

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XIX
Abbildungsverzeichnis	XXI
Tabellenverzeichnis	XXIII
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangssituation und Problemstellung	1
1.2 Forschungsinteresse und Zielsetzung der Arbeit	8
1.3 Aufbau der Arbeit	10
2 Transformation und Flexibilisierung	13
2.1 Transformationsprozesse als grundlegender Wandel	13
2.1.1 Begriffsbestimmung und Konkretisierung der Transformation	14
2.1.2 Konkretisierung und Abgrenzung der Transformation	21
2.2 Flexibilisierung in Organisationen	26
2.2.1 Flexibilität und Flexibilisierung: eine erste Annäherung	26
2.2.2 Ebenen der Flexibilisierung	30
2.2.2.1 Flexibilisierung und Entgrenzung	31
2.2.2.2 Flexibilisierungsstrategien und Dimensionen der Flexibilisierung	41
2.2.2.3 Resümierende Bewertung von Flexibilisierungsstrategien	59
2.3 Beziehung von Transformation und Flexibilisierung	62
2.4 Resümierende Bewertung: Transformation und Flexibilisierung	67
3 Konflikte	69
3.1 Grundlagen zu Konflikten	70
3.1.1 Definitorische Annäherung und Abgrenzung	70

3.1.2 Kategorisierung von Konflikten: unterschiedliche Konflikttypologien	76
3.1.2.1 Kategorisierung nach Konfliktgegenständen: Arten von Konflikten	78
3.1.2.2 Kategorisierung nach Erscheinungsformen: Typologie nach Glasl	83
3.1.2.3 Kategorisierung nach Konfliktparteien: Macht der Akteur*innen	85
3.1.3 Subjektive Gerechtigkeit und Konflikte	87
3.1.3.1 Gerechtigkeit und Gleichheit	88
3.1.3.2 Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit	93
3.1.3.3 Gerechtigkeitsansprüche: individuelle Anspruchsmuster	95
3.1.3.4 Gerechtigkeitsansprüche: Ansprüche bezüglich der Life-Domain-Balance	103
3.1.4 Manifestation und Eskalationsstufen des Konfliktes	107
3.1.5 Ebenen des Konfliktes und deren Beteiligte	111
3.1.6 Handhabungsformen und Umgang mit Konflikten	115
3.1.7 Institutionalisierung der Konflikthandhabung	121
3.1.7.1 Grundpfeiler eines organisationalen Konfliktmanagements	121
3.1.7.2 Konflikthandhabung durch Mediation	126
3.1.7.3 Betriebliche Mitbestimmung als Institution der Konfliktbewältigung	127
3.1.8 Wirkungen von Konflikten	129
3.1.8.1 Dysfunktionalitäten: Risiken, Gefahren und Kosten von Konflikten	132
3.1.8.2 Funktionalitäten: Chancen, Möglichkeiten und Nutzen von Konflikten	135
3.2 Konflikte in Transformationsprozessen	137
3.2.1 Neuartigkeit und Tiefe von Konflikten	138
3.2.2 Charakteristika der Transformation: Spannungsfelder und Unsicherheiten	146
3.2.3 Individuelles Verhalten und Widerstand als Ausdruck von Konflikten	153

3.2.4	Beteiligte und Akteur*innen in Transformationsprozessen	161
3.2.5	Organisationale Gerechtigkeit in Transformationsprozessen	167
3.3	Resümierende Bewertung: Normalität und Notwendigkeit von Konflikten (in Transformationsprozessen)	170
4	Methodik	173
4.1	Der qualitative Forschungsansatz als Erhebungsmethode	173
4.1.1	Begründungen und Kriterien qualitativer Forschung	174
4.1.2	Operationalisierung des Fallstudienvergleichs	178
4.1.3	Leitfadengestützte, teilstandardisierte Expert*inneninterviews	180
4.1.4	Weitere Methoden qualitativer Forschung	191
4.1.5	Güte- bzw. Bewertungskriterien qualitativer Forschung	192
4.1.6	Limitationen des Forschungssettings	197
4.1.7	Die Rolle der Forscherin im empirischen Datenerhebungsprozess	201
4.2	Studienaufbau und Datenerhebungsprozess	208
4.2.1	Identifikation und Akquise der Betriebsfälle	208
4.2.2	Vorbereitung der Fallstudien	216
4.2.2.1	Leitfadenkonzeption und Pretest	216
4.2.2.2	Fallstudienspezifische Vorbereitung	220
4.2.3	Durchführung der Fallstudien	221
4.2.3.1	Durchführung der Expert*inneninterviews	221
4.2.3.2	Durchführung weiterer Methoden	222
4.2.4	Nachbereitung der Fallstudien	223
4.2.5	Stichprobenübersicht und Anonymisierung	224
4.3	Qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode	228
4.3.1	Begründung der Methodenwahl	229
4.3.2	Idealtypisches Ablaufmodell der Qualitativen Inhaltsanalyse .	232
4.3.3	Durchführung der Qualitativen Inhaltsanalyse	236
4.3.4	Dokumentenanalyse	247

