

Claudia Kirchem

„Einstellungskonzepte gegenüber der Organisation - Eine empirische Studie“

Organisationen bestehen aus Menschen. Dass diese damit für den wirtschaftlichen Erfolg oder Nichterfolg der Unternehmung von ausserordentlicher Bedeutung sind, erkannte schon Frederick W. Taylor (1917). Allerdings werden die Angestellten in dem von ihm entwickelten Ansatz des „Scientific Management“ als Produktionsfaktor betrachtet. Der Mensch wird mit den zur Produktion eingesetzten Maschinen auf eine Ebene gestellt deren, Einsatz es zu optimieren gilt.¹ Ein Ausgleich für die geleistete Arbeit fand ausschließlich auf monetärer Ebene statt, die Bedürfnisse der Mitarbeiter wurden nicht berücksichtigt. Schnell wurde erkannt, dass dies schwerwiegende, negative Folgen haben und zur Entfremdung der Menschen von ihrer Arbeit führen kann (vgl. Steinmann, H. / Schreyögg, G (2005): S. 46). Seitdem hat ein Umdenken stattgefunden. Sowohl in der Praxis, als auch in der wissenschaftlichen Forschung wurde sich mehr der Mitarbeiterorientierung zugewandt. Der Mensch wird als entscheidender Teil für das erfolgreiche Bestehen von Organisationen wahrgenommen. Wie produktiv dieser letztlich wirkt, wird dabei von zahlreichen Faktoren bestimmt. Nicht nur die Ausbildung oder die Erfahrung auf dem entsprechenden Gebiet bestimmen wie produktiv ein Mitarbeiter ist, entscheidend ist auch die Einstellung gegenüber der Organisation. Einen Hinweis darauf bietet die Studie von Smith (1977) zum Zusammenhang von der Einstellung zur Arbeit und Absentismus. Dabei wurde die Arbeitszufriedenheit als Indikator für die Einstellung zur Arbeit erhoben. Smith machte sich hier den Umstand zunutze, dass zum Zeitpunkt der Erhebung bei einer Firma in Chicago ein Schneesturm das Transportsystem der Stadt erheblich behinderte, wodurch es einiger Anstrengungen bedurfte, zur Arbeit zu erscheinen. Er konnte zeigen, dass unter diesen widrigen Umständen die Absentismusrate unter zufriedenen Mitarbeitern signifikant geringer war, als unter unzufriedenen. Somit erwiesen sich in diesem Fall zufriedene Mitarbeiter als produktiver im Sinne der Unternehmung. Ein solcher Zusammenhang war bei Mitarbeitern einer New Yorker Firma, wo es keinen Schneefall gegeben hatte, nicht zu beobachten. berücksichtigt, bei den impliziten die neueren Verfahren des evaluativen Priming und der Implicit Association Test. Um ein grundlegendes Verständnis für die Anforderungen an empirische Untersuchungen, unabhängig vom speziell gewählten Messverfahren, zu vermitteln, wird außerdem auf verschiedene Gütekriterien eingegangen. Zunächst wird die Reliabilität betrachte, nachfolgend die Validität und schließlich die Objektivität. Nach dieser allgemeinen Betrachtung von Einstellung findet in Abschnitt 2.1.5 eine Auseinandersetzung speziell mit der Einstellung gegenüber der Organisation statt. Dafür werden drei mögliche Einstellungskonzepte vorgestellt. Das erste ist die Arbeitszufriedenheit. Dieses wird zunächst definiert und es wird eine Abgrenzung zu den verwandten Konstrukten der Lebenszufriedenheit, der Berufszufriedenheit, von morale, und vom Betriebsklima vorgenommen. Nachfolgend werden dann unterschiedliche, in der Wissenschaft anzutreffende Sichtweisen des Konzepts der Arbeitszufriedenheit erläutert und in diesem Zusammenhang das auf Bruggemann (1975) zurückgehende Modell differenzieller Arbeitszufriedenheit erklärt. Zum Abschluss der Betrachtung der Arbeitszufriedenheit wird noch kurz begründet, warum diese zur Erfassung der Einstellung gegenüber der Organisation geeignet ist. Das zweite Einstellungskonzept ist das Commitment. Es wird zunächst definiert und eine mögliche Darstellung aufgezeigt. Im Anschluss wird auch hier eine Abgrenzung zu verwandten Konstrukten vorgenommen. Dies sind, neben der zuvor behandelten Arbeitszufriedenheit, die Identifikation und das Involvement. Auch hier erfolgt zum Schluss noch eine kurze Begründung für die Wahl des Commitments zur Erfassung der Einstellung gegenüber der Organisation, bevor das dritte Konzept, der organisationale Zynismus, erläutert

