

# Entgrenzung und Bindung in Netzwerken



**Silvia Peplinski und Rafael Graff**

# Gliederung

**Brainstorming**

**Entgrenzung**

**Bindung (Commitment/ Identifikation)**

**Modell zur Strukturanalyse**

**Gruppenarbeit**

*BRAINSTORMING:  
Was verbindest du mit dem Begriff der Entgrenzung?*



18.07.2006

# **Brainstorming**

**Erosion alter Strukturen**

**Neue Vorstellungen**

**Oft gehört. Gegenläufige Prozesse**

**Verschwommen**

**Vermischung, Flexibilität, kreatives Chaos**

**Alles unter einem Dach (Arbeit und Familie)**

**Ganz alte Strukturen, Hobby zum Beruf machen**

**Eigene Grenzen. abbauen, keine Grenzen haben. überschreiten, G**

**A.lte Grenzen gehen verloren, keine Strukturen. Verlust**

**Ausufernde Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, kein**

**Arbeitnehmerschutz**

**Grenzenlos Netzwerk Unüberschaubarkeit**

**Aufweichen der Grenzen von Privat- und Berufsleben**

## **Entgrenzung:**

**Entgrenzung ist die “leitende Tendenz der derzeitigen Veränderung der Arbeitsverhältnisse insgesamt, die alle sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit betrifft“**

(Voß 1998, S. 474).

# Entgrenzung

**Der Begriff der Entgrenzung beschreibt einen Prozess: Den Prozess des Aufhebens von bisher existierenden Grenzen.**

**Welche Grenzen bestanden vorher?**

# Das fordistische Arbeitsverhältnis

**Versicherungen** (Lohnfortzahlung, Arbeitslosen- und Rentenversicherung)

**Kollektive Regelungen zur sozialen Absicherung**  
(z.B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften)

**Vorschriften zur Gestaltung der Beschäftigung**  
(z.B. Arbeitsschutz, Betriebsräte, Entlohnung)

**Absicherungen**  
(z.B. Kündigungsschutz, Abfindung, Kontrolle der Arbeitszeit)

## Entgrenzung/ Flexibilisierung

**Flexibilisierung = Übergang von einem Normalarbeitsverhältnis (fordistisches Arbeitsverhältnis) zu einer Arbeitsorganisation weitgehend ohne feste Vorgaben.**

**⇒ Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen**



## Prekäre Arbeitsverhältnisse zeichnen sich aus durch

- Geringe Arbeitsplatzsicherheit
- Niedrigem Lohn, Teilzeitbeschäftigung
- Befristete Verträge
- Mangelnder Kündigungsschutz

## Weitere „atypische“ Beschäftigungsformen

- **Leiharbeit**
- **„Schein“-Selbständigkeit**
- **Überbetrieblich organisierte Projekte**
- **Telearbeit**

⇒ führen zu oder gekennzeichnet durch

- ◆ **Verwischen der Grenzen der Arbeitsteilung (Team-, Gruppenarbeit)**
- ◆ **Dynamisierung von Arbeitsinhalten**
- ◆ **Reduzierung der Schranke zwischen Erwerbsarbeit und Familienleben**

**Wandel von**

**durchstrukturierten Arbeitsvorgaben  
(Taylorismus) „Arbeitnehmer“**

**zu**

**Temporären marktförmigen  
Arbeitsbeziehungen  
„Arbeitskraftunternehmer“**

# **Arbeitskraftunternehmer – Drei Thesen**

(nach Pongratz + Voß)

- 1. Verstärkte Selbst-Kontrolle von Arbeitskraft**
- 2. Erweiterte Selbst-Ökonomisierung von  
Arbeitskraft**
- 3. Selbst-Rationalisierung von Arbeitskraft und  
Verbetrieblichung von Lebensführung**

# BINDUNG

## 1.1 Wortbedeutung

Verb *binden*: umwinden, zusammenfügen, befestigen  
im materiellem Sinne: z.B. flechten, knüpfen, knoten  
imaginär: sich binden = sich festlegen, sich verpflichten