5	Empirie: Auswertung	249
5.1	Einzelfallanalysen	250
5.1.1	Betriebsfall 1: Großhandelsunternehmen	252
5.1.1.1	Kontextualisierung und Überblick	252
5.1.1.2	Analyse der Transformationsprozesse und Konfliktfelder . . .	254
5.1.1.3	Konfliktarten und -äußerungen sowie Gerechtigkeitsdimensionen	271
5.1.1.4	Transformation und Flexibilisierung	279
5.1.2	Betriebsfall 2: Unternehmen der Finanz- und Versicherungsbranche	288
5.1.2.1	Kontextualisierung und Überblick	288
5.1.2.2	Analyse der Transformationsprozesse und Konfliktfelder . . .	293
5.1.2.3	Konfliktarten und -äußerungen sowie Gerechtigkeitsdimensionen	313
5.1.2.4	Transformation und Flexibilisierung	318
5.1.3	Betriebsfall 3: Industrieunternehmen im Anlagenbau	325
5.1.3.1	Kontextualisierung und Überblick	325
5.1.3.2	Analyse der Transformationsprozesse und Konfliktfelder . . .	331
5.1.3.3	Konfliktarten und -äußerungen sowie Gerechtigkeitsdimensionen	343
5.1.3.4	Transformation und Flexibilisierung	349
5.1.4	Betriebsfall 4: IT-Unternehmen	355
5.1.4.1	Kontextualisierung und Überblick	355
5.1.4.2	Analyse der Transformationsprozesse und Konfliktfelder . . .	359
5.1.4.3	Konfliktarten und -äußerungen sowie Gerechtigkeitsdimensionen	372
5.1.4.4	Transformation und Flexibilisierung	376
5.1.5	Fazit aus den Einzelfallanalysen	381
5.2	Fallübergreifende Analyse	387
5.2.1	Außenorganisationale Ebene	389
5.2.1.1	Absatzmarkt	390
5.2.1.2	Arbeitsmarkt und Beschaffungsmarkt	391

5.2.1.3	Externe Faktoren, Trends und Megatrends	392
5.2.2	Organisationale Ebene	396
5.2.2.1	Führung	396
5.2.2.2	Kommunikation und Partizipation	402
5.2.2.3	Fluktuation, Ablauf- und Aufbauorganisation	408
5.2.2.4	Parallelität und temporale Aspekte	414
5.2.2.5	Ziele und Strategien	417
5.2.2.6	Unternehmenskultur	421
5.2.3	Individuelle Ebene	424
5.2.3.1	Druck und Arbeitslast	425
5.2.3.2	Fähigkeiten und Kompetenzen	428
5.2.3.3	Motivation und Einstellungen	430
5.2.3.4	Unsicherheiten	434
5.2.3.5	Ansprüche von Individuen	437
5.2.4	Flexibilisierung und Transformation	443
5.2.4.1	Flexibilisierungsdimensionen und ebenenübergreifende Zusammenhänge in Transformationsprozessen	444
5.2.4.2	Wirkungszusammenhang der Flexibilisierung und Transformation	449
5.3	Resümierende Bewertung der empirischen Ergebnisse	452
6	Fazit: Diskussion und Limitation	469
6.1	Diskussion der Forschungsfragen	469
6.2	Limitationen der Arbeit	487
7	Schluss	495

Appendix

A	Transformationsursachen	505
B	Konflikte	507
B.1	Übersicht über Konfliktdefinitionen	507
B.2	Übersicht anhand von Konflikttypologien	509

B.3	Übersicht über Konflikte in unterschiedlichen Arenen	511
C	Vorbereitung der Datenerhebung	513
C.1	Leitfäden für Expert*inneninterviews	513
C.2	Kurzfragebogen für Expert*inneninterviews	514
C.3	Kriterien für die nachträgliche Einschätzung der Interviews .	515
C.4	Reflexions- und Diskussionsgespräche	516
D	Nachbereitung der Datenerhebung	519
D.1	Transkriptionsregeln	519
D.2	Übersicht über die Anonymisierungs- und Pseudonymisierungslogik	520
E	Stichprobenübersicht	525
F	Entwicklung des Kategoriensystems	527
F.1	Kategorien der Kurzanalysen	527
F.2	Das erste Kategoriensystem: Codebaum 1	529
F.3	Meilensteine in der Weiterentwicklung des Kategoriensystems: Codebaum 2	532
F.4	Beschreibung des finalen Kategoriensystems	540
	Literaturverzeichnis	557