

Angelika Schmidt

Organisationales Commitment und Beschäftigungsverhältnisse

**Eine Operationalisierung
unter dem Aspekt sich verändernder
Beschäftigungsverhältnisse**



1 Problemstellung

1.1 Kontext und Problemhintergrund

In den letzten Jahren lassen sich im Hinblick auf Beschäftigungsverhältnisse tiefgehende Veränderungen feststellen, wie z.B. der Trend zu Ausgliederungen von ganzen Organisationseinheiten oder die mittlerweile schon unzähligen flexiblen Beschäftigungsformen. Diese Trends haben verschiedene Ursachen: Auf der *individuellen* Seite haben sich in den letzten Jahren die Lebenskonzepte sehr stark ausdifferenziert. Diesen Ausdifferenzierungen liegen Werteverstärkungen ebenso zugrunde, wie auch Veränderungen der Rollenkonzepte. Auf der *organisationalen* Seite haben sich die räumlichen, zeitlichen, aber auch technischen und ökonomischen Komponenten der Arbeit sehr stark verändert und neue Arbeitsmöglichkeiten ermöglicht. Alle diese Flexibilisierungen haben Spielräume für Unternehmen, aber auch für Individuen eröffnet, die sehr oft zur Erhöhung der Marktflexibilität einerseits für Unternehmen, andererseits für ArbeitnehmerInnen genutzt werden.

Diese Flexibilität führt auch dazu, dass immer mehr Beschäftigungsverhältnisse vom traditionellen *Normalarbeitsverhältnis abweichen* (Keller/Seifert 2007; Szydlík 2008). *Dauerhaften* Arbeitsverhältnissen mit einer relativ einheitlichen Arbeitszeit, verbunden mit einem ausreichenden und gesicherten Einkommen sowie mit darauf abgestimmten arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen stehen zunehmend Beschäftigungsformen gegenüber, bei denen die bisherigen Normen, wie z. B. Loyalität zu der/dem ArbeitgeberIn, oder implizit erwartete Bereitschaft zu Überstunden, nicht mehr oder nur mehr eingeschränkt gelten. Solche Entwicklungen haben auch Auswirkungen auf die Bindung in Organisationen. Das psychologische Band, das ein Individuum mit einer Organisation verbindet, findet sich besonders im Konstrukt des Commitments wieder. Commitment beschreibt, inwieweit sich Menschen ihrer Organisation oder Teilen davon zugehörig und verbunden fühlen (van Dick 2004).

Der Begriff Commitment wird in vielen Bereichen verwendet: zum Beispiel im Marketing (Ghemawat 1991), in der Ökonomie, wo es in der Rational Choice Theory als Äquivalent für das wertrationale Handeln (Abrahamsson 1993) steht, in verschiedenen Bereichen der Psychologie, aber auch in der Philosophie taucht der Begriff im Zusammenhang mit Jean-Paul Sartre (Hill 1992) auf. Von dieser sehr breiten Palette interessiert in der vorliegenden Schrift vor allem das organisationale Commitment als Untersuchungsgegenstand. Dabei wird organisationales Commitment als stabilisierende Kraft gesehen, die das Arbeitsverhalten einer Person beeinflusst (Allen/Meyer 1990; Hunt/Morgan 1994; Meyer/Allen

1984, 1997; Meyer/Herscovitch 2001; Meyer/Stanley/Herscovitch et al. 2002; van Dick 2004).

Organisationales Commitment wirkt vor allem auch in zentralen Bereichen der Beziehung von Beschäftigten zur Organisation (Cohen 2007; Meyer/Allen 1997; Meyer/Herscovitch 2001; Mowday 1998). Im Austausch für hohes bzw. stark ausgeprägtes Commitment erwarten sich viele Beschäftigte, dass die Organisation im Gegenzug bestimmte persönliche Bedürfnisse¹, die sich von konkreten Sicherheitsbedürfnissen bis hin zu Bedürfnissen der Selbstverwirklichung erstrecken, befriedigt bzw. sich als verantwortlich dafür sieht (Allen/Meyer 1990; Meyer/Allen 1991; Rhoades/Eisenberger 2002; Rhoades et al. 2001).

In mehreren Untersuchungen wurde hervorgehoben, dass organisationales Commitment eine Schlüsselvariable ist, die die arbeitsbezogenen Einstellungen der Beschäftigten, deren Verhalten und damit in weiterer Folge auch den Firmenerfolg beeinflussen (Meyer/Herscovitch 2001; Powell/Meyer 2004; Meyer et al. 2002; Porter et al. 1974; Reichheld 1996; Steers 1977). So wurde z.B. nachgewiesen, dass ein hoher Grad an organisationalem Commitment mit hoch motivierten Beschäftigten, die ihre Arbeit effizient und effektiv erfüllen, einhergeht (Angle/Perry 1981; Becker et al. 1996).

