

Angelika Schmidt

Organisationales Commitment und Beschäftigungsverhältnisse

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



Inhalt

1	Problemstellung	13
1.1	Kontext und Problemhintergrund.....	13
1.2	Leitende Forschungsfragen	18
1.3	Wissenschaftstheoretische Positionierung	20
1.4	Aufbau der Arbeit	24
2.	Bindung in Organisationen	29
2.1	Konzeptionen des Themas Bindung	29
2.1.1	Identität	31
2.1.1.1	Identitätsorientierungen	31
2.1.1.2	Identitätsorientierungsrahmen.....	35
2.1.1.3	Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	37
2.1.1.4	Bedeutung sozialer Identitäten.....	41
2.1.2	Identifikation.....	43
2.1.3	Commitment im Spannungsfeld von Identität und Identifikation	48
2.2	Organisationales Commitment im Wandel	54
3.	Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse	61
3.1	Veränderungen am Arbeitsmarkt	62
3.2	Flexibilisierung – nur ein Modewort?.....	70
3.3	Dimensionen der Beschäftigungsflexibilisierung	72
3.3.1	Rechtliche Dimension: Erosion der Normalarbeitsverhältnisse	73
3.3.1.1	Arbeitsverträge mit einem/r BeschäftigerInn.....	77
3.3.1.2	Tätigkeit bei einem/r BeschäftigerIn ohne vertragliche Betriebszugehörigkeit	80
3.3.1.3	Vertragsverhältnisse mit mehreren BeschäftigerInnen	82
3.3.2	Zeitliche Dimension: Arbeitszeit, -lage, -dauer und -geschwindigkeit	83
3.3.3	Räumliche Dimension: Entgrenzung von Raum und erhöhte Mobilität.....	86
3.3.4	Technologische Veränderungen.....	90
3.4	Zwischenresümee – Abweichung der Atypischen Beschäftigungsformen.....	91
4.	Beschäftigungsstrategien in Unternehmen	97
4.1	Beweggründe für Flexibilisierungstendenzen in Organisationen	97
4.2	Flexible Firm.....	104
4.3	Weiterführung der funktionalen Flexibilisierung	107
4.4	Weiterführung der numerischen Flexibilisierung	112
4.5	Zwischenrestümee	118
5.	Konsequenzen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen.....	121
5.1	Makroebene: Konsequenzen am Arbeitsmarkt	122
5.1.1	Tendenz zur Vermarktlichung	122
5.1.2	Regionale Zuordnungsmuster für Beschäftigungssysteme.....	124
5.1.3	Steuerungsstrukturen innerhalb von Beschäftigungssystemen.....	128
5.1.4	Zwischenresümee: Vermarktlichung und Problemfelder der Marktstrukturen ...	131

