

PM I „Aktuelle Fragestellungen der Personalarbeit“ (WS 2013/14) Mitarbeiterbindung & Bindungsmanagement

Veranstaltung des Profils „Management, Innovation, Marketing“

Modul 31 „Personal und Management“ (Beleg-Nr. 312302)

Modul 13 „Personalmanagement“

Prof. Dr. Fred G. Becker

(mit Unterstützung von Inga Knoche, M. Sc., und Christopf Strunk, M. Sc.)

VL: Mi 08 - 12 Uhr in Raum E01-108 – Beginn: 16.10.2013 (s. u.)

Mit der Veranstaltung wird inhaltliches und methodisches Know-how zum Umgang mit einer ausgewählten, sehr **aktuellen Fragestellung der Wirtschaftspraxis** („Mitarbeiterbindung“ und „Bindungsmanagement“) angeboten. Neben der damit verbundenen Vermittlung einschlägiger *Fachkompetenz* zielt unser didaktischer Ansatz darauf ab, verschiedene *Methodenkompetenzen* (v. a. Analyse-, Diskussions- und Präsentationsfähigkeiten) ebenso wie *Sozialkompetenzen* (v. a. zur Gruppenarbeit) zu vertiefen. Dazu sind verschiedene Elemente vorgesehen: klassische Lehrvorträge, vor allem aber studentische Referate und gemeinsame, fokussierte Diskussionen.¹ Die **engagierte Mitwirkung** sowie eine gute Vorbereitung auf die jeweiligen Termine werden erwartet. Sie ist notwendig, damit die genannten Kompetenzen auch erworben oder vertieft werden können.

Die Veranstaltung ist nach einer Einführung in vier inhaltliche **Blöcke** gegliedert. Diese Blöcke beinhalten in aller Regel sowohl einen Dozentenvortrag, studentische Referate sowie Gruppendiskussionen – jeweils zu bestimmten Themen.

Die **Prüfungsmöglichkeiten** sind je nach Master-Studiengang und Modul unterschiedlich:

- Für die **Neu-Master I** (Master-Einschreibung **zum WS 2013/14**, neues Modul „Personal und Management“) sind beim *ersten Prüfungstermin zwei Teilleistungen* eines Portfolios zu erbringen (insgesamt 90 Punkte):² (1) Jede Gruppe (2-3 Personen) hält ein *Referat* (15 Min. pro Vortrag) aus den u. a. Themen (max. 45 P.). Die Präsentation inkl. Foliengestaltung wird bewertet! (2) Zusätzlich ist für alle Teilnehmer(innen) eine einstündige **Klausur** Portfolioelement (max. 45 P.).
- Für die **Neu-Master II** (Master-Einschreibung **vor WS 2013/14**, Modul „Personalmanagement“) wird zum Ende des WS 2013/14 eine Modulabschlussprüfung gestellt.³ Diese bezieht sich inhalt-

¹ Gerade bei den Diskussionsveranstaltungen ist die Vorablektüre zur Mitwirkung an der Präsenzveranstaltung notwendig. Empfehlenswert ist dabei ein Exzerpieren der jeweils angegebenen Quelle.

² Am **zweiten Prüfungstermin** wird eine Mündliche Einzelprüfung (im Umfang von 45 Minuten) angeboten. Inhalt: Gesamter Inhalt der Veranstaltung. Termin: N. N.

³ Die einmalige Wiederholung der Modulabschlussprüfung (Prüfungsinhalt: exakt die gleichen Veranstaltungen) findet am Ende des SS 2014 statt. Für diejenigen, die Neu-Master II, die erst im WS 2013/14 mit ihren ersten Veranstaltungen im Modul „Personalmanagement“ beginnen, gibt es zum einen keine Wahlmöglichkeit der Veranstaltungen (PM I, PM II-neu, PM-III neu) und zum anderen keine Wiederholungsmöglichkeit für die am Ende

lich auf die direkt vorhergehenden vier Modul-Vorlesungen mit Wahlmöglichkeiten (3 aus 4). Die Prüfungsnote geht mit einem Gewicht von 2/3 in die Modulendnote ein. Zudem ist eine *studienbegleitende Prüfung* in einer der Vorlesungen zu absolvieren (1/3 der Endnote). Bei PM I kann dies über ein Referat erfolgen.⁴ Für die Neu-Master, die ihre studienbegleitende Prüfung in einer anderen Modulvorlesung erbringen wollen bzw. bereits haben, besteht selbstverständlich auch ohne Referat eine Teilnahmemöglichkeit an der Veranstaltung.