Die Gruppe an hoch motivierten Beschäftigten tendiert dazu, arbeitsbezogene Probleme innovativer zu lösen und zeigt insgesamt ein stärkeres Engagement in der Organisation (Katz/Kahn 1978; Morrison 1994; Podsakoff et al. 1996). Darüber hinaus zeigt gerade die Gruppe der hoch committeten Beschäftigten einen größeren Enthusiasmus und weist oft extra Anstrengungen im Arbeitsbereich auf, erledigt in einem höheren Maße freiwillig Aufgaben, die nicht unmittelbar Teil des Jobs sind und unterstützt aktiv Organisationsziele und zu einem signifikant höheren Anteil KollegInnen (Borman/Motowidlo 1993; Gellatly et al. 2006).

Es wird auch immer wieder auf die Bedeutung für die Performance einer Organisation, aber auch für die operationale Zuverlässigkeit hingewiesen (z.B. Gustafson/Reger 1995; Pfeffer 1994; Weick 1993; Weick/Roberts 1993). Dutton (1994) beispielsweise hebt als positive Effekte bessere Kooperation, besonders innerhalb von Arbeitsgruppen, Konkurrenzverhalten gegenüber Gruppen von außen, ein erhöhtes organisational citizenship behavior (OCB)², und erhöhte individuelle Bindung mit dem Unternehmen heraus. Damit ist schon auf einen ersten kritischen Faktor dieser Entwicklung hingewiesen: wie wirken sich die beobachtbaren Flexibilisierungstendenzen auf Formen der Bindungen zu Organisationen aus?

1 Diese Bedürfnisse sind seit Maslows Hierarchisierung (1954) bekannt.

2 Darauf wird im Kapitel 2.1.1.3 noch im Detail eingegangen.

Für die oben erwähnten Formen der flexibilisierten Beschäftigungsverhältnisse – die auch schon früher, wenn auch lange Zeit in unseren Breiten nur als Randerscheinungen existierten – wurde ein eigener Begriff³ gefunden: atypische Beschäftigungsverhältnisse (Tálos 1999: 417) oder non-standard forms of employment (Felstead/Jewson 1999: 5ff). Atypisch Beschäftigte unterscheiden sich hinsichtlich Arbeitszeit, arbeitsrechtlichen Regelungen der Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und sozialer Sicherung von einem Normalarbeitsverhältnis (Tálos/Fink 2002).

In den letzten Jahren ist der Anteil ‚atypisch‘ Beschäftigter, wie TeilzeitarbeitnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte, ‚neue‘ Selbstständige oder LeiharbeiterInnen, an der Erwerbsbevölkerung immer stärker gewachsen (Keller/Seifert 2006). Damit hat sich auch die Kluft zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen vergrößert. Positiv bewertete Seiten dieser Entwicklung werden in der öffentlichen Diskussion mit einem erleichterten Berufseinstieg, einer verbesserten Integration von Randgruppen in den Arbeitsmarkt und mit einer guten Möglichkeit des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit verbunden (Giesecke/Heisig 2010). Gerade die letztgenannten Punkte werden meist in einem Atemzug mit dem Argument der ‚besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ genannt und dienen somit – so der Tenor – der Besserstellung von Frauen am Arbeitsmarkt (Lewis 2010). Es gibt zu dieser Entwicklung aber auch sehr viele kritische Stimmen, die auf Folgen wie zunehmenden Ungleichheit am Arbeitsmarkt und Veränderung der Dauer der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der niedrig qualifizierten Beschäftigten und ähnliche Phänomene hinweisen (Giesecke/Heisig 2010; Tálos/Fink 2002).

Die Ursachen dieser Entwicklungen sind vor allem in den Strategien von Organisationen⁴ zu sehen, Kernbelegschaften zu reduzieren, Hierarchien zu verflachen, ‚out-zu-sourcen‘ (Flecker et al. 2009; Flecker 2010). Aus Sicht der Unternehmen steht im Vordergrund, den Personaleinsatz und -stand stärker an der Auslastung zu orientieren, um damit flexibler auf Umfeldeinflüsse reagieren zu können. In diesem Zusammenhang stehen vor allem Einsparungen im Bereich der Personalkosten im Zentrum. Gerade in Industriestaaten wie Österreich repräsentieren diese Kosten einen zentralen Ausgabenbereich (WIFO 11/2005). Eine Strategie ist dabei, die traditionellen, unbefristeten Arbeitsverträge durch die befristeten Verträge zu ersetzen (De Grip et al. 1997; Haunschild 2004a; Martin 2002; Mühlberger 2000, 2002).

