

Ariane Westphal

# **Ethikbasierte Unternehmensführung und Commitment der Mitarbeiter**



**GABLER**

**RESEARCH**

# Inhaltsverzeichnis

1	Ethikbasierte Unternehmensführung und Organisationales Commitment als zentrale Interessensgebiete für Wissenschaft und Praxis .....	1
1.1	Forschungstrend und unternehmenspraktische Relevanz des Themas .....	1
1.2	Forschungsfelder und Forschungsbedarf .....	10
1.3	Ziele der Dissertation .....	25
1.4	Adressaten und Nutzen der Dissertation .....	29
1.5	Forschungsmethodik.....	31
1.6	Aufbau der Dissertation .....	33
2	Perspektiven des Organisationalen Commitments.....	39
2.1	Theoretische Grundlagen des Organisationalen Commitments.....	39
2.1.1	Begriffsklärung und Forschungsrichtungen.....	39
2.1.2	Theoretische Annahmen zur Entstehung des Organisationalen Commitments .....	44
2.1.3	Theoretische Annahmen zur Wirkung des Organisationalen Commitments .....	49
2.2	Grundlage der vorliegenden Arbeit: Dreidimensionales Organisationales Commitment nach Meyer und Allen (1991, 1997).....	51
2.2.1	Affektive, normative und kalkulierte Commitmentkomponente.....	51
2.2.2	Beziehungsvariablen des Organisationalen Commitments im Überblick.....	54
2.3	Abgrenzung des Organisationalen Commitments zu verwandten Konstrukten .....	58
2.3.1	Identifikation, Involvement, Motivation und Arbeitszufriedenheit .....	58
2.3.2	Andere Formen des Commitments.....	64

2.4	Beitrag des Organisationalen Commitments zum Unternehmenserfolg: Eine eigene qualitative Metaanalyse .....	66
2.4.1	Erhöhte Bindung von Mitarbeiterpotentialen: Anwesenheit und Verbleib .....	70
2.4.2	Intensivierte Nutzung von Mitarbeiterpotentialen: Arbeitsleistung und Organizational Citizenship Behavior..	72
2.4.3	Zusammenfassung und Interpretation .....	75
2.5	Entstehung des Organisationalen Commitments: Eine eigene qualitative Metaanalyse .....	77
2.5.1	Einflussfaktoren der affektiven Commitmentkomponente .....	81
2.5.2	Einflussfaktoren der normativen Commitmentkomponente .....	88
2.5.3	Einflussfaktoren der kalkulierten Commitmentkomponente .....	90
2.5.4	Zusammenfassung und Interpretation .....	91
2.6	Exkurs: Moderatoren der Beziehung zwischen dem Organisationalen Commitment und .....	94
2.6.1	... den Ergebnisfaktoren .....	95
2.6.2	... den Einflussfaktoren .....	99
2.7	Resümee und Zwischenfazit .....	103
3	Perspektiven der Ethikbasierten Unternehmensführung .....	107
3.1	Theoretische Grundlagen der Ethikbasierten Unternehmensführung .....	107
3.1.1	Begriffsklärungen .....	107
3.1.2	Paradigmen zur Beziehung zwischen Ethik und Unternehmensführung .....	132
3.2	Ökonomische Imperative der Ethikbasierten Unternehmensführung .....	137
3.2.1	Gewinnerzielung .....	138
3.2.2	Lebenserhaltung .....	139
3.2.3	Sinnstiftung .....	141
3.3	Philosophische Imperative der Ethikbasierten Unternehmensführung .....	147

3.3.1	Aristotelische Tugendethik .....	148
3.3.2	Christliche Sozialethik.....	155
3.3.3	Gesinnungsethik Immanuel Kants.....	163
3.3.4	Zukunftsverantwortungsethik Hans Jonas'.....	166
3.3.5	Diskursethik Jürgen Habermas' und Karl-Otto Apels .....	171
3.3.6	Utilitaristische Ethik Jeremias Benthams, John Stuart Mills und Adam Smiths .....	174
3.3.7	Gerechtigkeitsethik John Rawls'.....	180
3.4	Eigene Entwicklungen zur Ethikbasierten Unternehmensführung .....	184
3.4.1	Entwicklung einer Arbeitsdefinition der Ethikbasierten Unternehmensführung.....	184
3.4.2	Postulierter Wirkungszusammenhang.....	190
3.4.3	Paradigmatische Einordnung der Dissertation und Bezugsrahmen.....	194
3.4.4	“Sinn-Basis“: Normen der philosophischen Imperative ...	196
3.4.5	Überschneidungsgehalt der Normen der philosophischen Imperative: Generelle Normen .....	203
3.5	Ethikbasierte Unternehmensführung als Einflussfaktor des Organisationalen Commitments.....	214
3.5.1	Versuch der erstmaligen theoretischen Strukturierung bisheriger Einflussfaktoren des affektiven Commitments anhand ihres ethikbasierten Gehalts .....	214
3.5.2	Aufdeckung des Forschungsbedarfs bezüglich Einflussfaktoren (Führung) basierend auf distinkt- ethischen Normen.....	218
3.6	Resümee und Zwischenfazit.....	220
4	Entwicklung eines eigenen Instrumentariums der Ethikbasierten Unternehmensführung.....	223
4.1	Implikationen für die Entwicklung des Instrumentariums.....	223
4.1.1.	Empirische Messung von Unternehmensführung, -kultur und -struktur.....	224
4.1.2	Konzeption reflexiver versus formativer Konstrukte .....	229
4.1.3	Gütekriterien eines Tests nach Lienert und Raatz (1994)	232
4.2	Methodik der Entwicklung des Instrumentariums .....	237
4.2.1	Eigene Transfermethodik.....	237

