

Axel Vinke

Virtuelle Arbeitsstrukturen und organisationales Commitment

Das Büro als entscheidender
Faktor sozialer Identifikation

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Egbert Kahle

illBibliothek



Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Abbildungen	XV
Tabellen	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX

Teil A Einleitung	1
1. Gegenstand der Untersuchung	1
2. Strukturierung der Arbeit	5
Teil B Commitment und soziale Identifikation	9
3. Aspekte bisheriger Commitment-Forschung	9
3.1. Commitment-Mechanismen	9
3.2. Konzeptionelle und strukturelle Aspekte in der Commitment-Forschung	14
3.2.1. Strukturelle Probleme bestehender Forschungsansätze	14
3.2.1.1. Das Konzept von Mowday und Kollegen	16
3.2.1.2. Das Konzept von Meyer & Allen	19
3.2.2. Identifikation in der bisherigen Commitment-Forschung	20
4. Soziale Identifikation und organisationales Commitment	21
4.1. Abgrenzung: Organisationales Commitment und organisationale Identifikation	21
4.2. Vorteile des Ansatzes sozialer Identifikation	24
4.3. Komponenten sozialer Identifikation	26
4.4. Abgrenzung: Organisationsklima und soziale Identifikation	30
5. Entstehen von Commitment	33
5.1. Mechanismen und Komponenten sozialer Identifikation	34
5.1.1. Kognitive Identifikation	34
5.1.1.1. Zuordnung zu einer sozialen Kategorie/Gruppe durch Selbstkategorisierung	34
5.1.1.2. Zwei Wege zur Identifikation: Zur Konzeptionalisierung von Identifikation und Internalisierung	39
5.1.1.3. Salienz von Rollen-Identitäten	45
5.1.2. Evaluative Identifikation	48
5.1.2.1. Steigerung des Selbstwertgefühls	48
5.1.2.2. Optimale Differenzierung und Integration	49
5.1.2.3. Sicherheit durch Bedeutungszuweisung und Übereinstimmung mit sozialer Umwelt	51
5.1.2.4. Kontinuität und Konsistenz	52
5.1.2.5. Selbstwirksamkeit	54

5.1.3.	Affektive Identifikation	59
5.1.3.1.	Das Bedürfnis nach Anbindung	59
5.1.3.2.	Emotionen als Bestandteil sozialer Identifikation	59
5.1.3.3.	Reziproke Verbundenheit	63
5.1.4.	Konative Identifikation	66
5.2.	Soziale Identifikation und organisationsrelevante Verhaltensweisen	71
5.3.	Mechanismen einer handlungsfolgebezogenen Konsistenz	78
5.3.1.	Verhaltensbezogenes Commitment durch Rechtfertigung zurückliegenden Verhaltens	79
5.3.2.	Fortsetzungsbezogenes Commitment	84
5.3.3.	Wertbezogenes bzw. instrumentelles Commitment	87
5.4.	Zusammenfassung und Verdichtung der commitmentrelevanten Mechanismen	88
Teil C	Die transaktionale Mensch-Umwelt-Beziehung	97
6.	Räumliche Umwelt, Orte und die transaktionale Beziehung zwischen Mensch und Umwelt	97
7.	Wahrnehmung und Interpretation von Umwelt	103
7.1.	Einflussfaktoren und Ziele von Wahrnehmungs- und Interpretationsprozessen	103
7.2.	Die symbolische Bedeutung von Umwelt	107
7.3.	Fokussierung relevanter Transaktionsmerkmale der Umweltwahrnehmung	108
8.	Ortssignifikanz	111
8.1.	Qualitätsbezogene Aspekte der Ortssignifikanz	112
8.1.1.	Evaluierung örtlicher Gegebenheiten	112
8.1.2.	Fokussierung relevanter Transaktionsmerkmale der qualitätsbezogenen Ortssignifikanz	115
8.2.	Identitätsbezogene Aspekte der Ortssignifikanz	117
8.2.1.	Die symbolische Bedeutung von Umweltausschnitten	117
8.2.2.	Ortsidentität	119
8.2.3.	Funktionen von Ortsidentität	120
8.2.4.	Faktoren im Entstehungsprozess von Ortsidentität	124
8.2.5.	Ortsidentität und soziale Identifikation	125
8.2.6.	Fokussierung relevanter Transaktionsmerkmale der identitätsbezogenen Ortssignifikanz	126
9.	Einflussfaktoren und Reaktionen auf das Ausmaß an Umweltkontrollierbarkeit	128
9.1.	Mensch-Umwelt-Kongruenz	129