5.2 Mesoebene - Beschäftigungsverhältnisse in Organisationen	135
5.2.1 Segmentierungstendenzen innerhalb der Belegschaft	135
5.2.2 Verschiebung von organisationalen Grenzen	141
5.2.2.1 Grundlegende Fragestellungen	141
5.2.2.2 Organisationale Grenzen.....	143
5.2.2.3 Koppelungen in Organisationen	148
5.2.2.4 Zugehörigkeit in Organisationen – Mitgliedschaft	158
5.2.2.5 Wirkung von Zeit auf Mitgliedschaft	168
5.2.3 Beschäftigungsmodus und Beziehungsmuster.....	173
5.2.4 Rationalitätsformen von Beziehungsmustern	181
5.2.4.1 Orginalkonzept der Eingebettetheit	185
5.2.4.2 Eingebettetheit bei Max Weber	186
5.2.4.3 Eingebettetheit in der neuen ökonomischen Soziologie	186
5.2.4.4 Eingebettetheit im organisationstheoretischen Verständnis	187
5.2.5 Zwischenresümee – Veränderung der Mitgliedschaftsrollen	189
5.3 Mikroebene – Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen.....	191
5.3.1 Leistungssteuerungssysteme	192
5.3.2 Veränderung der Wahrnehmung der Arbeitsverträge.....	197
5.3.2.1 Relationaler Arbeitsvertrag.....	198
5.3.2.2 Psychologischer Arbeitsvertrag	202
5.4 Zwischenresümee – Vermarktlichung bis hin zum Identitätswandel	208
 6. Operationalisierung von organisationalem Commitment	
im wissenschaftlichen Diskurs.....	217
6.1 Überblick: Verhaltens- und Einstellungsbezogene Schulen	217
6.2 Vermeidung von Kosten – Beckers Side-bet Ansatz	221
6.3 Berechnender Austausch – Etzionis Ansatz.....	225
6.4 Rechtfertigung zurückliegenden Verhaltens – Kanfers Ansatz	227
6.5 Affektbezogene Bindung – Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)	230
6.6 Gemischte Ansätze.....	234
6.6.1 Meyer/Allen – Drei-Komponenten-Modell	234
6.6.1.1 Affektives Commitment.....	235
6.6.1.2 Normatives Commitment.....	237
6.6.1.3 Continuance Commitment	239
6.6.1.4 General Model	241
6.6.2 Organisationales Commitment als Einstellungsdimension.....	244
6.7 Zwischenresümee – Commitmentkonzepte und deren Operationalisierungen.....	246
 7. Analyse der eingesetzten Operationalisierungen von organisationalem Commitment	249
7.1 Zielsetzung und Vorgehen bei der Analyse	250
7.1.1 Textanalyse	251
7.1.2 Textauswahl	252
7.1.3 Thematicsches Kodieren.....	252
7.1.4 Relationale Zusammenhangsanalyse	254
7.2 Ergebnisse der thematischen Kodierung im Überblick.....	258
7.2.1 Publikationsintensität.....	259
7.2.2 Untersuchungsbereiche / Sample	260
7.2.3 Untersuchungssettings	260
7.2.4 Gewähltes Commitmentkonstrukt	261

7.2.5	Gruppen von Einflussfaktoren und Ergebnissen.....	261
7.3	Einflussfaktoren auf organisationales und Wirkung von organisationalem Commitment.....	264
7.3.1	Einflussfaktoren auf organisationales Commitment.....	264
7.3.1.1	Umweltbedingungen der Person	264
7.3.1.2	Sozialisation.....	266
7.3.1.3	Charakteristika der Organisation und Führungspraktiken	268
7.3.1.4	Rollenerwartungen und soziale Identifikation	270
7.3.1.5	Arbeitserfahrungen	273
7.3.1.6	Psychologischer Vertrag	274
7.3.2	Auswirkungen von organisationalem Commitment	277
7.3.2.1	Wirkungen auf das produktive Verhalten und den Verbleib im Unternehmen.....	277
7.3.2.2	Individuelle Nutzenfaktoren: Zufriedenheit und erlebter Stress.....	280
7.4	Themengruppen der Operationalisierungen von organisationalem Commitment ..	281
7.4.1	Analyseschritte.....	282
7.4.2	Gesamtes begriffliches Netzwerk	284
7.4.3	Side-bet orientierte Skalen: RTS, HAS	288
7.4.4	Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)-Skala.....	290
7.4.5	Commitment Skala nach O'Reilly/Chatman	292
7.4.6	Drei-Komponenten-Skalen nach Meyer/Allen	293
7.4.7	Mischformen	294
7.4.8	Clusteranalyse	295
7.4.8.1	Cluster – Fragebogen	296
7.4.8.2	Cluster – Einzelunternehmen	297
7.4.8.3	Cluster – Untersuchungen ab 500 Befragte	299
7.4.9	Zusammenfassung der Themengruppen	300
7.5	Zusammenfassung der Ergebnisse und Interpretation	303
7.5.1	Methodisches Vorgehen.....	303
7.5.2	Heterogene Inhalte	305
7.5.3	Trend zu einstellungsbezogenen Operationalisierungsformen	306
8.	Multidimensionale Wechselwirkungen	309
8.1	Multidimensionalität	310
8.2	Dimension Zeit.....	314
8.3	Dimension Handlungsspielraum	315
8.4	Dimension Soziale Gerechtigkeit.....	318
8.5	Dimension Unsicherheit.....	324
8.6	Commitment als Triebfeder des ökonomischen Rationalitätskonzepts	326
9.	Zusammenfassung und Ausblick	329
Literaturverzeichnis.....		343