Substantiv *Bindung*: Vorgang oder Ergebnis des Bindens

Antonyme: Loslösung, Trennung, Freiheit, Autonomie

# BINDUNG

## 1.2 Wortverwendung

- Bindung ist kann sowohl reflexiv (sich) als auch nicht- reflexiv (andere) verstanden werden
- 2) Kann sowohl auf einen Zustand, als auch auf einen Vorgang bzw. Prozess verweisen
  - 3) Impliziert stets die Möglichkeiten der Nicht- Bindung bzw. Lösung

## 2. 1 Entwicklungspsychologische Theorien:

- Bindungsforschung: Attachment - Theorie  
*Bindungen zwischen Personen und zu Artefakten*
- attachment figures
- Artefakte und Symbole: Religion, imaginäre Autoritäten, gesellschaftliche Institutionen
- Ligaturen= tiefe Bindungen, welche individuelles Handeln gesellschaftlich integrieren und Gesellschaftlich zusammenhalten
- Funktion: vermitteln von Orientierung, Sicherheit, Identität

## 2.2 psychoanalytische Theorien

- Objektbeziehungstheorie  
(Balint, Bowlby, Mahler)  
*Symbiose vs. Separation/ Individuation*

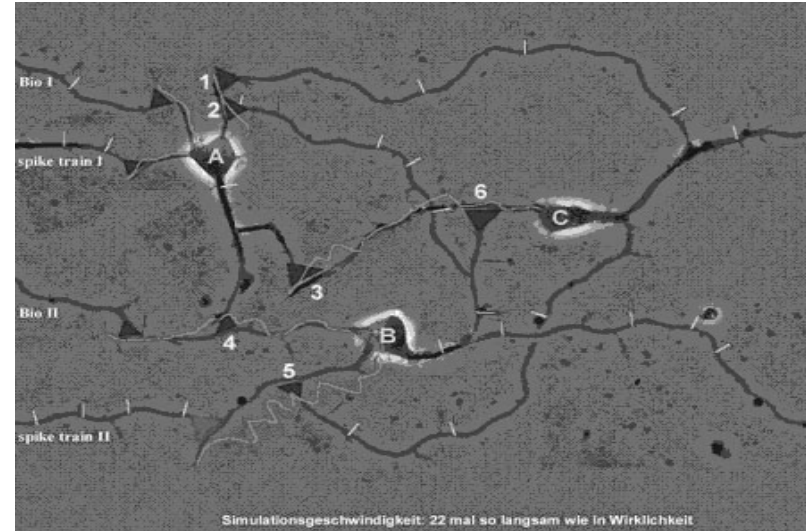
- Feministische Diskussion (Benjamin):  
**patriarchalisches Autonomieideal:**

„Autonome, scheinbar nicht auf Bindung und an Anerkennung durch andere angewiesenes Individuum ist männlich, der *Vater der Autonomie* steht der *Mutter der Abhängigkeit* gegenüber“





## 2.2 Kognitive Theorien



- koordinierte Erregung von Nervenzellen als Grundlage der der Herausbildung neuronaler Netze und kognitiver Strukturen
- (Ver-) Bindungen **beschleunigen** oder **hemmen** die Wahrnehmung und Interpretation von Informationen
- Kognitiven Schemata:  
Repräsentieren kausale Zusammenhänge und Sequenzen

**Commitment** synonym



## Drei Komponenten der **Organisationsbindung**

(nach Allen und Meyer 1990: Meyer & Allen, 1997)

**Affektives Commitment** meint die emotionale Bindung an eine Organisation

**Normatives Commitment** bezeichnet die empfundene Verpflichtung der Organisation gegenüber

**Fortsetzungsbezogenes Commitment** bezeichnet die Bindung an die Organisation aufgrund von Kosten, die mit dem Verlassen der Organisation verbunden wären (Standort, Beziehungen, Position)

## Zusammenfassung Organisationsbindung

**Petersen (1999) fasst die drei Aspekte der Organisationsbindung (Commitment) so zusammen:**

- **Personen mit affektivem Commitment bleiben in der Organisation, weil sie wollen,**
- **Personen mit normativem Commitment, weil sie glauben, sie sollten und**
- **Personen mit fortsetzungsbezogenem Commitment, weil sie müssen.**

