

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Inhaltsverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	13
1 Einleitung	15
1.1 Ziel der Arbeit.....	18
1.2 Übersicht der Arbeit.....	20
2 Wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen mit bedeutsamen Konsequenzen für die Mitarbeiterbindung	23
2.1 Demografische Entwicklung.....	23
2.2 Gesellschaftliche Entwicklung.....	25
2.3 Wirtschaftliche Veränderungen	28
3 Retention Management - Mitarbeiterbindung aus Unternehmensperspektive.....	31
3.1 Gründe für strategische Mitarbeiterbindung	32
3.2 Definition Bindungsmanagement	34
3.3 Konsequenzen der Entwicklungen für die Bindung unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen.....	36
3.3.1 Arbeitnehmer mit nicht nachgefragter Qualifikation	36
3.3.2 Arbeitnehmer mit nachgefragter Qualifikation	37
4 Organisationsrelevante Expertiseträger	43
4.1 Experten - Mitarbeiter mit organisationsrelevanten Kompetenzen.....	43

4.2 Organisationale Kontexte und Expertise.....	51
4.2.1 Kontextbedingungen und ihre Bedeutung für eine organisationsrelevante Expertise.....	51
4.2.2 Expertenorganisation (Mintzberg, 1979).....	52
4.2.2.1 Theoretische Einbettung.....	53
4.2.2.2 Definition von Expertenorganisation.....	54
4.2.2.3 Merkmale der Expertenorganisation.....	55
4.2.2.4 Entwicklungstendenzen der Expertenorganisation.....	58
4.2.3 Professional Service Firms (PSF) nach Lowendahl (2000).....	59
4.3 Kriterien zur Klassifikation von Experten	62
5 Instrumente des Bindungsmanagements.....	65
5.1 Klassische Ansätze des Bindungsmanagements	65
5.1.1 Recruiting	66
5.1.2 Arbeitsrechtliche Bindung.....	68
5.2 Grenzen der klassischen Bindungsansätze bei der Bindung von Experten.....	70
5.3 Theoretische und empirische Erkenntnisse über die Besonderheit der Experten bezüglich des Bindungsverhaltens	73
5.4 Neuere Ansätze des Bindungsmanagements unter Berücksichtigung psychologischer Variablen.....	78
5.4.1 »High Involvement«-Ansatz von Lawler (1996).....	79
5.4.2 Bindungsrelevante psychologische Variablen – Mitarbeiterzufriedenheit, Job Involvement und affektives Commitment.....	81
5.4.2.1 Mitarbeiterzufriedenheit als bedeutsames Konstrukt der Mitarbeiterbindung.....	82
5.4.2.2 Job Involvement als bedeutsames Konstrukt der Mitarbeiterbindung.....	95
5.4.2.3 Commitment als bedeutsames Konstrukt der Mitarbeiterbindung.....	102
5.4.2.4 Abgrenzung und Gemeinsamkeiten zwischen den drei Konzepten der Arbeitseinstellung	120

6 Forschungsrahmen und Ableitung der Fragestellungen.....	133
6.1 Mitarbeiterbindung	133
6.2 Einstellungskonstrukte.....	134
6.3 Expertise	135
6.4 Forschungsrahmen der vorliegenden Untersuchung	136
7 Empirische Untersuchung.....	145
7.1 Methodisches Vorgehen.....	145
7.2 Stichprobe	147
7.2.1 Stichprobe 1	147
7.2.2 Stichprobe 2.....	148
7.2.3 Stichprobe 3.....	149
7.2.4 Stichprobe 4.....	150
7.2.5 Einordnung der Stichproben in das Klassifikationsschemata »Experten«.....	150
7.3 Messinstrument.....	153
7.3.1 Mitarbeiterzufriedenheit	153
7.3.2 Job Involvement	160
7.3.3 Commitment.....	163
7.3.4 Fluktuationsabsicht.....	165
7.4 Durchführung der Befragung.....	166
7.5 Analyseverfahren.....	166
7.5.1 t-Test zur Untersuchung der Leveläquivalenz der Arbeitseinstellungskonstrukte	167
7.5.2 Strukturgleichungsmodelle zur Untersuchung der Zusammenhänge der Einstellungskonstrukte für fokussierte Mitarbeitergruppen und Untersuchung der Stellhebel der Mitarbeiterzufriedenheit auf das Commitment bei den Experten.....	168
7.5.2.1 Theoretischer Hintergrund und Prüfgrößen	169
7.5.2.2 Messäquivalenz - Theoretische Grundlage.....	172
7.5.2.3 Äquivalenzarten und Prüfstrategien	173

7.5.2.4 Überprüfung des vorliegenden Modells	177
7.5.2.5 Pfadmodelle.....	179
8 Ergebnisse	183
8.1 Ergebnisse zum Ausprägungslevel der Arbeitseinstellungen.....	183
8.1.1 Mitarbeiterzufriedenheit	183
8.1.2 Job Involvement	185
8.1.3 Commitment.....	186
8.2 Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Job Involvement, Mitarbeiterzufriedenheit und Commitment	189
8.3 Ergebnisse zu den organisationalen Stellhebeln für die Gruppe der Experten	193
9 Diskussion der Ergebnisse.....	201
9.1 Ausprägungshöhe der Arbeitseinstellungen.....	202
9.2 Abgrenzung und Zusammenhang der Arbeitseinstellungen.....	209
9.3 Untersuchung des Einflusses diverser Subskalen der Mitarbeiterzufriedenheit auf die Bindung der Experten	211
10 Implikationen für Forschung und Praxis	219
10.1 Implikationen für die Forschung.....	219
10.2 Implikationen für die Praxis.....	222
10.3 Einschränkungen der Untersuchung für Forschung und Praxis	227
Literatur	233
Anhang	251