- Für den *Kreditpunkterwerb* sind für die **Alt-Master** (Modul „Personalmanagement, Einschreibung vor WS 2012/13) beim *ersten Prüfungstermin zwei Teilleistungen* eines Portfolios zu erbringen (max. 90 Punkte):⁵ (1) Jede Gruppe (2-3 Personen) hält ein *Referat* (15 Min. pro Vortrag) aus den u. a. Themen (max. 45 P.). Die Präsentation inkl. Foliengestaltung wird bewertet! (2) Zusätzlich ist für alle Teilnehmer(innen) eine einstündige **Klausur** Portfolioelement (max. 45 P.)

Die **Lektüre** der *Basisliteratur* wird als Vorbereitung für die Veranstaltungen (und die Prüfungen) *erwartet*. Ergänzende Quellen sind für Kommiliton(innen) angegeben, die sich intensiver mit Themen auseinandersetzen wollen. Die Basisliteratur steht im *Semesterapparat* der Bibliothek und/oder als pdf-Datei im digitalen Semesterapparat eKVV. Die verwendeten **Folien** können – kennwortgeschützt – im eKVV heruntergeladen werden. Das Kennwort wird (nur) in der Veranstaltung bekanntgegeben.

Achtung: Aufgrund der studierendenzentrierten Lehrkonzeption unserer Veranstaltungen ist eine Begrenzung auf **30 Teilnehmer(innen)** notwendig. Um dies umzusetzen, ist bis zum **07.10.2013, 9⁰⁰ Uhr**, eine Anmeldung mittels des im eKVV bereitgestellten Formulars notwendig (unterschiedenes Formular per Post, Fax oder eMail). Daraufhin wird eine Zuteilung der Plätze (i. W. per Losverfahren) vorgenommen. Am 08.10.2013 wird über das eKVV mitgeteilt, wer einen Platz erhalten hat.

„Einführung“			
1.	16.10.	Vortrag	PM I: Ein Überblick über die Veranstaltung (und die Module)
		<i>Vorabekture:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungsgliederung • Modulhandbuch (Module „13: Personalmanagement“ und „xx: Personalmanagement und Unternehmensführung“)
2.	16.10.	Informationsveranstaltung	Informationen über die Vortragsthemen und das Procedere Anmeldung für die Themen per eMail (iknoche@wiwi.uni-bielefeld.de) bis zum 17.10.13, 09 ³⁰ Uhr (Zuteilung am 22.10.13).

Themenblock I: Verständnis			
3.	23.10.	Vortrag	Mitarbeiterbindung & Bindungsmanagement: Ein paar Einblicke
	8-10	<i>Basisliteratur:</i>	• Becker 2013, S. 741-757; Klimecki & Gmür 2005, S. 331-355.
		<i>Ergänzend:</i>	• Tscheulin 1994; Bauer/Jensen 2001; Dick 2003; Jensen 2004; Bröckermann/Pepels 2004; Manning/Sydow 2005; Felfe 2008; Lurse 2011; Gallup 2010; Becker 2010; Towers Watson 2012; Scholl/Stockhausen 2011.
4.	23.10.	Diskussion	Wer soll eigentlich gebunden werden?
	10-12	<i>Basisliteratur:</i>	• Jochmann 2006, S. 177-182; Gmür/Thommen 2006, S. 207-211.
		<i>Ergänzend:</i>	• Felfe/Schmook/Six 2006; Becker 2010, S. 236-237; Berthel/Becker 2013, S. 746-747.

des SS 2014 stattfindende Modulabschlussprüfung.

⁴ Eine **Wiederholungsmöglichkeit** der studienbegleitenden Leistung in PM I besteht für die Neu-Master nicht. Sie ist in anderen Modulvorlesungen gegeben.

⁵ Am **zweiten Prüfungstermin** wird eine Mündliche Einzelprüfung (im Umfang von 45 Minuten) angeboten. Inhalt: Gesamter Inhalt der Veranstaltung. Termin: N. N.