# Identifikation

**Bezeichnet zunächst allgemein die Zuordnung eines Objektes zu einer Klasse von Objekten (Gruppe)**

**Die Identifikation mit der Gruppe besteht wiederum aus drei Dimensionen (Ellemers et al., 1999)**

kognitive Identifikation	evaluative Identifikation	affektive Identifikation
-----------------------------	------------------------------	-----------------------------

**Kognitive Identifikation** : Bewusstsein über die Mitgliedschaft in einer sozialen Gruppe

**Evaluative Identifikation**: Assoziierte Bewertung der Mitgliedschaft. Attribute, die von außen der Gruppe zugeschrieben werden

**Affektive Identifikation** : Emotionale Komponente im Sinne affektiver Identifikation mit der Gruppe

## **Bedürfnisse im Zusammenhang mit Organisationaler Identifikation:**

- **Verletzlichkeit und Unsicherheit reduzieren (Stockholm Syndrom)**
- **Gefühle von Vereinzelung und Isolation reduzieren**
- **Bedürfnis nach positivem Selbstwert**
- **Bedürfnis nach Ganzheitlichkeit**

# **Unterschiede zwischen Identifikation & Commitment**

- 1. Empirische Befunde zur Distinktheit ( Trennbarkeit der Konzepte)**
- 2. Drei theoretisch-konzeptionelle Gründe zur Distinktheit**

# 1. Empirische Befunde zur Distinktheit ( Van Knippenberg und Sleebos 2001)

Studie mit 200 Mitarbeitern einer Universität  
Skalen zur Erfassung sowohl von Commitment als auch  
von Identifikation  
Berechnung einer konfirmatorischen Faktorenanalyse

## Ergebnis:

Obwohl hohe Korrelation von  $r = .67$  erweist sich die  
zweifaktorielle Struktur als angemessener



# 1. Drei theoretisch-konzeptionelle Gründe zur Distinktheit

## a) Der kognitive Aspekt der Identität (Knippenberg, 2000):

**Commitment:** eher affektive Einstellung

**Identifikation:** selbstdefinitiverischer Aspekt

Ausmaß, in dem sich die Firmenzugehörigkeit im Selbstkonzept eines Menschen widerspiegelt

## **b) Entwicklung der Begriffe aufgrund unterschiedlicher Faktoren:**

### **Commitment:**

- der Summe aller Merkmale, die einen Job interessant und wertvoll machen
- austauschtheoretische Grundlagen

**Identifikation** beruht vor allem auf wahrgenommener Ähnlichkeit und geteilten Überzeugungen zwischen den Mitgliedern der jeweiligen Gruppe

c)

**Commitment** ist relativ überdauernd.

**Identifikation** ist abhängig von der Situation und mit dem Wandel des Kontextes – unmittelbar veränderbar.

### **3. Ökonomische Bindungskonzepte**

3.1 Nebenwettbewerbstheorie (Becker)

3.2 Commitment- Ansatz (Williamson)

3.3 Konzept der Pfadabhängigkeit

### 3.1 Nebenwettentheorie (Becker)

- commitment = konsistente Line von Aktivität, über eine bestimmte Zeit hinweg
- Verzicht auf Alternativen
- In jeder Entscheidung sind langfristige Ziele und Interessen involviert sind, die Folgeentscheidungen binden

## 3.1 Nebenwettbewerbstheorie (Becker)

### **BINDUNGSFAKTOREN**

1. affektive- emotionale Bindungsfaktoren:

*Zufriedenheit, Identität*

2. normative Bindungsfaktoren:

*Reziprozität, Verpflichtung, Gerechtigkeitsempfinden*

➤ Ertragsaussicht und Absehbarkeit des Ertrags im Vergleich zu alternativen Investitionen

## 3.2 Commitment- Ansatz (Williamson)

### *Transaktionskostentheorie*

- Relativer Nutzen einer Investition in einem bestimmten Transaktions- oder gegenüber alternativen Kontexten
- Wechselkosten
- Bindung an Unternehmen oder bestimmte Arbeitsmärkte

