

Vom Schatten herrschender Verhältnisse oder: Was fördert Organisationales Commitment?

Birgit E. Schmid

Marienhaus GmbH, Waldbreitbach

ZUSAMMENFASSUNG

Organisationales Commitment gilt in vielerlei Hinsicht als verheißungsvolles Konstrukt. Der wissenschaftlichen Forschung bietet es Untersuchungsmöglichkeiten vorläufig noch ohne absehbares Ende, dafür sorgt allein schon die Mehrdimensionalität des Merkmals. Für die betriebliche Praxis wird es vor allem durch sein Versprechen interessant zu mehr Anstrengungs- und Leistungsbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beizutragen. Ausgehend von den Ergebnissen einer Untersuchung zum Thema Beteiligungsorientierung in Unternehmen (Schmid, 2009) und den Erfahrungen aus einem zweieinhalbjährigen Organisationsentwicklungsprojekt in einem Krankenhaus der Grund- und Regelversorgung mit knapp 1.000 Mitarbeitenden in Deutschland, wird im vorliegenden Beitrag der Frage nachgegangen, wie sich Beteiligung, prozedurale Gerechtigkeit und eine soziomoralische Atmosphäre auf das Commitment der Beschäftigten auswirken. Dahinter steht die Überzeugung, dass eine grundsätzlich positive Bindung an das Unternehmen eine strukturelle Verankerung der genannten Merkmale im Unternehmen voraussetzt und es nicht ausreicht, diese nur fallweise oder anlassbezogen zu gewähren.

Schlüsselwörter

Commitment – Beteiligung – Gerechtigkeit/Fairness – Wertschätzung

ABSTRACT

Organizational Commitment is in many respects a promising construct. In the scientific field, especially the multidimensionality of the construct offers a plethora of investigations. In business practice, the construct remains interesting due to its contribution to employees' effort and motivation. Based on the results of an investigation of participation orientation in organizations (Schmid, 2009) and experience gained from a two-year organizational development project in a hospital with almost 1,000 employees in Germany, we investigate how participation, procedural fairness, and a socio-moral atmosphere effect employees' commitment. We posit that a fundamentally positive commitment to one's organization requires a structural anchoring of the mentioned characteristics. Occasional or ad hoc grants of these is, however, not sufficient.

Keywords

Commitment – participation – justice/fairness – estimation