9.1.1.	Umweltkontrollierbarkeit und subjektive Wichtigkeit von Bedürfnissen	129
9.1.2.	Exkurs: Person-Umwelt-Kongruenz in der Arbeits- und Organisationspsychologie	131
9.2.	Mögliche Reaktionen auf Kontrollverlust	133
9.2.1.	Stress	133
9.2.2.	Erregung, Ablenkung und Überbeanspruchung, Ermüdung und Adaptation	134
9.2.3.	Zufriedenheit und Leistung	135
9.3.	Fokussierung relevanter Transaktionsmerkmale der Umweltkontrollierbarkeit	138
10.	Menschliches Raumverhalten	140
10.1.	Persönlicher Raum	140
10.2.	Territorialität	141
10.2.1.	Konzept der Territorialität	141
10.2.2.	Funktionalitäten von Territorien	143
10.3.	Privatheit	145
10.4.	Crowding und Dichte	147
10.5.	Fokussierung relevanter Transaktionsmerkmale des menschlichen Raumverhaltens	148
11.	(An-)Passung von Verhalten an Umwelt	150
11.1.	Verhaltensbeeinflussung in einem Behavior Setting	150
11.2.	Verhaltensanpassung durch räumlich-soziale Interaktion	152
11.3.	Fokussierung relevanter Transaktionsmerkmale bei der Verhaltensanpassung an die Umwelt	153
12.	Überblick über die formulierten Transaktionsmerkmale	154
Teil D	Auswirkungen büro-externer Arbeit auf das organisationale Commitment	157
13.	Der räumliche Einfluss auf das organisationale Commitment	157
13.1.	Übereinstimmung zu Gruppenattributen wahrnehmen bzw. herstellen	159
13.1.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	159
13.1.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	163
13.1.3.	Zusammenfassung	164
13.2.	Das Bedürfnis nach Orientierungs- und Verhaltenssicherheit	165
13.2.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	165
13.2.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	167
13.2.3.	Zusammenfassung	167

13.3.	Wahnehmbarkeit der Kontinuität und Konsistenz von Gruppenattributen	168
13.3.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	168
13.3.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	170
13.3.3.	Zusammenfassung	171
13.4.	Knüpfen sozialer Beziehungen innerhalb der Organisation	172
13.4.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	172
13.4.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	173
13.4.3.	Zusammenfassung	175
13.5.	Gruppenbezogene Integration und Differenzierbarkeit	176
13.5.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	176
13.5.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	177
13.5.3.	Zusammenfassung	i.. 177
13.6.	Das Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit	178
13.6.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	178
13.6.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	183
13.6.3.	Zusammenfassung	184
13.7.	Homogenität gruppenbezogener Stimuli	184
13.7.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	185
13.7.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	187
13.7.3.	Zusammenfassung	187
13.8.	Salienz der Gruppenidentität	188
13.8.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	190
13.8.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	196
13.8.3.	Zusammenfassung	197
13.9.	Darstellbarkeit gruppenrelevanter Verhaltensweisen	198
13.9.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	199
13.9.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	199
13.9.3.	Zusammenfassung	201
13.10.	Wahnehmbarkeit von Referenzgruppen/Alternativen	202
13.10.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	202
13.10.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	203
13.10.3.	Zusammenfassung	205
13.11.	Eingehen von Seitenwetten	206
13.11.1.	Der Einfluss räumlicher Umwelt	206
13.11.2.	Der Einfluss räumlicher Distanz	206
13.11.3.	Zusammenfassung	207
14.	Ergebniszusammenfassung	207
14.1.	Produktive Verhaltensweisen und büro-externe Arbeit	208

14.2.	Fünf Erklärungsansätze (EK), warum die „Flexibilisierung“ des Arbeitsortes zu Verlust an organisationalem Commitment führt	211
14.3.	Der Fokus von Commitment	215
TeilE	Abschlussbetrachtungen	219
15.	Kritische Würdigung	219
16.	Ausblick auf weitere Forschung	221
17.	Fazit	233
	Literaturverzeichnis	237