### 3.3 Konzept der Pfadentwicklung- bzw. Abhängigkeit

- Pfade als sich *selbst verstärkende Prozesse*, ausgehend von kritischen Ereignissen und Entscheidungen, in deren Folge Handlungsmöglichkeiten gebahnt werden
- **Pfadmechanismen:** steigende Kosten der Abweichung vom Pfad und positive Rückkopplung
- Es kommt zur Verfestigung (inter-) subjektiver Sichtweisen und Erwartungen die Wahlmöglichkeiten begrenzen



## 4. Soziologische und sozialtheoretische Bindungskonzepte

### 4.1 Durkheim, Tönnies

- *Traditionelle Gemeinschaften*: natürliche Verbundenheit auf Grund gemeinsamer Abstammung und gemeinsamen (Er-) Lebens
- *Funktional differenzierten Gesellschaften* : Rationalisierung der Interaktion

**Gesellschaft** = „moralische Autorität“, die Transaktionen schützt und Solidarität schafft, indem sie die Autonomie des Individuums in Relation zu anderen schützt

## 4. Soziologische und sozialtheoretische Bindungskonzepte

### 4.2 Simmel:

- Soziales Handeln eingebettet in soziale Kreise:  
Jede Verbindung ist eine Bindung

➤ Jedes Verhältnis mit anderen schränkt *individuelle* Handlungsfreiheit ein und ermöglicht gleichsam *kollektives* Handeln

## 5. Strukturationstheorie (Giddens, 1984)

Sozialtheorie, die sich mit der Konstitution und der Reproduktion soziale Praktiken im Zusammenspiel von Handlung und Struktur befasst

• **Soziale Praktiken** = institutionalisierte, selten bewusst hinterfragte Verhaltensweisen und Handlungsmuster, die überwiegend im praktischen Bewusstsein verankert ist

**BINDUNG:**

Orientierende und begrenzende „Bahnung“ sozialen Handelns durch soziale Institutionen, systemische Beziehungszusammenhänge und strategische Festlegungen

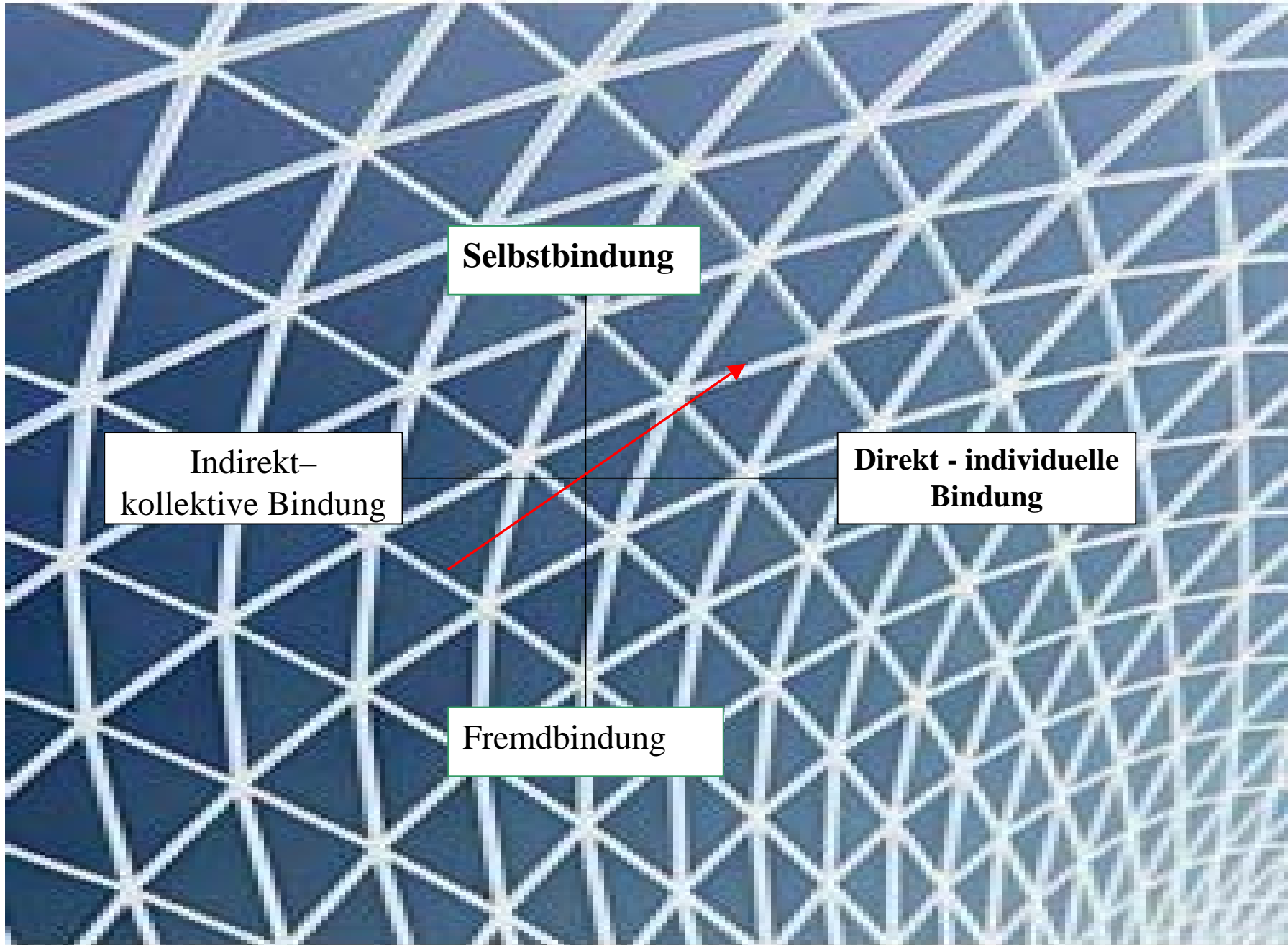
## Strukturanalyse (Manning und Wolf, 2005)

