

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	<i>Commitment aufgrund von Normen</i>	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