

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

Fachbereich Erziehungswissenschaften
und Psychologie

Organizational Citizenship Behavior

Eine kritische Bestandsaufnahme anhand eines Fallbeispiels zur Gruppenarbeit in
der Automobilindustrie

Dissertationsschrift zur Erlangung des akademischen
Grades Doktor der Philosophie

vorgelegt von Dipl. Psych. Bettina Kretschmann

01. Dezember 2005

Erstgutachter: PD Dr. Hans-Uwe Hohner

Zweitgutachter: Prof. Dr. Ernst-H. Hoff

Datum der Disputation: 18. Mai 2006

Danksagung

Es war in den vergangenen fünf Jahren nicht immer einfach, das „Spagat“ zwischen wissenschaftlichem Arbeiten und beruflichem Engagement zu halten. Daher möchte ich mich bei Hans-Uwe Hohner und Ernst Hoff bedanken, dass sie auch nach längerer „Funkstille“, während der ich in beruflichen Vorhaben versunken war, ihre Türen stets für meine Rückkehr zur Theorie geöffnet hielten und mir mit ihrem Wissen und ihrer Kompetenz den Weg beleuchtet haben.

Bedanken möchte ich mich auch bei Christiane Blumensaat, die mir als Partnerin unserer Kretschmann und Riedel GbR vor allem in mühseligen Zeiten, in denen ich durch berufliche Herausforderungen und Notwendigkeiten bisweilen kurz davor war, das Dissertationsvorhaben aufzugeben, stets Mut gemacht hat. Gitta Zimmer hat mich mit ihrer Beständigkeit und Hartnäckigkeit darin unterstützt, die Gedanken der Arbeit zu hinterfragen und die Inhalte leserorientiert zu Papier zu bringen.

Dem Untersuchungsbereich gilt mein besonderer Dank, vor allem der Personalleitung und dem Betriebsrat, die dieses Vorhaben überhaupt ermöglicht haben sowie der Werksdirektion und der Fertigungsleitung, die die Arbeit tatkräftig unterstützt haben. Nicht zuletzt möchte ich mich ganz besonders bei der gesamten Belegschaft des Untersuchungsbereiches bedanken, ohne deren Engagement und vertrauensvolle Zusammenarbeit diese Arbeit nicht zustande gekommen wäre.

Inhaltsverzeichnis:

1. EINLEITUNG	5
1.1. Überblick über das Untersuchungsanliegen	6
1.2. Kapitelübersicht	8
2. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)	10
2.1. Entwicklung des Konstruktes	11
2.2. Inhalte des Organizational Citizenship Behavior	14
2.3. Zum Aspekt der Nützlichkeit: OCB und Innovation	18
2.4. Zum Aspekt der Freiwilligkeit: Bürgerengagement in Organisationen	23
3. BEDINGUNGEN UND FOLGEN VON OCB	26
3.1. Bedingungen des OCB	26
3.1.1. Gerechtigkeitswahrnehmungen	27
3.1.2. Die Perspektive „sozialer Austausch“	30
3.1.3. OCB und Innovation: Der Vorgesetzte	31
3.1.4. Vertrauen und Werte	34
3.1.5. Korrelate auf Gruppenebene	36
3.1.6. Personenmerkmale	38
3.1.7. Exkurs: Innovationsbezogene Initiative	40
3.2. Folgen OCB	42
3.2.1. Leistungsbewertung durch Vorgesetzte	43
3.2.2. Leistungsdaten und betriebliche Kennziffern	44
3.3. Zusammenfassung	45
4. FRAGESTELLUNG	47
5. UNTERSUCHUNGSDESIGN	51
5.1. Stichprobe	52
5.1.1. Entwicklungen im Untersuchungszeitraum	54
5.1.2. Die Gruppenarbeit	58
5.2. Untersuchungsinstrumente	59
5.2.1. Skalen	60
5.2.2. Datenauswertung	64
6. DESKRIPTIVE BEFUNDE	67
6.1. Veränderungen von Messzeitpunkt 1 zu Messzeitpunkt 2	67
6.2. Unterschiede in den Ergebnissen bei Teamleitern und Teammitgliedern	71
6.3. Sonstige demographische Angaben	75
6.3.1. Alter	75
6.3.2. Befristete Arbeitsverträge	76
6.3.3. Montage- und Maschinenbereich	76
6.4. Zusammenfassung	77