4.2.2	Expertenfeedback.....	240
4.3	Entwicklung der Führungsarten basierend auf distink- ethischen Normen .....	241
4.3.1	Tugendethik-basierte Unternehmensführung .....	241
4.3.2	Christlich-sozialethik-basierte Unternehmensführung.....	251
4.3.3	Gesinnungsethik-basierte Unternehmensführung .....	259
4.3.4	Zukunftsethik-basierte Unternehmensführungik.....	262
4.3.5	Diskursethik-basierte Unternehmensführung .....	267
4.3.6	Utilitarismus-basierte Unternehmensführung .....	276
4.3.7	Gerechtigkeitsethik-basierte Unternehmensführung .....	282
4.4	Entwicklung der Führungsarten basierend auf generellen Normen .....	285
4.4.1	Unterstützungs-basierte Unternehmensführung .....	286
4.4.2	Partizipations-basierte Unternehmensführung .....	291
4.4.3	Autonomie-basierte Unternehmensführung.....	295
4.4.4	Gerechtigkeits-basierte Unternehmensführung.....	298
4.5	Erste Version des Instrumentariums der Ethikbasierten Unternehmensführung und erweiterter Bezugsrahmen der Arbeit.....	304
4.6	Resümee und Zwischenfazit.....	316
5	Methodik der empirischen Erhebung und der quantitativ- statistischen Analyse.....	319
5.1	Vorab: Validierung des Instrumentariums der Ethikbasierten Unternehmensführung .....	320
5.1.1	Konzeption und Einsatz des Instrumentariums als Pre-Test-Fragebogen .....	321
5.1.2	Prüfung der Gütekriterien eines Tests nach Lienert und Raatz (1994).....	322
5.1.3	Statistische Prüfung der Reliabilität.....	325
5.1.4	Prüfung der Validität durch das Expertenfeedback .....	342
5.1.5	Validierte 2. Version des Instrumentariums der Ethikbasierten Unternehmensführung .....	343
5.2	Gesamtes Befragungsinstrumentarium zur empirischen Datenerhebung .....	349
5.3	Auswahl der Teilnehmer der empirischen Datenerhebung.....	356

5.3.1	Deutsche und deutschschweizer Unternehmen mit unterschiedlichem Eigentümerfamilieneinfluss .....	357
5.3.2	Mitarbeiter aus den Bereichen Marketing/Vertrieb und Finanzen/Buchhaltung .....	366
5.4	Methodik der empirischen Datenerhebung .....	367
5.4.1	Fragebogen und Interviewleitfaden .....	367
5.4.2	Organisatorische Durchführung .....	371
5.4.3	Überlegung zur Kausalität der untersuchten Beziehungen .....	374
5.5	Methodik der quantitativ-statistischen Datenanalyse .....	378
5.5.1	Verwendete Analyseverfahren .....	378
5.5.2	Eigenes Analyseverfahren mit gewählten Messwert-Kriterien .....	381
5.6	Resümee und Zwischenfazit .....	386
6	Ergebnisse der quantitativ-statistischen Analyse des Instrumentariums der Ethikbasierten Unternehmensführung und der kausalen Beziehungen zwischen den Konstrukten .....	387
6.1	Pre-Analyse .....	388
6.1.1	Prüfung der Normalverteilung der Residuen, Linearität und Homoskedastizität .....	389
6.1.2	Beachtung potentieller moderierender Effekte der Datenerhebung .....	391
6.2	Deskriptive Statistik .....	392
6.2.1	Repräsentativität und Rücklauf .....	393
6.2.2	Unternehmenscharakteristika .....	395
6.2.3	Demographische Mitarbeitermerkmale, inkl. Organisationalem Commitment .....	397
6.2.4	Analyse der deskriptiven Grundbestandteile der Modelle .....	401
6.2.5	Korrelationsanalyse mit den Commitmentkomponenten .....	401
6.2.6	Regressionsanalyse mit den Commitmentkomponenten .....	404
6.2.7	Commitment-Erklärungsgehalt der deskriptiven Grundbestandteile im aktualisierten Bezugsrahmen .....	407