Damit verschwimmen immer mehr die einst klaren Grenzen am Arbeitsmarkt und dann auch in den Organisationen zwischen Kern- und Randbeleg-

3 Auf die Abgrenzung dieses Begriffes wird in Kapitel 3.3.1 noch genauer eingegangen.

4 Siehe dazu Kapitel 4

schaft. Diese Grenzen werden durch die verschiedensten neuen Beschäftigungsformen aufgeweicht, die sich jetzt nicht mehr so eindeutig zuordnen lassen. Auf diese Formen wird später noch näher eingegangen⁵. An dieser Stelle ist wichtig, dass sich der Befund dieser Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen in vielen Arbeitsmarktstudien wiederfindet, die auch kritische und kreative Lösungen und Herangehensweisen, diese Auflösungen zu beschreiben, enthalten (Marsden 2004; Wächter 2002).

Kurzum: eine Erosion der Normalarbeitsverhältnisse (Martin 2002; Schmidt 2009) hat eingesetzt und damit kann nicht mehr von lebenslangen bzw. kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen mit sozialer Absicherung ausgegangen werden. Dies trifft besonders auf mittel- und westeuropäische Länder zu, die auf eine lange Tradition von unbefristeten Verträgen, die die Basis für eine langfristige, überwiegend lebenslange Beziehung von ArbeitnehmerInnen und den Organisationen legen, zurückblicken (Gallagher/McLean Parks 2001; McLean Parks et al. 1998; Rubin/Brody 2005).

Eine Folge dieser neuen Formen ist also ein Aufbrechen von bisherigen Normvorstellungen von Arbeitsverhältnissen, wie z. B. der lebenslangen Beschäftigung bei ein und demselben Unternehmen. Dieses Aufbrechen hat Konsequenzen für die Sicht auf die Beschäftigungsverhältnisse, für die bislang eine duale Sichtweise normal war: Am Arbeitsmarkt gibt es ein Innen und ein Außen, womit die Grenze zwischen dem internen Arbeitsmarkt innerhalb des Unternehmens und dem externen Arbeitsmarkt gemeint ist.

Auch innerhalb eines Unternehmens findet sich aber nochmals eine Form der Grenzziehung und der Herausbildung einer Form von Dualität, die ein Innen und Außen enthält: die Grenze zwischen Kern(Stamm)- und Randbelegschaft. Es vollzieht sich dabei eine Polarisierung von Arbeitsbedingungen mit unterschiedlichen Konsequenzen für die Geschlechter: „Dabei sind (über)lange Arbeitszeiten von (hochqualifizierten) Männern und kurze Teilzeit von Frauen häufig die zwei Seiten einer Medaille.“ (Wagner 2001: 371) Besonders im Bereich der höher qualifizierten Arbeitskräfte wird seit Mitte der 1990er Jahre in der Managementliteratur das Aufweichen der Grenzen diskutiert (Deetz 1994; Kunda 1992; Sennett 1998). Dabei geht es besonders um die sogenannten WissensarbeiterInnen, die in verschiedenen Branchen und Bereichen diejenigen sind, die als Schlüsselkräfte – gerade in Veränderungsphasen – gesehen werden können. Der Begriff WissensarbeiterInnen deckt eine breite Gruppe an Individuen ab, die sich von Bereichen wie der Medienbranche über Werbeagenturen oder Beratungsunternehmen bis zu Hochtechnologie- und Entwicklungsberei-

5 Besonders in Kapitel 3.3.1 werden verschiedene Ausprägungen der Beschäftigungsformen im Detail beschrieben.

chen hinzieht. Gemeinsam ist all diesen Bereichen, dass dabei immer wieder auf die Unterschiede zu herkömmlichen Beschäftigten hingewiesen wird. Dabei wird besonders auf die privilegierte Position solcher WissensarbeiterInnen verwiesen, da sie als Personen gesehen werden, die einen sehr hohen Grad an Autonomie erleben und ein sehr hohes Maß an Identität mit ihrer Arbeit – und nicht mehr wie bei den Normbeschäftigten mit der Organisation. Das unterstreicht auch die Diagnose von Sennett (1998), in der er Ende der 1990er Jahre betont, dass die befristeten und immer stärker zerstückelten Arbeitspraktiken in Formen von Arbeitsbeziehungen münden, in denen die Identifikation mit der anstellenden Organisation keine Selbstverständlichkeit mehr ist. Dieses Maß an Identitätsbildung der neuen WissensarbeiterInnen ist einerseits geprägt durch persönliche Anlagen, andererseits auch durch Beiträge von organisationaler Seite (Alvesson 2000). Eine große Zahl dieser Beschäftigungsgruppe agiert als wären sie UnternehmerInnen. Dieses Phänomen wird von Voss/Pongratz (1998), die für diese Gruppe den Begriff der ArbeitskraftunternehmerInnen geprägt haben, ausführlich beschrieben. Dort wird deutlich, dass sich die steigende Zahl der Nicht-Normalarbeitsverhältnisse und die abnehmende Sicherheit in Normalarbeitsverhältnissen auch auf den betrieblichen Alltag und in der Folge auf das Gefüge bzw. das Selbstverständnis aller Beschäftigten auswirken.