Arbeitsbegriff:

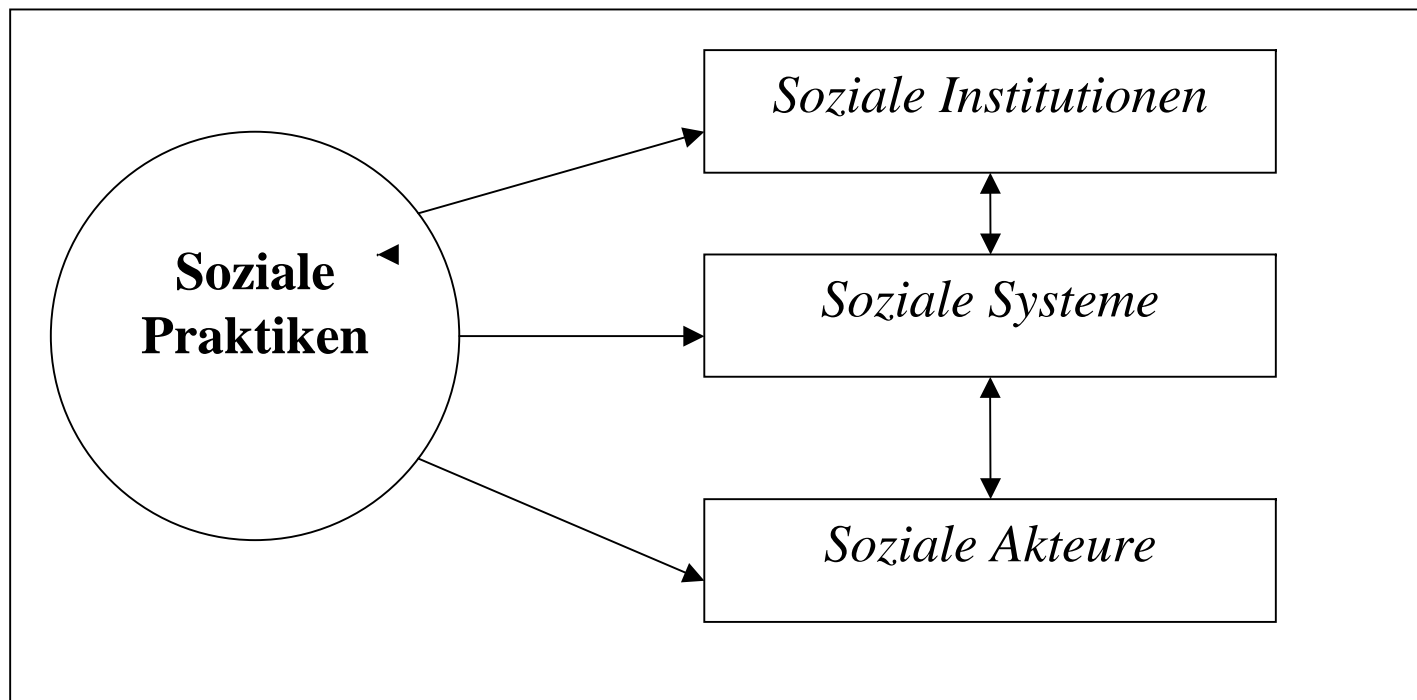
- Erweitert um eine politische und kommunikative Dimension
- Erweitert um Genderaspekte
- Pluralisierung der theoretischen Perspektiven

