

Mitarbeiter- bindung

von
Jörg Felfe

| HOCHSCHULE
" LIECHTENSTEIN
Bibliothek

HOGREFE



GÖTTINGEN • BERN • WIEN • PARIS • OXFORD • PRAG
TORONTO • CAMBRIDGE, MA • AMSTERDAM • KOPENHAGEN

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 JFlexibilisierung: 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	Commitment aufgrund von Normen.....	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

Inhaltsverzeichnis

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..... ^{T^}	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