Für den langfristigen Erfolg von Unternehmen spielen ganz besonders hochqualifizierte Beschäftigte eine wichtige Rolle (Huselid 1995; Pfeffer 1998). Dabei geht es nicht nur um den Stand der Qualifizierung, sondern auch um die Bereitschaft einen bestimmten Grad der Bindung zum Unternehmen einzugehen.

Die skizzierten Entwicklungen rund um die Beschäftigungsformen stellen die Wissenschaft auf der einen Seite, aber auch die Politik auf der anderen Seite also vor die Herausforderung, neue kreative Lösungen für die Beziehungsgestaltung zwischen BeschäftigterInnen und Beschäftigten zu finden. Dabei ist klar, dass diese Suche mit dem Aufbrechen der oben beschriebenen dualen Sichtweise verbunden sein sollte. Wobei es damit alleine noch nicht getan ist, denn wie Rousseau (1998) feststellt, ist der Blick darauf zu richten, was unter diesen sich veränderten Gegebenheiten noch Elemente der Verbundenheit in Organisationen sind. Gerade in Organisationen, die intensiv von flexibilisierten Beschäftigungsmöglichkeiten Gebrauch machen, ist zudem beobachtbar, dass der Blick auf diese Beziehungsgestaltung in den Hintergrund rückt, wodurch die Kosten- und die Arbeitsbeziehungen (employment relations) wieder stärker einen transaktionalen Charakter erhalten (Koene/vanRiemsdijk 2005).

Das Beispiel der WissensarbeiterInnen zeigt auf, dass die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse auch beträchtliche Konsequenzen auf die Aus-

prägungen von Identifikation und organisationalem Commitment⁶ haben, wobei Bindung weiterhin für die Betrachtung und Erklärung der Performance von Organisationen ein wesentliches Kernelement darstellt. Auf diese Bedeutung wird in den Erklärungsmustern von organisationalem Commitment, die im Wesentlichen die empirischen Untersuchungen in diesem Bereich prägen, hingewiesen. Diese Erklärungsmuster von organisationalem Commitment haben zu Operationalisierungen geführt, die für die Untersuchung von organisationalem Commitment immer wieder herangezogen werden.

In den nachfolgenden Kapiteln wird diese Argumentation noch genauer erläutert und führt zu der leitenden Fragestellung des Forschungsvorhabens: Wie wirken sich die beobachtbaren Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse auf die Operationalisierung von organisationalem Commitment aus bzw. inwieweit finden die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse Eingang in diese Operationalisierungen im wissenschaftlichen Diskurs?

Durch die beobachtbare Auflösung von Grenzen in Organisationen stellt sich die Frage, inwieweit nicht eine Neukonzeption von Unternehmensbindungen – oder anders formuliert: von organisationalem Commitment – notwendig ist. Diese Arbeit leistet einen Beitrag zur Analyse dieser Veränderungen und Auswirkungen und zur Neukonzeption.

1.2 Leitende Forschungsfragen

Die Vermutung liegt nahe, dass sich durch Teilzeitarbeit, Zeitarbeitsverträge und die abnehmende Wahrscheinlichkeit einer lebenslangen Zugehörigkeit zu einer Organisation auch die Bindung von MitarbeiterInnen zu einer bestimmten Organisation verändert. Geht man davon aus, dass Bindung als wesentlicher Faktor in Organisationen weiterhin wichtig ist, stellt sich die Frage, wie sie angesichts der Ausdifferenzierungen der Beschäftigungsformen herzustellen ist. Aktuelle Studien (Meyer et al. 2002; Powell/Meyer 2004; van Dick 2004; Gellatly et al. 2006) machen deutlich, dass auch oder gerade in Zeiten des Wandels die MitarbeiterInnenbindung eine wichtige Rolle für das Arbeitsverhalten spielt und somit für die Effizienz von Organisationen eine zentrale Bedeutung hat.

