

Malte Krill

Mitarbeiterbindung im Einflussfeld gesellschaftlicher Modernisierung in Mittel- und Osteuropa

Eine Analyse am Beispiel der
Automobilzulieferindustrie in Rumänien

PL ACADEMIC
RESEARCH

PERSONALMANAGEMENT UND ORGANISATION
Herausgegeben von Volker Stein



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XV
Abbildungsverzeichnis	XVII
Tabellenverzeichnis.....	XXIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung	12
1.3 Aufbau.....	13
1.4 Wissenschaftstheoretische Einordnung	15
2 Theoretische Grundlagen.....	21
2.1 Mitarbeiterbindung.....	21
2.1.1 Definition	21
2.1.2 Forschungsstand	23
2.1.2.1 Fluktuationsdeterminantenforschung	23
2.1.2.2 Betriebswirtschaftliche Bindungsforschung	42
2.1.2.2.1 Kundenbindungsforschung.....	42
2.1.2.2.2 Mitarbeiterbindungsforschung	52
2.1.2.3 Commitmentforschung	71
2.1.2.4 Kommerzielle Untersuchungen zur Mitarbeiterbindung	73
2.1.3 Ziele.....	75
2.1.3.1 Austrittskosten vermeiden	78
2.1.3.2 Wiederbesetzungskosten senken	79
2.1.3.3 Führungsqualität sichern	80
2.1.3.4 Know-How-Verluste minimieren.....	81
2.1.3.5 Produktivität erhöhen	83
2.1.3.6 Kundenzufriedenheit steigern.....	85
2.1.3.7 Mitarbeiterzufriedenheit steigern	85
2.1.3.8 Unternehmensimage verbessern.....	86
2.1.4 Instrumente	87
2.1.4.1 Monetäre Bindungsinstrumente	89
2.1.4.2 Gemischt monetär/nicht-monetäre Bindungsinstrumente.....	92
2.1.4.3 Nicht-monetäre Bindungsinstrumente.....	96
2.2 Mittel- und Osteuropa	99
2.2.1 Politische Entwicklung.....	100

2.2.1.1 Gradueller Transformationsansatz	102
2.2.1.2 Radikaler Transformationsansatz	103
2.2.1.3 Inkonsakter Transformationsansatz	104
2.2.1.4 Bewertung des Erfolgs der Transformationsprozesse	105
2.2.2 Wirtschaftliche Entwicklung	108
2.2.3 Fokus: Produktionsverlagerungen nach Mittel- und Osteuropa	111
2.3 Gesellschaftliche Modernisierung	119
2.3.1 Definition	119
2.3.2 Modernisierung	120
2.3.2.1 Modernisierungsbegriff	120
2.3.2.2 Modernisierungstheorie	122
2.3.3 Kultur	127
2.3.3.1 Kulturbegriff	127
2.3.3.2 Kulturmodelle	130
2.3.3.2.1 Modell von Hall	130
2.3.3.2.2 Modell von Hofstede	131
2.3.3.2.3 Modell von Trompenaars	135
2.3.3.2.4 Modell von House (GLOBE)	138
2.3.3.2.5 Modell von Inglehart (World Values Survey)	142
2.3.3.2.6 Modell von Schwartz	147
2.3.3.2.7 Kulturkonvergenz, -divergenz und -korridor	149
2.3.4 Aspekte der gesellschaftlichen Modernisierung	152
2.3.4.1 Wohlstands- und Lohnentwicklung	152
2.3.4.2 Verfügbarkeit von Fachkräften	155
2.3.4.2.1 Geburtenrate	155
2.3.4.2.2 Migration	157
2.3.4.3 Wertewandel	158
2.3.4.3.1 Rationalisierung und technischer Fortschritt	158
2.3.4.3.2 Postmaterialismus	159
2.3.4.3.3 Individualisierung	161
3 Untersuchungsrahmen	163
3.1 Modell	163
3.1.1 Überblick	163
3.1.2 Detailliertes theoretisches Modell	166
3.2 Hypothesen	170
3.2.1 Hypothesen zu Entwicklung und Art der Mitarbeiterbindungsinstrumente	170

