

# Inhalt

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	XI
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	XIII
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	XV
<b>I. Einleitung</b> .....	1
<b>II. Vorgehensweise</b> .....	5
<b>III. Theoretischer Teil</b> .....	7
<b>1. Die Bedeutung der affektiven Bindung der Mitarbeiter für die Organisation</b> .....	7
1.1 Das organisationale Commitment – Definitionen und Abgrenzung .....	7
1.1.1 Begriffsklärung und Abgrenzung des organisationalen Commitment .....	8
1.1.2 Entstehung des dreidimensionalen organisationalen Commitment .....	9
1.1.3 Commitment Foci .....	13
1.2 Das affektive Commitment – Abgrenzungen und Besonderheiten .....	15
1.2.1 Die Messung des affektiven Commitments durch den OCQ und die Commitmentskalen nach Meyer und Allen .....	15
1.2.2 Die Commitmentforschung und der Status Quo .....	18
1.2.3 Wirkungsgefüge des affektiven Commitments .....	20
1.3 Zwischenfazit .....	31
<b>2. Die Führung als mögliche Ursache für das affektive Commitment von Mitarbeitern in Deutschland – Einfluss der transformationalen Führung</b> .....	33
2.1 Führung .....	33
2.2 Erfolgreiche personale Führung .....	34
2.3 Die transformationale Führung und der Einfluss auf das affektive Commitment .....	35
2.3.1 Chronologische Einordnung innerhalb der Führungstheorien .....	36
2.3.2 Begriffsbestimmung transformationaler, charismatischer, transaktionaler und passiver Führung .....	38
2.3.3 Der Full Range of Leadership Ansatz zur Abgrenzung der Führungsstile .....	39
2.3.4 Der transformationale Führungsstil in Deutschland - Der Status Quo .....	42
2.4 Zwischenfazit .....	49
<b>3. Die Generation Y – Die Bedeutung der neuen Arbeitnehmergeneration</b> .....	51
3.1 Status Quo: Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Deutschland .....	51
3.1.1 Technisch-ökonomische Entwicklungen .....	51
3.1.2 Entwicklungen der Gesellschaft .....	53
3.1.3 Der demografische Wandel .....	53
3.2 Die Generation Y als Resultat des Status Quo .....	54

3.2.1	Definition .....	55
3.2.2	Prägung der Generation Y .....	56
3.3	Generation Y auf dem Arbeitsmarkt als Herausforderungen an die Unternehmen – Stand der Forschung .....	58
3.3.1	Bedeutung der Generation Y für die Unternehmen.....	59
3.3.2	Die Bindung der Generation Y als wichtigste Herausforderungen an die Unternehmen .....	60
3.4	Zwischenfazit.....	68
<b>4.</b>	<b>Fragestellung - Ableitung des Arbeitstitels sowie der Forschungsfrage und -hypothesen.....</b>	<b>69</b>
4.1	Das affektive Commitment der Generation Y und die Führung als Prädiktorvariable ...	69
4.1.1	Das affektive Commitment der Generation Y .....	69
4.1.2	Einflussnahme auf das affektive Commitment durch die Unternehmen auf der Makroebene: Gestaltung der Rahmenbedingungen .....	77
4.1.3	Einflussnahme auf das affektive Commitment auf der Microebene: Konkrete Handlungsempfehlungen für die Führungskraft.....	79
4.2	Status Quo der Forschung – Ableitung der Forschungsfrage und des Arbeitstitels .....	81
4.3	Ableitung der Hypothesen.....	84
4.3.1	Führungsstile in Deutschland als Prädiktorvariable für das affektive Commitment der Generation Y .....	85
<b>IV.</b>	<b>Empirischer Teil .....</b>	<b>101</b>
<b>5.</b>	<b>Untersuchungsmethode .....</b>	<b>101</b>
5.1	Untersuchungsdesign .....	101
5.2	Untersuchungsteilnehmer, -form, -ort und -zeitraum .....	101
5.3	Aufbau des Fragebogens: Untersuchungsinstrumente und Skalen .....	102
5.4	Pretest .....	103
5.5	Gütekriterien .....	104
5.6	Datenerhebung .....	105
<b>6.</b>	<b>Ergebnisse.....</b>	<b>106</b>
6.1	Prüfung auf Reliabilität.....	106
6.2	Prüfung der Hypothesen .....	108
6.2.1	Hypothesengruppe 1 – Korrelationen der Führungsstile mit dem affektiven Commitment der Generation Y .....	108
6.2.2	Hypothesengruppe 2 – Einfluss der Führungsstile auf das affektive Commitment der Generation Y .....	112
6.2.3	Hypothesengruppe 3 – Exkurs: Der prototypische Führungsstil der Generation Y .....	117
<b>7.</b>	<b>Diskussion - Interpretationen der Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage ..</b>	<b>123</b>

<b>8. Résumé</b> .....	129
8.1 Zusammenfassung der Vorgehensweise und Ergebnisse.....	129
8.2 Limitationen und Empfehlungen für weiterführende Forschungen.....	131
8.3 Der Beitrag der vorliegenden Arbeit .....	135
8.4 Empfehlungen für die Praxis .....	137
<b>9. Quellenverzeichnis</b> .....	139

Den Anhang zu diesem Buch finden Sie auf der Homepage [www.springer.com](http://www.springer.com) unter dem Namen der Autorin als Zusatzmaterial.

Die Bedeutung von Führung für die Bindung von  
Mitarbeitern

Ein Vergleich unterschiedlicher Führungsstile im  
Kontext der Generation Y

Welk, S.

2015, XV, 156 S. 7 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07991-8