitment bei Global Playern	250
10.1.1	Mitarbeiter lokaler Niederlassungen multinationaler Konzerne	252
10.1.2	Commitment bei Expatriates	253
10.1.3	Commitment bei Repatriates	256
10.2	Duales Commitment in einer Organisation	257
10.2.1	Duales Commitment und Konfliktverhalten	258
10.2.2	Duales Commitment und OCB, TOI und SWE	260
10.3	Duales und multiples Commitment: Personenzentrierter Ansatz	261
10.3.1	Profile für organisationales Commitment mit drei Komponenten	262
10.3.2	Profile für mehrere Foci	264
11	Entwicklung und Risiken von Commitment	268
11.1	Wie verändert sich Mitarbeiterbindung mit der Zeit?	268
11.2	Risiken zu hoher Mitarbeiterbindung	270

11.2.1	Gesundheitliche Risiken von Overcommitment?	270
11.2.2	Diskriminierung und unethisches Verhalten	271
11.2.3	Unethisches Verhalten und Korruption	272
12	Ausblick	276
	Literatur	279