Themenblock II: Theorie & Empirie			
5.	06.11. 8-10	Diskussion	Organizational Citizenship Behavior: Die Zielgröße der Mitarbeiterbindung?
		<i>Basisliteratur:</i>	• Hertel/Bretz/Moser 2000.
		<i>Ergänzend:</i>	• Smith/Organ/Near 1983; Organ 1988; Nerdinger 2000; Podsakoff u. a. 2000; Bolino/Turnley 2003; Matiaske/Weller 2003; Spieß 2010; Berthel & Becker 2013, S. 171.
6.	06.11. 10-12	Referate (Themen)	<ul style="list-style-type: none"> • „Engagement Index“: Kritische Darstellung der Studien von Gallup (<i>Brinkmann, Houben</i>) • „Global Workforce Study“. Kritische Darstellung bindungsbezogener Aspekte der Studien von Towers Watson (bzw. TowersPerrin) (<i>Ahlmer, Schmidt, Schröder</i>)
7.	20.11. 8-10	Diskussion	Darwiportunismus, Generation Y und Stamm- wie Randbelegschaften: Kritische Diskussion in Bezug zur Mitarbeiterbindung
		<i>Basisliteratur:</i>	• Scholz 2003, S. 81-94; Stein 2010, S. 219-222; Becker/Schmalenberger/Ostrowski 2010, S. 2-3, 6-11.
		<i>Ergänzend:</i>	• Scholz 2003; Becker/Schmalenberger/Ostrowski 2010, S. 45-61; www.darwiportunismus.de .
Themenblock III: Bindungsmanagement			
8.	20.11. 10-12	Vortrag	Bindungsmanagement
		<i>Basisliteratur:</i>	• Szebel-Habig 2004, S. 127-151.
		<i>Ergänzend:</i>	• Butler/Waltrop 2000; Wucknitz 2000, S. 18-19; Hay 2001; Pepels 2002, S. 142-143; Bertrand 2004; DGfP 2004; van Hofe 2005; Meifert 2005, S. 203-219, 2008; Jochmann 2006; Riketta/van Dick/Rousseau 2006; Stock-Homburg 2008, S. 684-702; Berthel/Becker 2013, S. 746-748.
9.	27.11. 8-10	Referate (Themen)	• Bindungsmanagement: Kritische Darstellung des Konzepts nach X ⁶ (<i>Kampe, Friehoff</i>)
10.	27.11. 10-12	Diskussion	„Wie Unternehmen ihre besten Leute an sich binden“
		<i>Vorablektüre:</i>	• Butler/Waltrop 2000.
11./ 12.	04.12. 8-12 Achtung⁷	Fallstudie zur Mitarbeiterbindung	
		<i>Basisliteratur:</i>	• Bisherigen Quellen.
Themenblock IV: Sonstiges			
13.	11.12. 8-10	Vortrag	Differentielles Bindungsmanagement für ausgewählte Mitarbeitergruppen
		<i>Basisliteratur:</i>	• Becker 2012; Ostrowski 2012, S. v. a. S. 41-49.
		<i>Ergänzend:</i>	• Marr 1989; Marr/Friedel-Howe 1989; Fritsch 1994; Morick 2002; Berthel/Becker 2013, S. 746-748.
14.	11.12. 8-12	Referate (Themen)	<ul style="list-style-type: none"> • Leiharbeitnehmer: Kritische Diskussion eines Bindungsmanagements (<i>Brogies, Lohmann</i>) • Regain-Management: eine Alternative zur Mitarbeiterbindung (<i>Lukas, Tiemeier</i>)

⁶ Hier können jeweils – nach Absprache mit dem Dozenten – theoretische Modelle wie Unternehmenskonzepte dargestellt werden.

⁷ Aufgrund eines Universitätstermins kann es sein, dass dieser Veranstaltungstermin auf den **06.12.2013**, gleiche Uhrzeit, verschoben werden muss. Dies entscheidet sich allerdings erst im Laufe des Novembers.

