

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Mitarbeiterengagement hat Konjunktur</b>	7
1.1	Engagement kommt in Deutschland in vielen Unternehmensleitbildern vor	7
1.2	Engagement – Begriffe und Befragungen	11
1.3	Engagement als eigenständiges Konzept der Arbeits- und Organisationspsychologie	14
<b>2</b>	<b>Wie engagiert sind Sie bei der Arbeit?</b>	18
<b>3</b>	<b>Ressourcen des Engagements</b>	21
<b>4</b>	<b>Unternehmenskultur</b>	29
4.1	In welcher Unternehmenskultur arbeiten Sie?	29
4.2	Begünstigt Ihre Unternehmenskultur das Engagement?	34
4.3	Unternehmenskultur und Erfolgskriterien	39
4.4	Was tun, wenn die derzeitige Unternehmenskultur für das Mitarbeiterengagement kein Nährboden ist?	40
4.5	Vertrauen – Eckpfeiler des Engagements	41
<b>5</b>	<b>Arbeitsressourcen</b>	46
5.1	Merkmale der Arbeit und Engagement	46
5.2	Engagement durch intrinsische Motivation	53
5.3	Engagement durch Empowerment	57
5.4	Engagement durch Wertekongruenz	61
5.5	Engagement durch Job Crafting	67
5.6	Engagement durch flexible Arbeitszeitmodelle	73
<b>6</b>	<b>Führung</b>	78
6.1	Engagierte Führung	78
6.2	Die Qualität der Beziehungen der Führungskraft zu den Mitarbeitern (Leader – Member Exchange)	84
<b>7</b>	<b>Persönliche Ressourcen der Mitarbeitenden</b>	87
7.1	Positive Affektivität als Ressource	87
7.2	Gewissenhaftigkeit als Ressource	90
7.3	Proaktivität als Ressource	92
<b>8</b>	<b>Engagement – ein Blick in die Zukunft</b>	96
	<b>Fußnoten</b>	100
	<b>Über den Autor</b>	106

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Mitarbeiterengagement und Gesamtkapitalrendite	10
Abbildung 2:	Das Circumplex-Modell der Emotionen	15
Abbildung 3:	Determinanten von Engagement	22
Abbildung 4:	Zusammenhänge zwischen Engagement und persönlichen Ressourcen, Arbeitsressourcen und Auswirkungen	23
Abbildung 5:	Zusammenhänge zwischen Engagement und persönlichen Ressourcen, Arbeitsressourcen, Führung und Auswirkungen	24
Abbildung 6:	Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Tätigkeit, des Führungsstils, der Persönlichkeit und dem Arbeitsengagement	27
Abbildung 7:	Schema zur Auswertung des Fragebogens	33
Abbildung 8:	Das Konzept der konkurrierenden Werte	34
Abbildung 9:	Die Veränderung der Unternehmenskultur bei Apple in den Jahren 1980 bis 2000	36
Abbildung 10:	Korrelationen zwischen Unternehmenskultur und Erfolgskriterien	39
Abbildung 11:	Faktoren der Vertrauensbildung	41
Abbildung 12:	Intrinsische Motivation	53
Abbildung 13:	Empowerment	57
Abbildung 14:	Arbeitsgestaltung traditioneller Art und Job Crafting	69
Abbildung 15:	Job Crafting	71
Abbildung 16:	Unterschiede zwischen Führung und Management	79
Abbildung 17:	Transformationale Führung	80
Abbildung 18:	Kennzeichen von charismatischer Führung	82
Abbildung 19:	Stadien der charismatischen Beeinflussung	83
Abbildung 20:	Unterschiede zwischen In-Group und Out-Group	84
Abbildung 21:	Die Wirkung der Zuordnung zur In-Group	85
Abbildung 22:	Positive und negative Affektivität	88
Abbildung 23:	Die Big Five-Faktoren	90
Abbildung 24:	Engagement und Burnout	97