6.3	Analyse des 1. Modells: Nicht-ethikbasierte likertskalierte Kontrollvariablen .....	409
6.3.1	Dimensionalität und Homogenität der Skalen .....	409
6.3.2	Itemanalyse und Re-Factoring .....	412
6.3.3	Korrelationsanalyse mit den Commitmentkomponenten.	414
6.3.4	Regressionsanalyse mit den Commitmentkomponenten	415
6.3.5	Commitment-Erklärungsgehalt des Modells im aktualisierten Bezugsrahmen .....	419
6.4	Analyse des 2. Modells: Führungsarten basierend auf generellen Normen.....	421
6.4.1	Dimensionalität und Homogenität der Skalen .....	422
6.4.2	Itemanalyse und Re-Factoring .....	426
6.4.3	Korrelationsanalyse mit den Commitmentkomponenten.	430
6.4.4	Regressionsanalyse mit den Commitmentkomponenten	432
6.4.5	Commitment-Erklärungsgehalt des Modells im aktualisierten Bezugsrahmen .....	435
6.5	Analyse des 3. Modells: Führungsarten basierend auf distinkt-ethischen Normen .....	437
6.5.1	Dimensionalität und Homogenität der Skalen .....	438
6.5.2	Itemanalyse und Re-Factoring .....	443
6.5.3	Korrelationsanalyse mit den Commitmentkomponenten.	446
6.5.4	Regressionsanalyse mit den Commitmentkomponenten	448
6.5.5	Commitment-Erklärungsgehalt des Modells im aktualisierten Bezugsrahmen .....	452
6.6	Analyse des 4. Modells – Gesamtmodell.....	454
6.6.1	Dimensionalität und Homogenität der Skalen .....	454
6.6.2	Itemanalyse und Re-Factoring .....	455
6.6.3	Korrelationsanalyse mit den Commitmentkomponenten.	456
6.6.4	Regressionsanalyse mit den Commitmentkomponenten	460
6.6.5	Commitment-Erklärungsgehalt des Modells im aktualisierten Bezugsrahmen .....	464
6.7	Analyse der Ergebnisfaktoren „Verbleib“ und „Absentismus“	467
6.7.1	Psychometrische Kennwerte .....	468
6.7.2	Korrelationsanalyse mit den Commitmentkomponenten.	469
6.8	Analyse der Variablen „Land“ und „Region“ und „Eigentümergebietereinfluss“.....	472

6.8.1	Deskriptive Statistik „Land“ und „Region“ .....	474
6.8.2	Korrelations- und Regressionsanalysen „Land“ und „Region“ .....	475
6.8.3	Deskriptive Statistik „Eigentümergebiet“ .....	482
6.8.4	Korrelations- und Regressionsanalysen „Eigentümergebiet“ .....	483
6.9	Analyse einer weiteren Variable: Charismatische Führung ....	490
7	Diskussion der Ergebnisse anhand der Forschungsziele der Dissertation .....	495
7.1	Theoretische und qualitativ-metaanalytische Analyse der Einflussfaktoren des Organisationalen Commitments und theoretische Strukturierung dieser anhand ihres ethikbasierten Gehalts .....	495
7.2	Theoretische Entwicklung und Definition der Ethikbasierten Unternehmensführung: Analyse der ökonomischen Imperative als Anwendungsraum, und Analyse der philosophischen Imperative als „Sinn-Basis“ .....	502
7.3	Theoretisch-konzeptionelle Entwicklung eines eigenen Instrumentariums der Ethikbasierten Unternehmensführung und quantitativ-statistische Validierung desselben .....	509
7.4	Quantitativ-statistische Analyse der Wirkungsbeziehung zwischen der Ethikbasierten Unternehmensführung und dem Organisationalen Commitment – unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen .....	519
7.5	Quantitativ-statistische Analyse der Wirkungsbeziehung zwischen Organisationalem Commitment und Unternehmenserfolgsvariablen „Verbleib“ und „Absentismus“ .....	531
7.6	Quantitativ-statistische Analyse des Landes bzw. der Region, des Eigentümerfamilieneinflusses und der Charismatischen Führung als potentielle Moderatoren .....	534
7.7	Handlungsempfehlungen für die betriebswirtschaftliche Praxis .....	553
8	Schlussbetrachtung .....	557

---

8.1	Leistung der Dissertation für die wissenschaftliche Forschung und die betriebswirtschaftliche Praxis: Kernerkenntnisse und Entwicklungen.....	557
8.2	Ansatzpunkte für weitere Forschung .....	564
9	Anhang.....	569
	Anhang 1: Abbildungen und Tabellen.....	570
	Anhang 2: Eigene qualitative Metaanalysen.....	576
	Anhang 3: Experteninterviews.....	631
	Anhang 4: Exploration.....	658
	Anhang 5: Haupterhebung.....	664
	Literaturverzeichnis.....	691