

1 Einführung	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit	1
1.2 Aufbau der Untersuchung	5
2 Das modifizierte Modell der Kündigungsabsicht	9
2.1 Konzeptionalisierung von Kündigungsabsicht und Kündigungen	9
2.1.1 Kündigungsverhalten und verwandte Begriffe	9
2.1.2 Kündigungsabsicht und Kündigungen	13
2.1.3 Ursachen von Kündigungen	17
2.1.4 Auswirkungen von Kündigungen	21
2.1.5 Messung von Kündigungsabsicht	23
2.2 Modelle der Kündigungsabsicht	24
2.2.1 Ursprung der Forschung zu Modellen der Kündigungsabsicht	24
2.2.2 Das konzeptionelle Modell	29
2.2.3 Die Weiterentwicklung des konzeptionellen Modells	33
2.3 Entwicklung des modifizierten Modells der Kündigungsabsicht	44
3 Arbeitsbezogene Einstellungen: Arbeitszufriedenheit und organisationales Commitment als Kernkonstrukte	47
3.1 Arbeitsbezogene Einstellungen	47
3.2 Arbeitszufriedenheit	53
3.2.1 Entwicklung der Arbeitszufriedenheitsforschung	53
3.2.2 Faktoren des Einflusses auf Arbeitszufriedenheit	55

3.2.3	Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit	60
3.2.4	Messung von Arbeitszufriedenheit	63
3.3	Commitment in der Arbeitswelt	66
3.3.1	Das Prozessmodell des Commitments	66
3.3.2	Organisationales Commitment: Bedeutung und Facetten	70
3.3.3	Das Prozessmodell des Commitments	74
3.3.4	Messung von organisationalem Commitment	78
3.4	Arbeitszufriedenheit und organisationales Commitment	83
4	Die Einflussvariablen	87
4.1	Erwartungen	87
4.1.1	Der Erwartungsansatz	87
4.1.2	Der psychologische Vertragsbruch	91
4.1.3	Messung von Erwartungen	94
4.2	Aufgabenmerkmale	96
4.2.1	Frühe Arbeiten zur Arbeitsplatzgestaltung	96
4.2.2	Die Theorie der Aufgabenmerkmale	97
4.2.3	Weitere Entwicklung	100
4.2.4	Messung von Aufgabenmerkmalen	103
4.3	Führung	105
4.3.1	Führung und Führungsansätze	105
4.3.2	Der Führungskraft-Mitglieder-Austausch-Ansatz	112
4.3.3	Messung von Führungskraft-Mitglieder-Austausch	116
4.4	Einordnung in ein Mehrebenenmodell	118
5	Beschreibung der empirischen Untersuchung	123
5.1	Herleitung der Hypothesen	123
5.1.1	Hypothesen zu den Einflussvariablen	123
5.1.2	Hypothesen zur Arbeitszufriedenheit, Commitment und Kündigungsabsicht	130
5.1.3	Hypothesen zu Mediationsbeziehungen	134
5.2	Generalisierbarkeit des modifizierten Modells der Kündigungsabsicht	144
5.2.1	Generalisierbarkeit	144
5.2.2	Replikationen	146
5.3	Beschreibung der Datengrundlage	147
5.3.1	Das Schweizer Human Relations-Barometer	147
5.3.2	Vorbereitung der Daten und Operationalisierung	152
5.4	Auswahl der Methodik	158

6 Empirische Analyse	161
6.1 Schätzung und Gütebeurteilung des modifizierten Modells der Kündigungsabsicht	161
6.1.1 Beschreibung des allgemeinen Vorgehens	161
6.1.2 Die Prüfung der Messmodelle	166
6.1.3 Die Evaluierung des Strukturmodells	175
6.1.4 Evaluierung der Hypothesen zu den direkten Effekten	183
6.1.5 Evaluierung der Mediationsbeziehungen	188
6.2 Analysen zur Robustheit: Heterogenität	194
6.2.1 Beobachtbare Heterogenität	194
6.2.2 Unbeobachtbare Heterogenität	202
6.3 Interpretation der Ergebnisse	207
7 Diskussion	213
7.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	213
7.2 Implikationen für die Praxis	218
7.2.1 Wichtigkeits-Leistungs-Analyse	218
7.2.2 Praktische Anwendung	222
7.3 Implikationen für die Forschung	227
7.3.1 Limitationen	227
7.3.2 Zukünftige Forschungsfelder	230
8 Schlussbetrachtung	237
Uncategorized References	241