Perspektive aus 6. Disziplinen:

- Arbeitssoziologie
- Industrie- Relations Forschung
- Arbeitsmarkt- und Genderforschung
- BWL
- Arbeitsrecht
- Arbeitspsychologie



## 5. Strukturtheoretische Mehrebenenanalyse



## a) Soziale Institutionen:

Dauerhafte und weit verbreitete Strukturen

Beschreibung auf 3 Dimensionen:

- Regeln der **Signifikation** (Bedeutung, Bezeichnung)
  - Regeln der **Legitimation** (normative Bewertung und Sanktionierung)
  - Ressourcen der **Domination** (Potenziale der Machtausübung)
- 
- Besitzen Unterschiedliche Geltungskraft
  - Institutionelle Praktiken sind nicht konsistent, voller Widersprüche und interessengeleitet

## b) Soziale Systeme:

= kontextgebundene und übergreifende Interaktions- und Beziehungsmuster

-Systeme greifen ineinander über und werden auf verschiedenen Ebenen reproduziert

-Handeln kann erst vor dem Hintergrund einer systemischen Interpretation und Bewertung *wahrgenommen* werden

„**Gute Bahnungen**“ = in den Erinnerungsspuren sind Strukturen als Deutungsmuster, Machtmittel und Normen abgebildet, diese werden raum- zeitlicher zueinander in Beziehung gesetzt



### **c) Soziale Akteure:**

- machtvolle, kompetente Subjekte
- Fähigkeit, Bedingungen und Konsequenzen des Handelns zu überblicken, so dass sie in der Lage sind die praktischen Anforderungen zu meistern
- Ihre Macht liegt in der Anwendung von Regeln und Ressourcen
- Einflussmöglichkeiten auf das Geschehen sind nie vollständig bewusst

# Strukturanalyse

Analyseebenen		Untersuchungsfelder
Makro	Gesellschaftliche Institutionen Gesellschaftliche Arbeitsteilung Regulation von Erwerbsarbeit	Industrielle Beziehungen Arbeitsrecht Geschlechterregime
Meso	Dienstleistungs- und Arbeitsmärkte Organisation/ Netzwerk	Beschäftigungsverhältnisse Erwerbsformen Unternehmensorganisation Organisationskonzepte
Mikro	Arbeitssituation Lebenswelt	Arbeitshandeln Arbeitsanforderungen Geschlechterarrangements Individuelle Bewältigungsformen

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

## Fragen

**Beschreibt die existierenden Bindungen anhand des Strukturmodells. Was ist der Kitt?**

**Welche Vor- bzw. Nachteile seht ihr gegenüber dem fordistischen Arbeitsmodell ?**

**Wie zeichnet sich die Entwicklung von Arbeitsstrukturen für die Zukunft ab, und welche Rolle können Arbeitspsychologen dabei spielen?**



Gulati 1995; Pfeffer/Salancik 1970).