Prüfungen			
	Neu-Master I und Alt-Master	Neu-Master II	
15	1. Termin:	(1) Vortrag (s. o.) + (2) Klausur am Mi 18.12.13, 08 ¹⁵ -09 ⁴⁵ Uhr	Modulabschlussprüfung am Ende des WS 2013/14 und des SS 2014 Termin: N. N., (ohne Gewähr) + ggf. Vortrag (s. o.)
	2. Termin:	Mündliche Prüfung am N. N. (14. KW) in V8-206	

Literatur:

- Bauer, H. H./Jensen, S. (2001): Determinanten der Mitarbeiterbindung. Überlegungen zur Verallgemeinerung der Kundenbindungstheorie. Forschungsbericht des Instituts für marktorientierte Unternehmensführung, Universität Mannheim, 2001.
- BCG (2007): The future of HR in Europe. Key challenges through 2015. Online verfügbar: www.aidp.it/aidp/ALLEGATI/FILES/3403.pdf [Zugriff: 12.08.2012].*
- Becker, F. G. (2009): Demografieorientierte (= marktorientierte) Personalarbeit. In: Ganzheitliche Unternehmensführung in dynamischen Märkten. Festschrift für Univ.-Prof. Dr. Armin Töpfer Hrsg. v. R. Hünerberg/A. Mann, Wiesbaden 2009, S. 327-349.*
- Becker, F. G. (2010): Mitarbeiterbindung: Ein Einblick in ein schwieriges Objekt und den Status quo der Diskussion. In: Serviceorientierung im Unternehmen: Forum Dienstleistungsmanagement. Hrsg. v. M. Bruhn/B. Stauss, Wiesbaden 2010, S. 229-252. Online verfügbar: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-8349-8577-4_10?null [Zugriff: 21.07.2013].*
- Becker, F. G. (2012): Differentielles Personalmanagement. In: Geschenkt wird einer nichts – oder doch? Festschrift für Gertraude Krell. Programmatik – Personalpolitik – Gender – Diversity – Diskursive Anknüpfungen. Hrsg. v. R. Ortlieb/B. Sieben, München/Mering 2012, S. 19-24.
- Becker, F. G./Schmalenberger, F./Ostrowski, Y. (2010): Darwiportunismus: Eine empirische Studie. Diskussionspapier Nr. 582 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Bielefeld 2010. Online verfügbar: http://repositories.ub.uni-bielefeld.de/biprints/volltexte/2010/4822/index_de.html [Zugriff: 21.07.2013].*
- Berthel, J./Becker, F. G. (2013): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 10., überarb. u. akt. Aufl., Stuttgart 2013.
- Bertrand, M. H. (2004): Best-Practice-Personalbindungsstrategien in Großunternehmen. In: Personalbindung. Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management. Hrsg. v. R. Bröckermann/W. Pepels, Berlin 2004, S. 265-286.
- Bolino, M. C./Turnley, W. H. (2003): Going the extra mile. Cultivating and managing employee citizenship behavior in organizations. In: Academy of Management Executive, 17 (2003) 3, S. 60-73.
- Bröckermann, R. (2004): Fesselnde Unternehmen – gefesselte Beschäftigte. In: Personalbindung. Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management. Hrsg. v. R. Bröckermann/W. Pepels, Berlin, S. 15-31.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2004): Personalbindung: Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management. Berlin 2004.
- Butler, T./Waldroop, J. (2000): Wie Unternehmen ihre besten Leute an sich binden. In: Harvard Business Manager, o. Jg. (2000) 2, S. 70-78.*
- Claussen, A./Giannakis, S./Arghandiwal, N. (2005): Retentionmanagement: Grundlagen der Mitarbeiterbindung und praktische Umsetzung. Online verfügbar: [http://www.org-portal.org/index.php?id=12&tx_ttnews\[pointer\]=4&tx_ttnews\[tt_news\]=346&tx_ttnews\[backPid\]=55&cHash=f54e690200b4f2ef32a02c6a94846989](http://www.org-portal.org/index.php?id=12&tx_ttnews[pointer]=4&tx_ttnews[tt_news]=346&tx_ttnews[backPid]=55&cHash=f54e690200b4f2ef32a02c6a94846989). [Zugriff: 15.07.2013].*
- DGfP (unter Mitarbeit v. Armutat, S. u. a.) (2004): Retentionmanagement: Die richtigen Mitarbeiter binden. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele. Bielefeld 2004.
- Dick, R. v. (2003): Commitment und Identifikation mit Organisationen. Göttingen 2003.

* Quelle ganz oder teilweise im digitalen Semesterapparat.

