

Geleitwort

Das Interesse am Konzept der organisationalen Identifikation hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Sowohl die Wissenschaft als auch die Unternehmenspraxis haben die Notwendigkeit erkannt, sich intensiver mit der langfristigen inneren Bindung der Mitarbeiter an die Organisation auseinander zu setzen. Trotz zahlreicher wissenschaftlicher Beiträge sind einige wichtige Fragestellungen jedoch bisher nicht ausreichend bearbeitet worden. Hierzu zählen insbesondere das Verhältnis von Identifikation und Identität sowie mögliche kollektive Ausprägungen von organisationaler Identifikation.

Stephan Böhm hat sich mit seiner Arbeit das Ziel gesetzt, das Verständnis von organisationaler Identifikation in Theorie und Praxis zu erweitern und zu vertiefen. Hierzu entwickelt er einen durchdachten Forschungsansatz, der auf Basis einer umfassenden Theoriearbeit zunächst die bestehenden Forschungsbeiträge analysiert und zielgerichtet weiterentwickelt. Der Autor verknüpft verschiedene wissenschaftliche Theorien und entwirft ein schlüssiges Modell, das die Entstehung organisationaler Identifikation erklärt. Im Vergleich zu bestehenden Ansätzen schenkt Stephan Böhm insbesondere der Entstehung von kollektiver Identifikation verstärkte Aufmerksamkeit. Zudem überwindet der Autor die Trennung der beiden Literaturströmungen zur organisationalen Identität und Identifikation und zeigt auf, was Führungskräfte tun können, um beide Phänomene zu fördern.

Die Arbeit zeichnet sich speziell auch durch die anspruchsvolle empirische Überprüfung des Modells aus. So gewinnen die wissenschaftlichen Erkenntnisse durch die Modell-Überprüfung mittels Längsschnittdaten von mehr als 2.300 Mitarbeitern (erhoben zu drei Zeitpunkten) zusätzlich an Gewicht.

Neben der wissenschaftlichen Fundierung kann der Arbeit auch eine hohe Umsetzungstauglichkeit für die Praxis bescheinigt werden. Diese erzielt der Autor u.a. durch die Analyse von Fallstudien und Unternehmensbeispielen, z.B. von ABB, Hilti und Swissair. Die einzelnen qualitativen Ergebnisse verdichtet der Autor zu einem praxistauglichen und direkt anwendbaren Rahmenwerk, welches Entscheidungsträgern aus Unternehmen das Verständnis von organisationaler Identität und Identifikation deutlich erleichtert. Der einzelnen Führungskraft werden begründete Handlungsempfehlungen an die Hand gegeben, welche beim Aufbau einer starken und nachhaltigen Identität helfen und dadurch die langfristige Identifikation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter steigern.

Zahlreiche wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass die langfristige Bindung guter Mitarbeiter in Zukunft einen noch höheren Stellenwert im Hinblick auf den Unternehmenserfolg einnehmen wird. Wesentliche Stichworte sind hier beispielsweise „War for Talents“ oder demographischer Wandel. Herr Böhm entwickelt mit seiner Arbeit einen dringend benötigten Teilbaustein hin zu einem zielgerichteten Umgang mit interaktiver Führung, Identität und Identifikation und leistet damit einen beachtlichen Beitrag zu einer weiteren Professionalisierung des Umgangs mit den „weichen Faktoren“ in Unternehmen.

Ich wünsche der Arbeit eine weite Verbreitung und Anerkennung in Wissenschaft und Praxis.

St. Gallen, im November 2007

Prof. Dr. Heike Bruch