

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Ausgangslage und Relevanz der vorliegenden Arbeit – eine Situationsbeschreibung vor dem Hintergrund des sozioökonomischen Wandels	9
2.1	Rahmenbedingungen des gesellschaftlichen Wandels	9
2.2	Megatrend demografische Entwicklung	14
2.3	Unzufriedene Belegschaften.....	18
2.4	Kosten von geringer Bindung für Organisationen.....	19
2.5	Zusammenfassung	22
3	Organisationales Commitment	25
3.1	Eine erste Bestimmung von organisationalem Commitment.....	25
3.2	Das Modell von Meyer und Allen – Organisationales Commitment als mehrdimensionales Konstrukt.....	28
3.2.1	Historie	28
3.2.2	Richtungen des Commitments	29
3.2.3	Dimensionen des organisationalen Commitments	31
3.2.4	Empirische Erfassung von organisationalem Commitment	34
3.3	Bindungstypen.....	35
3.4	Eine kritische Betrachtung des Konstrukts Commitment.....	37
3.4.1	Das Dilemma Bindung.....	38
3.4.2	Schlüsselkräfte und Retention-Management: eine bewusste Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden?	41
3.4.3	Gefahren und Risiken von organisationalem Commitment	43
3.4.4	Zusammenfassung	44
3.5	Stand der Forschung zu Mitarbeiterbindung	44

3.6	Zusammenfassung	52
4	Lernförderliche Aspekte der Arbeit.....	55
4.1	Bestimmung von Lernen	55
4.1.1	Lehren und Lernen.....	55
4.1.2	Differenzierung von Lernprozessen anhand der Kategorie „Intention“	56
4.1.3	Formen der Erziehung nach Trembl	58
4.1.4	Fazit	60
4.2	Intentionales Lernen	61
4.2.1	Bestimmung von Personalentwicklung als intentionaler Komponente des Lernens in Organisationen	62
4.2.2	Ziele der Personalentwicklung.....	64
4.2.3	Prozesse und Maßnahmen der Personalentwicklung	65
4.2.4	Operationalisierung des Konstruktes „Intentionales Lernen“	72
4.3	Extensionales Lernen	75
4.3.1	Zusammenhänge zwischen lernförderlichen Rahmen- bedingungen der Arbeit und Kompetenzentwicklung	75
4.3.2	Extensionales Lernen in Organisationen über den Kontext der Arbeit.....	78
4.3.3	Extensionales Lernen über die Strukturen der Organisation.....	82
4.4	Zusammenfassung	86
5	Hypothesen	89
5.1	Grundlagen der Hypothesenbildung.....	89
5.2	Rahmenbedingungen der vorliegenden Forschungsarbeit für die Generierung von Hypothesen	89
5.3	Generierung von Hypothesen	91
5.4	Zusammenfassung	97
6	Methodisches Vorgehen.....	101
6.1	Zusammenfassende Darstellung des Forschungsprozesses.....	101
6.2	Forschungsdesign	102

6.3	Zur Methodik der Auswertung der vorliegenden Studie	110
6.3.1	Vorstudie – Gütekriterien, Methoden und Kennwerte	111
6.3.2	Hauptuntersuchung – Methoden und Kennwerte.....	121
6.4	Vorstudie	129
6.4.1	Notwendigkeit der Durchführung einer Vorstudie und Forschungsdesign	130
6.4.2	Das Erhebungsinstrument der Vorstudie	131
6.4.3	Umsetzung und Ablauf der Vorstudie	138
6.4.4	Vorbereitende Datenanalyse	138
6.4.5	Auswertung der Vorstudie	146
6.5	Fazit.....	163
7	Untersuchung und Ergebnisse	171
7.1	Ziele und Forschungsdesign	171
7.2	Das Erhebungsinstrument der Hauptuntersuchung.....	172
7.3	Umsetzung und Ablauf der Hauptuntersuchung.....	175
7.4	Vorbereitende Datenanalyse.....	175
7.4.1	Datenaufbereitung.....	175
7.4.2	Datenbereinigung.....	176
7.4.3	Gütekriterien.....	176
7.4.4	Skalenbildung	179
7.4.5	Normalverteilung.....	181
7.5	Auswertung der Hauptuntersuchung	181
7.5.1	Beschreibung der gezogenen Stichprobe	181
7.5.2	Deskriptive Statistiken	195
7.5.3	Prüfung der Hypothesen	196
7.5.4	Zusammenhänge der Dimensionen von Commitment mit den Personen- und Unternehmensbezogenen Angaben.....	205
7.5.5	Bindungstypen	209
7.6	Zusammenfassung	213

7.6.1	Zielerreichung der Hauptuntersuchung.....	213
7.6.2	Eine komprimierte Darstellung der Ergebnisse	218
8	Implikationen	223
8.1	Eingrenzung der Reichweite der Studie	224
8.1.1	Erhebungsinstrument	224
8.1.2	Zeitliche Dimension der Erhebung	228
8.1.3	Teilnehmende und Auswahlverfahren	230
8.2	Erkenntnisse und Implikationen in Bezug auf die Dimensionen des OC	237
8.2.1	Affektives OC.....	237
8.2.2	Kalkulatorisches OC.....	239
8.2.3	Normatives OC	240
8.3	Erkenntnisse und Implikationen in Bezug auf die Bindungstypen des OC	241
8.4	Personen- und unternehmensbezogene Implikationen	245
8.5	Praktische Empfehlungen zur Gestaltung des Bindungs- managements in Organisationen.....	253
8.5.1	Allgemeine Überlegungen zu Praxisanleitungen.....	253
8.5.2	Grundlegende Empfehlungen für Organisationen	255
8.5.3	Praktische Folgerungen aus den Hypothesen.....	258
8.5.4	Ein alternativer Vorschlag für den praktischen Umgang mit OC	267
8.5.5	Ableitung von allgemeinen Gelingensbedingungen für das Bindungsmanagement.....	271
8.6	Implikationen für das Fach Erwachsenenbildung.....	273
8.7	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen für die Forschung.....	275
8.7.1	Einordnung der dargestellten Implikationen vor dem Hintergrund der Reichweite der Studie.....	275
8.7.2	Weiterer Forschungsbedarf.....	280

9	Fazit.....	285
10	Literaturverzeichnis	297
11	Anhänge	311

Organisationales Commitment

Der Einfluss lernförderlicher Aspekte bei der Arbeit auf
die Mitarbeiterbindung

Klaiber, S.

2018, XXIV, 415 S. 61 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-19669-1