7.	ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG	78
7.1.	Teamklima: Eine Bedingung oder eine Folge von OCB?	78
7.1.1.	<i>Zusammenhänge zwischen OCB und Teamklima im Längsschnitt</i>	81
7.1.2.	<i>Fördert OCB ein positives Teamklima?</i>	83
7.1.3.	<i>Wertschätzung der Teamziele als eine Bedingung für OCB</i>	89
7.1.4.	<i>Zusammenfassung</i>	91
7.2.	Bedingungen für OCB: Merkmale der Person und Werthaltungen	93
7.2.1.	<i>Bedingen die untersuchten Personenmerkmale OCB?</i>	93
7.2.2.	<i>Der Einfluss von Internalität auf Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative</i>	98
7.2.3.	<i>Exkurs: Alltagsverständnis und Konstruktoperationalisierung</i>	100
7.2.4.	<i>Messbare Zielvereinbarungen</i>	103
7.2.5.	<i>Internalität als eine Bedingung für OCB bei Wertschätzung der Teamziele</i>	108
7.2.6.	<i>Zusammenfassung</i>	110
7.3.	Befunde zum Teamleiter: OCB oder In-Role Verhalten?	112
7.3.1.	<i>Hinweise auf Personenmerkmale als Bedingung für OCB bei den Teamleitern</i>	112
7.3.2.	<i>Hilfsbereitschaft der Teamleiter: OCB oder gefordertes Arbeitsverhalten?</i>	114
7.3.3.	<i>Erfolgszuversicht und Gewissenhaftigkeit: Vertrauen in das System?</i>	115
7.3.4.	<i>Flexibilität in durch Veränderung geprägten Situationen</i>	117
7.3.5.	<i>Zusammenfassung</i>	120
7.4.	Betriebliche Kennziffern und OCB	122
7.4.1.	<i>Vorgesetztenbeurteilungen: Audit Gruppenarbeit</i>	123
7.4.2.	<i>Betrieblicher Maßstab: Verbesserungsvorschläge</i>	124
7.4.3.	<i>Besonderheiten der Situation Produktionsanlauf</i>	126
7.4.4.	<i>Zusammenfassung</i>	128
7.5.	Ausblick	129
8.	DISKUSSION	132
8.1.	OCB ist ein relativ junges Konstrukt – ist es nötig?	132
8.1.1.	<i>Brennpunkt: Freiwilligkeit oder Zwang?</i>	133
8.1.2.	<i>Brennpunkt: Citizenship Behavior und Gegenseitigkeit</i>	136
8.2.	In welchem ethisch vertretbaren Rahmen kann man Bürgerengagement in Profitorganisationen erwarten?	138
8.3.	Ansätze seitens der Unternehmen: Corporate Citizenship – soziales Engagement von Unternehmen	140
8.4.	OCB – ein Konstrukt mit Spannung	145
8.5.	Implikationen für die Forschung	146
8.6.	Implikationen für die Praxis	149
9.	LITERATURVERZEICHNIS	153
10.	ANHANG	160

Lebenslauf Bettina Kretschmann

Persönliche Daten

Wohnsitz:	Ringstr. 84, 65474 Bischofsheim
Tel. & Fax.:	06144 / 41097
mobil:	0177 / 2283626
mail:	kretschmann@kretschmann-riedel.de
Geb. am / in:	20. September 1967 in Rüsselsheim
Familienstand:	ledig
Staatsangehörigkeit:	deutsch

Ausbildung

1973 - 1986	Schulausbildung, Abschluss: Abitur
1986 - 1987	Zwei Semester Soziologiestudium, Johann Wolfgang Goethe Universität, Frankfurt/M.
1987 - 1993	Psychologiestudium, Freie Universität Berlin, Abschluss: Diplom

Berufstätigkeit

01/1994 – 12/1999	Selbständig als Trainerin und Beraterin für Organisationsentwicklung
seit 01/2000	Geschäftsführende Gesellschafterin der Kretschmann & Riedel GbR (Training, Personalauswahl, Prozessbegleitung)

Bischofsheim, Dezember 2005

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Bischofsheim, den 01.12.2005

Bettina Kretschmann