

Stefan Süß\*

## **Commitment freier Mitarbeiter: Erscheinungsformen und Einflussmöglichkeiten am Beispiel von IT-Freelancern\*\***

Seit Jahren ist die Tendenz zu erkennen, dass Arbeitsverhältnisse flexibler gestaltet werden. Bislang wenig erforscht ist, was das für Loyalität und Commitment der flexibel beschäftigten Mitarbeiter bedeutet. Daher wird in diesem Beitrag die Frage aufgegriffen, ob Freelancer Commitment gegenüber einem Unternehmen empfinden können und unter welchen Bedingungen das der Fall ist. Eine empirische Studie bei IT-Freelancern verdeutlicht, dass sie vor allem affektives Commitment gegenüber ihren Auftraggebern aufweisen. Korrelations- und Regressionsanalysen zeigen unterschiedlich starke Zusammenhänge zwischen demographischen Merkmalen, Arbeitsbedingungen und arbeitsbezogenen Erwartungen der Freelancer zu dem von ihnen empfundenen Commitment. Vor diesem Hintergrund lassen sich Ansatzpunkte zur Förderung der Verbundenheit von Freelancern erkennen; allerdings müssen auch die Grenzen beachtet werden, denen die Förderung von Commitment unterliegt.

### **Commitment of Freelancers: Forms and Possibilities of Committing Freelancers as Exemplified by IT-freelancers**

For some years now, a tendency towards a more flexible shaping of employment has been observable. Little research, however, has been dedicated to the question of how relevant this is for the loyalty and commitment of such free-lance employees. Therefore, the present essay reverts to the question, whether – and if so, under what conditions – freelancers are likely to feel a commitment towards the company that employs them. An empirical study among IT-freelancers has shown that it is above all an affective commitment towards their employers which they perceive. Analyses of correlations and regressions show a varying degree of coherence between demographic characteristics, working conditions and job-related expectations of freelancers regarding the commitment they perceive. Against this background it is possible to recognize approaches in order to enhance freelancers' commitment; however, the limitations of commitment incentives should not be neglected.

Key words: **Commitment, Freelancer, Incentive System**

---

\* Dr. Stefan Süß, Jg. 1974, Wissenschaftlicher Assistent an der FernUniversität in Hagen, Lehrstuhl für BWL, insbesondere Organisation und Planung, Profilstraße 8, D – 58084 Hagen. E-mail: Stefan.Suess@FernUni-Hagen.de.  
Arbeitsgebiete u. a. Personalmanagement und Internationales Management.

\*\* Ich danke zwei anonymen Gutachtern sowie Prof. Dr. Werner Nienhüser und Dipl.-Ök. Henning Ritter für wertvolle Hinweise zur Überarbeitung einer früheren Version dieses Beitrags.  
Artikel eingegangen: 21.4.2005  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 28.6.2006.