3.2.2 Hypothesen zu den Meta-Bindungsstrategien.....	171
3.2.3 Hypothesen zu den Erfolgsgrößen	171
3.2.4 Hypothesen zur Rückkopplung	172
3.3 Methodik	175
3.3.1 Forschungsdesign.....	175
3.3.2 Operationalisierung der Variablen	177
3.3.2.1 Indikatoren für gesellschaftliche Modernisierung in Rumänien	177
3.3.2.2 Indikatoren für die Entwicklung der Mitarbeiterbindungsinstrumente in Rumänien	177
3.3.2.3 Indikatoren für die Instrumente der Mitarbeiterbindung	178
3.3.2.4 Indikatoren für die Meta-Bindungsstrategien	178
3.3.2.5 Indikatoren für den Bindungserfolg	178
3.3.2.6 Indikatoren für den Unternehmenserfolg	179
3.3.3 Beschreibung und Analyse der potenziellen Untersuchungsteilnehmer.....	179
3.3.4 Beschreibung der Untersuchungsteilnehmer	182
3.3.5 Statistische Auswertung	183
3.3.5.1 Auswertungssoftware und -verfahren	183
3.3.5.2 Kodierung der Variablen	186
4 Auswertung.....	191
4.1 Gesellschaftliche Modernisierung und Mitarbeiterbindungs instrumente	191
4.1.1 Eingesetzte Mitarbeiterbindungsinstrumente.....	191
4.1.2 Zusammenhang zwischen den Aspekten der gesellschaftlichen Modernisierung und den Mitarbeiterbindungsinstrumenten.....	194
4.1.2.1 Lohn.....	194
4.1.2.2 Verfügbarkeit von Fachkräften	196
4.1.2.3 Wertewandel.....	199
4.1.3 Ausprägung der Entwicklung der Mitarbeiterbindungsinstrumente und Einflussfaktoren	200
4.2 Gesellschaftliche Modernisierung und Meta-Bindungsstrategien.....	202
4.2.1 Eingesetzte Meta-Bindungsstrategien.....	202
4.2.2 Zusammenhang zwischen den Aspekten der gesellschaftlichen Modernisierung und den Meta-Bindungsstrategien.....	204

4.2.2.1 Lohn.....	204
4.2.2.2 Verfügbarkeit von Fachkräften	207
4.2.2.3 Wertewandel.....	210
4.2.3 Einfluss der Meta-Bindungsstrategien auf die Mitarbeiterbindungsinstrumente	213
4.3 Erfolgsgrößen.....	214
4.3.1 Einfluss der Mitarbeiterbindungsinstrumente auf die Erfolgsgrößen.....	214
4.3.1.1 Mitarbeiterzufriedenheit.....	215
4.3.1.2 Fluktuationsrate	217
4.3.2 Einfluss der Meta-Bindungsstrategien auf die Erfolgsgrößen.....	218
4.3.3 Einfluss des Bindungserfolgs auf den Unternehmenserfolg.....	220
4.3.3.1 Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensrendite	220
4.3.3.2 Mitarbeiterzufriedenheit, Fluktuationsrate und Gewinn.....	223
4.3.3.3 Mitarbeiterzufriedenheit und Autonomie des Standortes in Mitarbeiterbindungsangelegenheiten	223
4.3.3.4 Fluktuationsrate und Unternehmensrendite	225
4.3.3.5 Fluktuationsrate und Autonomie des Standortes in Mitarbeiterbindungsangelegenheiten	226
4.4 Rückkopplungen der Autonomie	228
4.4.1 Einfluss der Autonomie des Standortes in Mitarbeiterbindungsangelegenheiten auf die Meta-Bindungsstrategien	228
4.4.2 Einfluss der Autonomie des Standortes in Mitarbeiterbindungsangelegenheiten auf den Bindungserfolg	230
4.4.2.1 Mitarbeiterzufriedenheit.....	230
4.4.2.2 Fluktuationsrate	231
4.4.3 Einfluss der Autonomie des Standortes in Mitarbeiterbindungsangelegenheiten auf die Unternehmensrendite	232
4.5 Gesamtsystem	234
4.5.1 Gesamtüberblick Hypothesen und theoretisches Modell.....	234
4.5.2 Diskussion, Widersprüche und mögliche Erklärungen.....	245
5 Ergebnis	253
5.1 Zusammenfassung.....	253
5.1.1 Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen – Das eine tun und das andere auch.....	253

5.1.2 Heterogenität – Instrumente sind erfolgreich, klare Strategien nicht implementiert	256
5.1.3 Autonomie im Kontext von Stereotypen – Dem lokalen Standort mehr zutrauen	259
5.2 Limitationen	265
5.3 Implikationen	267
5.3.1 Theorie.....	267
5.3.2 Praxis	268
5.4 Ausblick	272
Anhang	275
Literaturverzeichnis.....	281