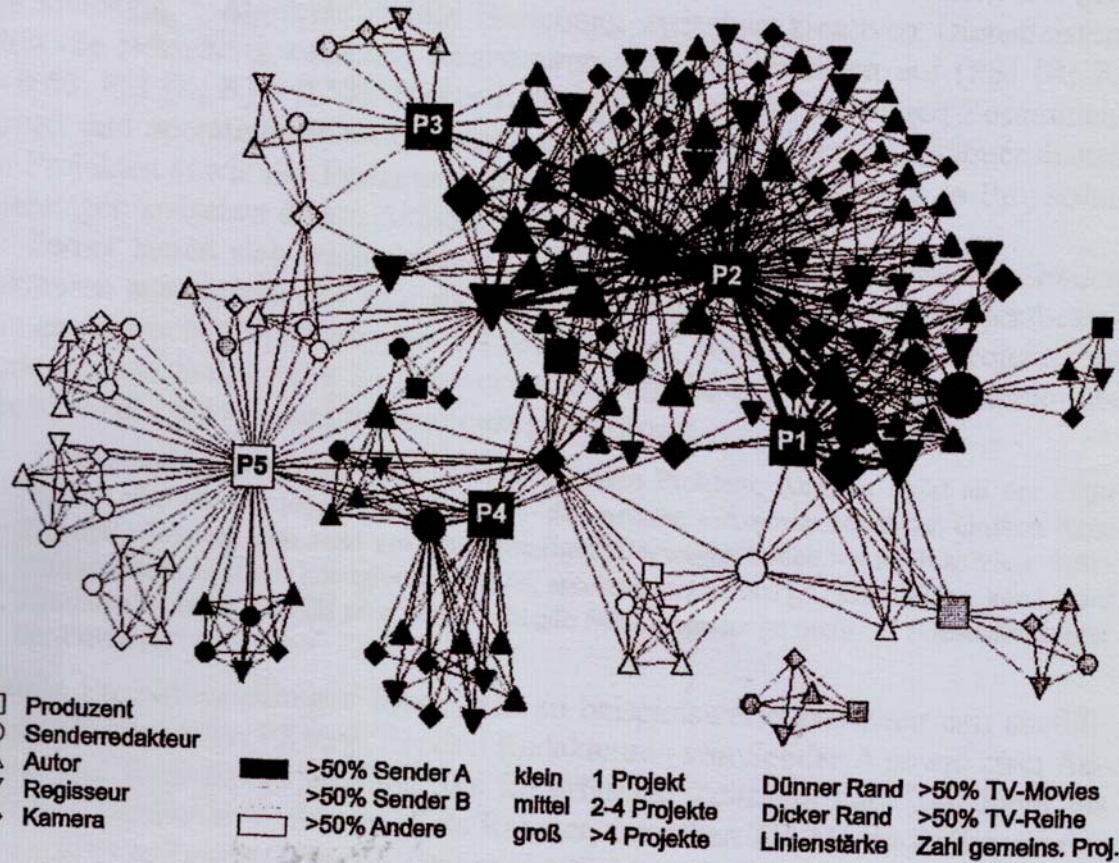
Tabelle 1: Pair Stability Index zwischen Akteurstypen (Firma A)

Akteurstypen	Produzenten	Redakteure	Autoren	Regisseure	Kamera
Produzenten (11)	none	0.69	0.33	0.39	0.37
Redakteure (24)	0.82	none	0.26	0.40	0.33
Autoren (60)	0.63	0.44	none	0.23	0.18
Regisseure (38)	0.65	0.56	0.13	none	0.56
Kamera (39)	0.60	0.46	0.11	0.58	none

Tabelle 1 zeigt für Firma A, dass insbesondere Senderredakteure zu ausführen-  
 (PSI [SR · P] = 0.82), was die



Abbildung 2: Kumulierte Projektbeziehungen von Firma A: 1997-2003



Das Netzwerk lässt sich in 11 Kl...

## ANALYSE Filmproduktion



- Arbeit im Spannungsfeld:  
Kunst - Kommerz  
Abhängigkeit - Autonomie
- typische Eigenschaften von Projektarbeit sind institutionelle verankert, z.B. Einmaligkeit und zeitliche Beschränkung
- Filmschaffende sind in ein zeitlich begrenztes System, andererseits aber in einem festen Netzwerk systemisch eingebunden
- Gute Bahnungen werden aufrechterhalten und entwickelt über Projekt-Erfahrungen und - Erwartungen



18.07.2006

49

18.07.2006

50