- Felfe, J. (2008): Mitarbeiterbindung. Göttingen u. a. 2008.
- Felfe, J./Schmook, R./Six, B. (2006): Die Bedeutung kultureller Wertorientierungen für das Commitment gegenüber der Organisation, dem Vorgesetzten, der Arbeitsgruppe und der eigenen Karriere. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 5 (2006) 3, S. 94-107.*
- Felfe, J. u. a. (2005): Commitment gegenüber Verleihern und Entleihern bei Zeitarbeitern. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 4 (2005) 3, S. 101-115.*
- Friedli, V./Thom, N. (2001): Personalerhaltung. Ein Element des nachhaltigen Personalmanagements. Arbeitsbericht Nr. 53 des Institut für Organisation und Personal der Universität Bern, Bern 2001.
- Fritsch, S. (1994): Differentielle Personalpolitik. Eignung zielgruppenspezifischer Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Wiesbaden 1994.
- Gallup (2013): Engagement Index Deutschland. Online verfügbar: <http://www.gallup.com/strategicconsulting/158162/gallup-engagement-index.aspx> [Zugriff: 15.07.2013].*
- Gmür, M./Thommen, J.-P. (2006): Human Resource Management. Strategien und Instrumente für Führungskräfte und das Personalmanagement in 13 Bausteinen. Zürich 2006.
- Haase, D. (1997): Organisationsstruktur und Mitarbeiterbindung. Eine empirische Analyse in Kreditinstituten. Köln 1997.
- Hay (2001): The retention dilemma. Why productive workers leave – Seven suggestions for keeping them, Philadelphia. Online verfügbar: http://www.cornerstoneresults.com/RefLib/KnlgeBk/hr_retention_dilemma_working_paper.pdf [Zugriff: 16.08.2012].*
- Hertel, G./Bretz, E./Moser, K. (2000): Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffsklärung und Forschungsstand. In: Gruppendynamik, 31 (2000) 2, S. 121-140.*
- Hofe, A. vom (2005): Strategien und Maßnahmen für ein erfolgreiches Management der Mitarbeiterbindung. Hamburg 2005.
- Jaeger, S. (2006): Mitarbeiterbindung. Saarbrücken 2006.
- Jensen, S. (2004): Determinanten der Mitarbeiterbindung. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 33 (2004) 4, S. 233-237.
- Jochmann, W. (2006): Retention Management. Die Leistungsträger der Unternehmung binden. In: Strategien der Personalentwicklung. 6. Aufl., hrsg. v. H.-C. Riekhof, Wiesbaden 2006, S. 173-190.
- Kienbaum (2001): An der Spitze zeigt sich die Qualität der Bindung. Die Kienbaum Retention-Studie. Gummersbach 2001.
- Klimecki, R. G./Gmür, R. (2005): Personalmanagement. Strategien – Erfolgsbeiträge – Entwicklungsperspektiven. 3., erw. Aufl., Stuttgart 2005.
- Lehner, F. (2000): Organizational Memory: Konzepte und Systeme für das organisatorische und Lernen und das Wissensmanagement. München 2000.
- Lurse (2011): Mitarbeiterbindung: Was wird getan – was kann man tun? Studie Mitarbeiterbefragung 2010/2011 der Klaus Lurse Personal + Management AG & reflect AG (Autoren A. Stockhausen/H. Scholl), 2011. Online verfügbar: <http://blog.reflect.com/service/download/> [Zugriff: 21.08.2012].*
- Manning, S./Sydow, J. (2005): Arbeitskräftebindung in Projektnetzwerken der Fernsehfilmproduktion. In: Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Hrsg. v. N. Mayer-Ahuja/H. Wolf, Berlin 2005, S. 185-219.
- Matiaske, W./Weller, I. (2003): Extra-Rollenverhalten. In: Organizational Behaviour: Verhalten in Organisationen. Hrsg. v. A. Martin, Stuttgart 2003, S. 95-114.
- Marr, R. (1989): Überlegungen zu einem Konzept einer ‚Differentiellen‘ Personalwirtschaft. In: Individualisierung der Personalwirtschaft. Hrsg. v. H. J. Drumm, Bern 1989, S. 37-47.
- Marr, R./Friedel-Howe, H. (1989): Perspektiven einer differentiellen Personalwirtschaft für den entscheidungsorientierten Ansatz. In: Betriebswirtschaftslehre im Spannungsfeld zwischen Generalisierung und Spezialisierung. Hrsg. v. W. Kirsch/A. Picot, Wiesbaden 1989, S. 322-336.
- Meifert, M. T. (2005): Mitarbeiterbindung. Eine empirische Analyse betrieblicher Weiterbildner in deutschen Großunternehmen, München/Mering 2005 (Online in der Bibliothek einsehbar).
- Meifert, M. T. (2008): Retentionmanagement. In: Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Hrsg. v. M. T. Meifert, Berlin 2008, S. 267-288.

