

Jennifer Hein

Organisationsdiagnostik und Mitarbeiterbefragung,

Eine vergleichende Untersuchung zum Commitment bei freien Mitarbeitern und Arbeitnehmern

Einleitung

Wirtschaftliche Bedingungen ändern sich in der heutigen Zeit in immer kürzeren Abständen. Die Unternehmen reagieren auf die zunehmende Konkurrenz sowie die Dynamik der Märkte, die ständig steigenden Anforderungen an Effizienz und Flexibilität stellen, häufig mit dem Abbau von Personal. Stammbeschaftungen werden kleiner, stattdessen nehmen moderne Beschäftigungsformen wie Telearbeit, Leiharbeit, geringfügige und befristete Beschäftigung sowie freie Mitarbeit oder abhängige Selbstständigkeit zu (Gmür & Klimecki, 2001; Kuszpa, Scherm & Ritter 2003).

Insbesondere die Gruppen der freien Mitarbeiter, geringfügig Beschäftigte sowie Teilzeit- und Leiharbeiter werden laut Dürr (2002) und Gmür und Klimecki (2001) weiterhin wachsen, da die fortschreitende Globalisierung zunehmend den Einsatz flexibler Arbeitsformen erfordert.

Dies bedeutet laut Klimecki und Litz (2002) von Seiten der Unternehmen eine Senkung der Beschäftigungssicherheit zu Gunsten der bloßen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Arbeitnehmer reagieren darauf mit der Überprüfung und Anpassung ihrer Einstellungen zu Karriere und Leistung. Sinkende Loyalität gegenüber den Arbeitgebern und eine geringere Bindung an das Unternehmen sind die Folge (Dickmann, 2001; Klimecki & Litz, 2002). Domayer (2002) spricht dementsprechend von einer „Lockerung und (...) Flexibilisierung der Beziehung der Personen zu den Unternehmen“ (S.33).

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich im Rahmen dieser Entwicklungen mit zwei Aspekten der modernen Arbeitswelt. Mittels einer Mitarbeiterbefragung wird untersucht, ob und wie der Status als freier Mitarbeiter das dem Unternehmen entgegengebrachte Commitment beeinflusst. Zu diesem Zweck wird das Kapitel 2 zunächst die freie Mitarbeit als Beschäftigungsform vorgestellt. Im Anschluss daran befasst sich Kapitel 3 mit dem Konzept Commitment. In Kapitel 4 werden theoretische Grundlagen zur Methode der Mitarbeiterbefragung dargelegt. Die Planung und Durchführung sowie die Ergebnisse der dieser Arbeit zugrunde liegenden Befragung werden im 5. Kapitel dargestellt. Kapitel 6 zieht abschließend ein Fazit hinsichtlich der Fragestellung ob es Unterschiede bezüglich des Commitments bei freien und festangestellten Mitarbeitern gibt.