Es zeigt sich auch, dass sich Beschäftigte flexibel auf die veränderte wirtschaftliche Situation einstellen, indem sie notwendige Kompetenzen erwerben und wenn notwendig sogar ihren Beruf wechseln (Raeder/Grote 2001). Berufliche Wahlmöglichkeiten stehen ihnen damit zwar offen, doch müssen sie ihr Beschäftigungsrisiko zunehmend selbst tragen (Beck 1999; Voss/Pongratz 1998). Dies zeigt sich auch darin, dass der traditionelle Arbeitsvertrag, in dem Arbeits-

6 Zur Abgrenzung dieser Begriffe siehe Kapitel 2

platzsicherheit im Austausch für Loyalität und Leistung angeboten wird (Herriot/Stickland 1996), reformuliert wird und „employability“ dabei immer mehr „job security“ ersetzt. Dass es jedoch im Hinblick auf die Konsequenzen solcher geänderten Beschäftigungsformen noch ein Defizit im Bereich der Befunde gibt, formulieren Gallegher/McLean Parks (2001: 204): "The growth of 'contingent' or 'alternative' forms of work relationships highlights the need for reseacher to examine work-related commitments outside of the traditional employer-employee framework."

Das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit ist es, das Verständnis des Konzepts von organisationalem Commitment vor dem Hintergrund der sich verändernden Arbeitsbeziehungen zu erweitern, wobei hier besonders der wissenschaftliche Diskurs untersucht wird. Die leitende Forschungsfrage lautet:

Wie wirken sich die beobachtbaren Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse auf die Operationalisierung von organisationalem Commitment aus bzw. inwieweit finden die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse Eingang in diese Operationalisierungen im wissenschaftlichen Diskurs?

Es stellt sich die Frage, ob die bestehenden Konzeptionen der MitarbeiterInnenbindung ausreichen, um angesichts der Veränderungen in der modernen Erwerbsgesellschaft noch einen Erklärungswert für Einstellungen und Verhalten von MitarbeiterInnen zu haben. Inwieweit müssen/sollten die Konzepte neu definiert und weiterentwickelt werden, um den Veränderungen Rechnung zu tragen? Dies setzt die Abklärung folgender Fragen voraus:

Welcher Stellenwert wird organisationalem Commitment im Bereich der Konzepte, die Bindung in Organisationen erklären, eingeräumt? Wie lässt sich organisationales Commitment mit verschiedenen Konzepten von Bindung in Bezug setzen? (Kapitel 2)

Welche Veränderungen am Arbeitsmarkt haben seit den Wirtschaftswunderzeiten der 1960er und 1970er Jahre, die mit Phänomenen wie Vollbeschäftigung und Normalbeschäftigungsverhältnis einhergingen, stattgefunden? (Kapitel 3)

Welche Ausprägungen der Beschäftigungsstrategien in den Unternehmen haben diese Veränderungen begleitet bzw. beeinflusst? (Kapitel 4)

Wie wirken sich diese Veränderungen am Arbeitsmarkt beziehungsweise der Beschäftigungsverhältnisse auf verschiedenen aggregierte Betrachtungsebenen, wie der Makro-, Meso- und Mikroebene aus? (Kapitel 5)

Wie hat sich die Diskussion zum Thema organisationales Commitment im wissenschaftlichen Diskurs seit den Wirtschaftswunderzeiten entwickelt? Welche Erklärungsmodelle von organisationalem Commitment haben sich herausgebildet und welche Operationalisierungsformen für organisationales Commitment sind aus diesen Modellen heraus entstanden? (Kapitel 6)

Wie wurde organisationales Commitment im wissenschaftlichen Diskurs empirisch erfasst? Welche Entwicklungen und Tendenzen lassen sich hier erkennen? (Kapitel 7)

Welche Konsequenzen aus den Befunden des wissenschaftlichen Diskurses zu organisationalem Commitment ergeben sich? (Kapitel 8)

Vor welchem Hintergrund das Zusammenwirken ökonomischen Faktoren, die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und die Ausbildung eines psychologischen Konstrukts wie organisationales Commitment, erklärt werden wird, wird in der folgenden wissenschaftstheoretischen Positionierung verdeutlicht.