wird. Auch hier wird als erstes eine Definition gefasst, in deren Sinne dann eine Konzeptualisierung des organisationalen Zynismus als Einstellung beschrieben wird. Anschließend wird ein Bezug zu den beiden vorhergehend behandelten Konzepten - Arbeitszufriedenheit und Commitment - hergestellt und schließlich erfolgt auch hier eine kurze Begründung für die Wahl des Konzepts als Einstellungsmaß gegenüber der Organisation.

Nachdem damit Einstellungen sowohl allgemein, als auch speziell in Bezug auf die Organisation beschrieben und konzeptualisiert wurden, werden in Abschnitt 2.2 zwei Einflussfaktoren auf die Einstellung gegenüber der Organisation dargestellt. Als erstes wird auf das Modell der ethischen Führung eingegangen. Es wird dargestellt was eine ethische Führungsperson ausmacht und eine Definition vom Konzept der ethischen Führung gegeben. Zusätzlich wird noch kurz aus theoretischer Perspektive die Annahme begründet, dass ethische Führung einen Einfluss auf die Einstellung gegenüber der Organisation hat. Anschließend wird noch auf Profit und Non-Profit Organisationen, als zweiten Einflussfaktor auf die Einstellung gegenüber der Organisation, der im Rahmen dieser Arbeit untersucht wird, eingegangen. Es wird definiert, was unter den Organisationstypen verstanden wird und wie diese charakterisiert sind. Abschließend wird eine Begründung für die Annahme eines Einflusses auf die Einstellung gegenüber der Organisation aufgezeigt.

Auf dieser theoretischen Grundlage erfolgt dann in Kapitel 3 eine empirische Untersuchung zur Einstellungen gegenüber der Organisation mittels einer Online-Befragung. Eingangs werden dafür in Abschnitt 3.1 Annahmen getroffen und die Hypothesen formuliert, anhand derer die Überprüfung erfolgt.

Im Anschluß wird in Abschnitt 3.2 das gewählte Untersuchungsdesign erläutert. Dazu werden zunächst die drei verwendeten Einstellungsmaße – die Arbeitszufriedenheit, das Commitment und der organisationale Zynismus – und anschließend die ethische Führung operationalisiert. Zusammenfassend wird dann der zur Erhebung verwendete Fragebogen zur Untersuchung der Einstellung gegenüber der Organisation beschrieben. Die Erhebung mittels dessen wird in Abschnitt 3.3 skizziert und in Abschnitt 3.4 erfolgt dann die Auswertung der erhobenen Daten. Dazu werden zur Überprüfung der Annahmen Korrelations- und Varianzanalysen durchgeführt.

Kapitel 4 schließlich beinhaltet eine kurze Interpretation der Ergebnisse der empirischen Studie. Dabei werden sowohl in der theoriebegründete, als auch aus der Studie resultierende Erklärungsansätze berücksichtigt.

Abschließend wird in Kapitel 5 noch einmal ein zusammenfassender Überblick gegeben und ein Ausblick auf mögliche weitere Beschäftigung mit dem vorliegenden Thema in der Forschung aufgezeigt.