

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 BeschäftigterIn	77
3.3.1.2	Tätigkeit bei einem/r BeschäftigterIn ohne vertragliche Betriebszugehörigkeit	80
3.3.1.3	Vertragsverhältnisse mit mehreren BeschäftigterInnen	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	Zwischenresümee	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 – Kanter's 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	Thematisches 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