- Meyer, J. P./Allen, N. J. (1997): Commitment in the workplace. Theory, research, and application. Thousand Oaks u. a. 1997.
- Morick, H. (2002): Differentielle Personalwirtschaft. Theoretisches Fundament und praktische Konsequenzen. München 2002.
- Moser, K. (1996): Commitment in Organisationen. Bern 1996.
- Nerdinger, F. W. (2000). Extra-Rollenverhalten. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung, 31 (2000), S. 155-167.
- Organ, D. W. (1988): Organizational citizenship behavior. The good soldier syndrome. Lexington (MA) 1988.
- Podsakoff, P. M. u. a. (2000): Organizational citizenship behaviours. A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. In: Journal of Management, 26 (2000) 3, S. 543-48.*
- Riketta, M./van Dick, R./Rousseau, D. M. (2006): Employee attachment in the short and long run: Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 5 (2006) 3, S. 85-93.*
- Scholl, H./Stockhausen, A. (2011): Eine Kultur zum Bleiben. In: Personalwirtschaft, o. Jg. (2011) 5, S. 18-21.*
- Scholz, C. (2003): Spieler ohne Stammplatzgarantie. Darwiportunismus in der neuen Arbeitswelt. Weinheim 2003.*
- Smith, C. A./Organ, D. W./Near, J. P. (1983): Organizational citizenship behavior. In: Journal of Applied Psychology, 68 (1983) 4, S. 653-663.*
- Spieß, E. (2010): Freiwilliges Arbeitsengagement. In: Vahlens Großes Personallexikon. Hrsg. v. C. Scholz, München 2010, S. 368-369.*
- Stein, V. (2010): Darwiportunismus. In: Vahlens Großes Personallexikon. Hrsg. v. C. Scholz, München 2010, S. 219-222.*
- Stock-Homburg, R. (2008): Kundenorientiertes Personalmanagement als Schlüssel zu Kundenbindung. In: Handbuch Kundenbindungsmanagement. Strategien und Instrumente für ein erfolgreiches CRM. 6., überarb. u. erw. Aufl., hrsg. v. M. Bruhn/C. Homburg, Wiesbaden 2008, S. 677-712.
- Stotz, W. (2007): Employee Relationship Management. Der Weg zu engagierten und effizienten Mitarbeitern. München/Wien 2007.
- Süß, S. (2006): Mittendrin statt nur dabei? Ausprägungen und Bedingungen des Commitments von Freelancern. In: Arbeit, 15 (2006) 2, S. 128-133.
- Szebel-Habig, A. (2004): Mitarbeiterbindung. Auslaufmodell Loyalität? Mitarbeiter als strategischer Erfolgsfaktor. Weinheim/Basel 2004.*
- Thom, N./Friedli, V. (2003): Motivation und Erhaltung von High Potentials. In: Zeitschrift Führung und Organisation, 72 (2003) 2, S. 68-73.
- Towers Watson (2012): Global Workforce Study 2012, Juli 2012. (Online verfügbar: <http://www.towerswatson.com/de-AT/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2012/07/Towers-Watson-Global-Workforce-Study-2012-Deutschlandergebnisse> [Zugriff: 21.07.2013].*)
- Tscheulin, D. (1994): „Variety-Seeking-Behavior“ bei nicht-habitualisierten Konsumentenentscheidungen. In: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 46 (1994) 1, S. 54-62.
- Wilkens, U. (2004): Häufige Unternehmenswechsel hochqualifizierter Arbeitskräfte. In: Typisch Arbeitskraftunternehmer? Hrsg. v. H. J. Pongratz/G. G. Voß, Berlin 2004, S. 33-56.
- Wolf, G. (2012): Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung. In: Arbeit und Arbeitsrecht, 47 (2012) 8, S. 470-476.
- Wucknitz, U. D. (2000): Mitarbeiter-Marketing. Göttingen 2000.
- Wucknitz, U. D./Heyse (2008): Retention Management. Schlüsselkräfte entwickeln und binden. Münster 2008.
- Wunderer, R./Küpers, W. (2003): Demotivation – Remotivation. Wie Leistungspotenziale blockiert und reaktiviert werden. Kriftel 2003.