1.3 Wissenschaftstheoretische Positionierung

Es finden sich auf der einen Seite ökonomische und organisationssoziologische Erklärungsmodelle, die das Geschehen am Feld des Arbeitsmarktes und im Spezielleren innerhalb von Organisationen erklären. Hier gibt es eine Tradition im Bereich der industrial relations, bei der verhaltenswissenschaftliche Betrachtungen von Verhandlungen lange Zeit im Vordergrund standen (z.B. Walton/McKersie 1965). Diese gehen einher mit einer stark institutionenökonomischen Perspektive, bei der der Betrachtungsgegenstand die Einflussfaktoren, der Prozess und die Ergebnisse dieser Aushandlungsprozesse sind und waren, wobei die Rolle der Schlüsselinstitutionen (z.B. Gewerkschaften) bzw. Schlüsselpersonen ganz besonders hervorgehoben wurde (z.B. Dunlop 1958). Durch diese verschiedenen AkteurInnen kamen schon sehr früh verschiedene Wertorientierungen und Interessen in den Blickpunkt, womit eine pluralistische Perspektive gefördert wurde. Guest (2004b: 542) merkt dazu an, dass „in this changing context, it is increasingly likely that the analytic frameworks that have served us well over the years are less able to account for and explain contemporary employment relations behavior in organizations. Arguably, therefore, we need rather different frameworks to explore the ‘new’ employment relations.“

Dem gegenüber stehen organisationspsychologische Modelle, die die Stärke und Ausbildung von Bindungsphänomenen erklären, wobei auch hier auf Vielfalt bedachte Erklärungen immer mehr Bedeutung gefunden haben. In der Auseinandersetzung wurde die Bindung zu verschiedenen Bezugspunkten⁷, wie z.B. Firma, Arbeitsgruppe oder Gewerkschaft in den Blickpunkt gerückt (z.B. Mowday et al. 1982). Somit finden sich pluralistische Perspektiven, die Ansatzpunkte für Verbindungen von organisationssoziologischen und organisationspsychologischen Sichtweisen eröffnen.

7 Siehe dazu Kapitel 2.1.3

In dieser Arbeit werden die aktuellen Diskurse zu Commitment analysiert, um damit die Diskursvielfalt darzulegen, wobei die Herausforderung in der Zusammenführung der verschiedenen Perspektiven liegt. Es werden dafür vor allem organisationstheoretische Konzeptionen und soziologische Erklärungsmodelle herangezogen, die sich besonders mit der Grenzziehung von Organisationen beschäftigt haben, da schon die ersten Betrachtungen des Problemfelds darauf hindeuten, dass hier Begrifflichkeiten wie Kern- und Randbelegschaft und in weiterer Folge die Klärung des „Drinne und Draußen“ wichtige Ansatzpunkte liefern können.

Damit ist auch die erkenntnistheoretische Positionierung der Arbeit verbunden. Die Positionierung lässt sich im Rahmen der gängigen Klassifikationen als konstruktivistisch bzw. Social Constructionist (Berger/Luckman 1966; Scherer 2002) bezeichnen. Sehr knapp zusammengefasst werden in diesen Positionen Organisationen und Umwelten als soziale Konstruktionen der Wirklichkeit gesehen, die von einer sozialen Gruppe und nicht notwendigerweise auch von anderen geteilt werden.

Die wissenschaftstheoretische Grundrichtung innerhalb der BWL, die sich besonders im funktionalistischen Paradigma niedergeschlagen hat, ist jedoch der Kritische Rationalismus. Dessen Vorgangsweise ist an naturwissenschaftlichem Vorgehen, mit der Suche nach Gesetzmäßigkeiten, der Bildung axiomatisch-deduktiver Theoriegebäude und der Falsifikation anhand empirischer Basissätze orientiert (Kirsch et al. 2007: 17). Die Kritik an diesem Paradigma hat sich über die Jahre hinweg etabliert und langsam können sich alternative Ansätze wie etwa das interpretative Paradigma, das auf dem Konstruktivismus basiert, durchsetzen, wenngleich Kasper bereits 1990 festhält: „Charakteristisch für die Organisationstheorie ist also ein sich vollziehender Übergang vom funktionalen zum interpretativen Paradigma.“ (Kasper 1990: 66)

Das funktionalistische Paradigma untersucht soziale Regelmäßigkeiten auf kausale Zusammenhänge hin (Scherer 2002). Der Standpunkt der VertreterInnen dieses Ansatzes beruht darauf, dass soziale Konstellationen reale Entitäten sind, die von Kräften erhalten werden und unabhängig von ihren Mitgliedern wirken und erforscht werden können. Als wissenschaftstheoretische Grundlage für diesen funktionalistischen Zugang wird der kritische Rationalismus gesehen (Kasper 1990; Kirsch et al. 2007), als deren Begründer Sir Karl Popper gilt. Der Kritische Rationalismus fordert eine Systematisierung und Kodifizierung der Resultate der Forschung.

