
Konstrukt der organisationalen Bindung

Unter organisationaler Bindung versteht man die Verbundenheit bzw. Identifikation des Mitarbeiters mit seinem Unternehmen (Felve & Liepmann, 2008). Es können drei Arten von organisationaler Bindung unterschieden werden (Allen & Meyer, 1990). Die kalkulative Bindung tritt auf, wenn Mitarbeiter nach einer Abwägung feststellen, dass die Kosten für den Austritt aus dem Unternehmen höher sind als der Verbleib. Insbesondere rationale Gründe sind hier entscheidend. Dagegen identifiziert sich bei der affektiven Bindung der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Es wird eine emotionale Bindung und Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen erlebt. Der Mitarbeiter bleibt im Unternehmen, weil er will, und nicht, weil er muss. Das Gefühl einer moralischen Verpflichtung tritt dagegen bei der normativen Bindung auf. Der Mitarbeiter arbeitet auch weiterhin für das Unternehmen, weil er glaubt, dass das moralisch richtig ist. Beispielsweise aus dem Fragebogen zur Ermittlung von Commitment gegenüber der Organisation (COBB; Schmidt et al., 1998) lauten wie folgt:

- kalkulative Bindung: „Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich diese Organisation jetzt verlassen würde.“
- affektive Bindung: „Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Organisation.“
- normative Bindung: „Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich diese Organisation verlassen würde.“

Die affektive Bindung korreliert positiv mit der Leistung, dem Engagement, der Bindung der Kunden an die Organisation sowie negativ mit den Fluktuationsabsichten, der tatsächlichen Fluktuation und dem Stresserleben. Positiv ist dagegen der Zusammenhang zwischen kalkulatorischer Bindung und dem Stresserleben. Arbeitnehmer, die nur kalkulatorisch gegenüber ihrem Unternehmen gebunden sind, fühlen sich gestresster.

Literatur

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33, 847-858.

Felve, J. & Liepmann, D. (2008). *Organisationsdiagnostik*. Göttingen: Hogrefe.

Schmidt, K.-H., Hollmann, S. & Sodenkamp (1998). Psychometrische Eigenschaften und Validität einer deutschen Fassung des „Commitment“-Fragebogens von Allen und Meyer (1990). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 19, 93-106.