

Johanna Flore

# Weiterbildung und Mitarbeiterbindung

Eine Untersuchung im Kontext Kurzarbeit

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>IV</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>V</b>
<b>1 EINFÜHRUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Zusammenhang von Weiterbildung und Mitarbeiterbindung .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Weiterbildung in Krisenzeiten: Qualifizierung während Kurzarbeit.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Zielsetzung, Beiträge und Vorgehensweise .....</b>	<b>7</b>
<b>2 KONZEPTIONELLER UND THEORETISCHER RAHMEN.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Mitarbeiterbindung .....</b>	<b>10</b>
2.1.1 Grundlagen der Bindungsforschung .....	11
2.1.1.1 Von der Typologie zum multidimensionalen Konstrukt .....	11
2.1.1.2 Beitrag zum Unternehmenserfolg .....	18
2.1.1.3 Bezugsobjekte der Bindung .....	22
2.1.1.4 Alternative Konstrukte .....	23
2.1.2 Entwicklung von Bindung: Theoretische und empirische Befunde .....	27
2.1.2.1 Kalkulative Bindung .....	29
2.1.2.2 Affektive Bindung.....	32
2.1.2.3 Normative Bindung.....	35
2.1.3 Fazit zum Konzept der Mitarbeiterbindung.....	38
<b>2.2 Zur Wirkung von betrieblicher Weiterbildung.....</b>	<b>40</b>
2.2.1 Ökonomische Perspektive: Humankapitaltheorie.....	40
2.2.2 Sozialtauschtheoretische Perspektive .....	47
2.2.2.1 Reziprozität und Geschenkeaustausch .....	50
2.2.2.2 Wahrnehmung organisationaler Unterstützung .....	52
2.2.2.3 Psychologischer Vertrag .....	56
2.2.3 Empirische Befunde.....	62
2.2.3.1 Humankapitaltheoretische Befunde .....	62

2.2.3.2 Sozialtauschtheoretische Befunde.....	65
2.2.3.3 Integrative Studien .....	69
2.2.4 Fazit zur Wirkung von betrieblicher Weiterbildung.....	74
<b>3 WEITERBILDUNG UND BINDUNG: UNTERSUCHUNGSMODELL ....</b>	<b>76</b>
<b>3.1 Vorüberlegungen .....</b>	<b>77</b>
3.1.1 Die Arbeitsbeziehung als ökonomischer und sozialer Tausch .....	77
3.1.2 Veränderte Arbeitsbeziehungen – neue Anforderungen an Weiterbildung? .....	80
<b>3.2 Hypothesen .....</b>	<b>82</b>
3.2.1 Zur Wirkung von spezifischem Humankapital .....	82
3.2.2 Zur Wirkung von generellem Humankapital .....	85
3.2.3 Zur Wirkung von Konsumkapital .....	88
3.2.4 Zum Gesamteffekt der Teilnahme .....	90
<b>3.3 Zusammenfassung und kritische Würdigung.....</b>	<b>90</b>
<b>4 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG.....</b>	<b>93</b>
<b>4.1 Untersuchungskontext: Kurzarbeit und Qualifizierung während Kurzarbeit .....</b>	<b>93</b>
<b>4.2 Untersuchungsmethodik .....</b>	<b>98</b>
4.2.1 Untersuchungsdesign und Datenbasis.....	98
4.2.2 Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung .....	104
4.2.3 Messkonzepte und empirische Validierung .....	107
4.2.3.1 Mitarbeiterbindung.....	108
4.2.3.2 Weiterbildung.....	116
4.2.3.3 Situative und individuelle Determinanten .....	118
4.2.4 Vorgehen bei der Datenauswertung .....	123
<b>4.3 Empirische Befunde .....</b>	<b>125</b>
4.3.1 Deskriptive Betrachtung der organisationalen Bindung.....	125
4.3.2 Wirkung der Weiterbildungsinhalte.....	128

4.3.3 Wirkung der Weiterbildungsteilnahme.....	139
<b>4.4 Diskussion und kritische Würdigung der empirischen Befunde .....</b>	<b>150</b>
<b>5 SCHLUSSBETRACHTUNG .....</b>	<b>156</b>
5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	156
5.2 Limitationen der Arbeit und zukünftige Forschung.....	158
5.3 Implikationen für Wissenschaft und Praxis .....	159
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>163</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>191</b>