Im Gegensatz zu den Kritischen RationalistInnen, die methodisch danach streben, möglichst systematisch Fehler auszuschalten, plädieren die VertreterInnen des Konstruktivismus für die Methode des Diskurses, also des ständigen Sich-Auseinandersetzens in Form von Kommunikation (Kirsch et al. 2007). Da-

bei ist es wichtig, dass die im Diskurs fallenden Äußerungen auch nachvollzogen bzw. verstanden werden.

Schon Kant vertrat die These, dass Dinge an sich überhaupt nicht erkannt werden können, sondern dass die Gegenstände unserer Erfahrung nach immer nur Erscheinungen sind, die geprägt sind von Anschauungsformen wie Raum und Zeit (Schülein/Reitze 2002). Raum und Zeit sind damit gleichsam grundlegende Kategorien, auf deren Basis räumliche und zeitliche Beziehungen zwischen verschiedenen Gegenständen überhaupt erst erstellt werden können. Damit ist jedes Bild der Welt konstruiert.

Eine weitere grundlegende Annahme des Konstruktivismus ist, dass die Wissenschaften keine Beschreibung der Wirklichkeit bieten, sondern dass in unterschiedlichen Wissenschaften zunächst jeweils ein grundlegendes Begriffssystem konstruiert wird, auf dessen Basis überhaupt erst wissenschaftliche Erkenntnis möglich wird. Entsprechend gilt dies auch für die Alltagssprache. Auch hier erkennen wir nicht die Wirklichkeit an sich, sondern legen unserer Erkenntnis bestimmte sprachliche Unterscheidungen zugrunde (Kieser 2002).

Von absoluten Wahrheits- und Wirklichkeitsbegriffen verabschiedet sich die Spielart des radikalen Konstruktivismus. Der Radikale Konstruktivismus⁸ hat schließlich diese These, nämlich dass Menschen ihre Wirklichkeiten konstruieren, weiter verfolgt. Die Bezeichnung geht auf von Glasersfeld (1987) zurück. Anstelle der Objektivität wird die „Intersubjektivität“ gestellt. Die „Radikalität“ liegt also darin, dass jedes menschliche Erkennen und Denken als Konstruktion im Prozess menschlicher Kognitionen und Autopoiese angesehen werden kann und dies keine Ausnahme zulässt. So ist die Erkenntnis der absoluten Wirklichkeit uns als lebendigen Organismen versagt. Daraus folgt auch, dass Objektivität menschenunmöglich ist. Eine weitere Konsequenz ist, dass alle Wahrnehmungen, Wissensbestände, Denkart und Lebensformen Instrumente im Prozess der menschlichen Autopoiesis sind (Kasper 1995). Maturana unterstreicht den Abschied von absoluten Wahrheits- und Wirklichkeitsbegriffen: „Es gibt keine ‘objektive’ Welt oder ‘Wirklichkeit’, unabhängig von einem konkreten lebenden System.“ (Maturana 1982: 287) Im Zentrum der Erkenntnis steht weniger die Frage nach den Inhalten und Gegenständen der Wahrnehmung als das „Wie“ des

8 Maturana (1982) und Watzlawick (1969) sind nur zwei Namen derjenigen, die an der Entwicklung des radikalen Konstruktivismus maßgeblich beteiligt waren. Als Weiterentwicklung des kognitionstheoretischen Konstruktivismus stellt der radikale Konstruktivismus im Wesentlichen eine Kombination zwischen Neurobiologie und Systemtheorie dar (vgl. Knorr-Cetina 1989; Luhmann 1984). Kognitiver Konstruktivismus hat mit den kausalen Landkarten versucht die positivistische und interpretative Richtung zu verbinden. Die kausalen Landkarten sollen einen Zusammenhang zwischen bestimmten Faktoren, die die Individuen in ihren Köpfen haben, herstellen können (Kieser 2002).

Erkenntnisvorganges selbst. Kernfrage des Radikalen Konstruktivismus ist, wie Erkenntnisvorgänge zustande kommen, wie sie sich auswirken und zu welchen Ergebnissen sie führen.

Wichtig ist auch die Erkenntnis, dass Menschen als Organismen keinen kognitiven Zugang zu ihrer Umwelt haben, sondern nur BeobachterInnen sind. Jede Beobachtung schließt unmissverständlich den/die BeobachterIn ein. Er/sie ist letztendlich die Bezugsgröße der Beschreibung. Der entscheidende Faktor ist nicht die Übereinstimmung mit der Wirklichkeit, sondern der Nutzen unseres Wissens im Prozess unserer Kognition. Als BeobachterInnen sind wir ständig um homogene, konsistente und widerspruchsfreie Konstruktionen unserer Erfahrungswelt bemüht (vgl. v. Glasersfeld 1987). „Was der Mensch sieht, hängt von zweierlei ab: von dem, worauf er schaut, sowie von dem, was seine vorherige visuell-konzeptionelle Erfahrung ihn zu sehen gelehrt hat.“ (v. Glasersfeld 1987: 206)

