Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis ..... **V**
Tabellenverzeichnis ..... **VII**
Abkürzungsverzeichnis ..... **IX**
1 Leitgedanke **1**
2 Untersuchungsgegenstand **6**
2.1 Perspektiven 6
2.2 Aufbau der Arbeit 8
3 Die Integrationswirkung der organisationalen Identität **12**
3.1 Grundüberlegungen 12
3.2 Das Konzept der betrieblichen Sozialordnung 20
3.2.1 Organisationen und Institutionen 21
3.2.2 Die betriebliche Sozialordnung als institutioneller Intermediär 23
3.2.3 Die betriebliche Sozialordnung und organisationale Identität 33
3.2.4 Typen der betrieblichen Sozialordnung 37
3.2.4.1 Die paternalistische Sozialordnung 41
3.2.4.2 Die liberal-sachliche Sozialordnung 52
3.2.4.3 Die kooperativ-gemeinschaftliche Sozialordnung 60
3.3 Sozialordnungen und die Qualität der Arbeitsbeziehungen 67
3.3.1 Relevante Konstrukte – Begriffsbestimmung und Abgrenzung 67
3.3.1.1 Reziprozität und Tausch 67
3.3.1.2 Legitimation und Macht 71
3.3.1.3 Organisationale Tugenden 80
3.3.1.4 Vertrauen 91
3.3.2 Wirkungszusammenhänge und Erklärungsansätze 102
3.3.2.1 Das Beziehungsgefüge in der paternalistischen Sozialordnung 103
3.3.2.1.1 Reziprozität 104
3.3.2.1.2 Authentizität und Respekt 107
3.3.2.1.3 Personalisierung und Scham 111
3.3.2.1.4 Autorität der falschen Liebe 114
3.3.2.2 Das Beziehungsgefüge in der kooperativ-gemeinschaftlichen und der liberal-sachlichen Sozialordnung 118
3.3.2.2.1 Sozialer und ökonomischer Tausch 121
3.3.2.2.2 Die Quantifizierung des immateriellen Tauschs 127

Bibliografische Informationen
http://d-nb.info/1165077477

digitalisiert durch DEUTSCHE NATIONAL BIBLIOTHEK

3.3.2.2.3 Organisationale Grundthemen 141
3.3.2.2.4 Homo wer? 143
4 Sozialordnungen und individuelles Bindungsverhalten 149
4.1 Bindung in der paternalistischen Sozialordnung 149
4.1.1 Die Struktur und Bedeutung menschlicher Affektivität 150
4.1.2 Ambivalenz – Ursachen und Wirkungen 154
4.1.3 Kognitionen und Emotionen 156
4.1.4 Scham 163
4.1.5 Macht und Bindung 177
4.1.6 Verhalten 187
4.1.7 Formen ablehnender Bindung 190
4.2 Bindung in der liberal-sachlichen und der kooperativ-gemeineinschaftlichen Sozialordnung 197
4.2.1 Handlungstypen 197
4.2.2 Das Band der Verpflichtung 201
4.2.3 Soziales Kapital 205
4.2.4 Exkurs: Wert und Nutzen vertrauensvollen und kooperativen Verhaltens 212
4.3 Die Makroebene sozialer Austauschbeziehungen 218
4.4 Der institutionelle Kontext individuellen Verhaltens 227
4.4.1 Zur Vermittlung zwischen Makro- und Mikro-Ebene 231
4.4.2 Die Verbindung zwischen Struktur und Individuum 237
5 Studie 259
5.1 Methode 259
5.2 Stichprobe 260
5.3 Deskriptive Ergebnisse 261
5.3.1 Die Sozialordnungen im Vergleich 261
5.3.1.1 Die Ambivalenz der paternalistischen Sozialordnung 263
5.3.1.2 Sozialordnungen und Legitimation 269
5.3.1.3 Sozialordnungen und organisationale Tugenden 273
5.3.1.4 Sozialordnungen und organisationale Bindung 277
5.3.2 Legitimation und organisationale Tugenden 280
5.3.3 Legitimation und organisationale Bindung 281
5.3.4 Tugenden und organisationale Bindung 283
5.3.5 Vertrauen 285

5.3.6 Weitere Ergebnisse ... 288
5.4 Modellanalysen ... 291
5.4.1 Faktorenanalysen ... 293
5.4.2 Faktorwerte ... 304
5.4.3 Pfadmodell ... 306
5.4.3.1 Direkte, indirekte und totale Effekte ... 314
5.4.3.2 Pfaddifferenzen ... 315
5.5 Diskussion ... 319
5.5.1 Deskriptive Ergebnisse ... 319
5.5.2 Pfadmodell ... 322
6 Schlussbetrachtung ... 327
Anhang ... 335
Anhang A: Tabellen und Abbildungen ... 337
Anhang B: Fragebogen ... 360
Literaturverzeichnis ... 385
Quellenverzeichnis ... 433