Diese Art der Konstruktion von Wirklichkeit betont die Einzigartigkeit und Unentbehrlichkeit des Individuums. So wichtig das Individuum ist, so wichtig ist die Interaktion mit anderen, mit denen eine gemeinsame Realität durch den Austausch der beobachteten Merkmale konstruiert wird. Zur Konstruktion braucht man die anderen. Man ist nicht frei, in dem Sinn, dass man sich konstruieren kann, was man will. Wir treten in eine Gruppe oder einen sozialen Zusammenhang ein (wie z.B. unsere Familien, Schulen, Unternehmen) und begegnen festgefügt immer wieder stabilisierten Realitätsdefinitionen und auf sie abgestimmte Vorstellungen des Handelns. Diese schwer veränderbaren Realitätsdefinitionen werden durch soziales Handeln erzeugt (Hejl 1987). Der Konstruktivismus kann als eine wesentliche wissenschaftstheoretische Strömung angesehen werden, der neue Denkweisen und damit auch in der Entwicklung von Erklärungsmodellen eine neue Perspektive eröffnet hat.

Den radikalen Konstruktivismus gibt es als monolithische Theorie nicht. Es gibt jedoch Gemeinsamkeiten im Grundsätzlichen, vor allem hinsichtlich der generellen Annahmen, dass wir die Welt, in der wir leben, durch unser Zusammenleben mitprägen.

Fragen nach der Beobachtung, Beschreibung bzw. Konstruktion von Wirklichkeit, der Entstehung von Erkenntnis, der Bedeutung von Reflexion oder den Auswirkungen von Kontexten spielen dabei eine große Rolle für die Entstehung von Theorien und deren Anwendung. Diese Fragen werden in der Folge auf die organisationale Ebene wie auch auf die Ebene des wissenschaftlichen Diskurses heruntergebrochen. Sie sind in dem Zusammenhang ebenso relevant, wie auf der Metaebene der Wissenschaftstheorie. Es geht wie in der wissenschaftstheoretischen Diskussion in dieser Arbeit auch um die Frage, wie Beschreibungen des Phänomens Bindung in Organisationen erläutert werden, wie und in welcher Art

und Weise Kontexte in diese Diskussion miteinbezogen werden und wie damit im wissenschaftlichen Diskurs umgegangen wird.

Eine konstruktivistische Perspektive erlaubt das Verbinden des Beobachtungsfelds der Beschäftigungsverhältnisse, deren Erklärungen und Einordnungen auf der einen Seite mit den Erklärungsmodellen von organisationalem Commitment und deren Repräsentanz im wissenschaftlichen Diskurs auf der anderen Seite. „Constructivist studies aim at understanding the intricate way in which discourse leads to the creation and reification of certain phenomena.” (Hardy 2004: 416) Damit wird ausgedrückt, dass in dieser Arbeit ein konstruktivistischer Blick auf die Reproduktion der Diskussion rund um organisationales Commitment gelegt werden wird und damit wichtiger Einblick in diesen Debatte gegeben werden sollen. Es wird aber auch der Kontext der Beschäftigungsverhältnisse, in dem sich organisationales Commitment herausbildet, näher beleuchtet.

Organisationales Commitment ist ohne Einbeziehung des Kontextes der Organisation und der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse nur eingeschränkt erklärbar bzw. ist der Aussagewert ohne Kontextualisierung begrenzt.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit untersucht das Phänomen Commitment. Dabei verfolgt sie das Ziel, in mehrerlei Hinsicht einen Beitrag zur Commitmentforschung zu leisten: Es wird argumentativ dargelegt, welche Bedeutung die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen für die Entstehung und Intensität von organisationalem Commitment hat. Es wird weiters herausgearbeitet, inwieweit die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse Eingang in die Operationalisierungen im wissenschaftlichen Diskurs gefunden haben und welche multidimensionalen Wechselwirkungen bei der zukünftigen Betrachtung von organisationalem Commitment mitberücksichtigt werden sollten. In Abbildung 1 findet sich eine graphische Darstellung des Aufbaus.

Kapitel 2 widmet sich dem ersten großen Bereich dieser Arbeit – der Erklärung des Konzepts der Bindung. Dabei werden eingangs die nahe beieinanderliegenden Konzepte Identität, Identifikation und Commitment zueinander in Beziehung gesetzt (Kapitel 2.1). Im Anschluss daran wird die sich wandelnde Bedeutung des Betrachtungsfelds organisationales Commitment dargelegt (Kapitel 2.2).