

Messung von Commitment und Identifikation

Gliederung

- 1. Einleitung**
- 2. Instrumente zur Messung von Commitment**
 - 2.1 Dreikomponentenmodell
 - 2.2 Commitment und Organisation, Beruf, Beschäftigungsform (COBB)
 - 2.3 Multiple Foci
 - 2.4 Zusammenfassung

3. Instrumente zur Messung von Identifikation

3.1 Organizational Identification
Questionnaire (OIQ)

3.2 Multiple Komponenten und Foci

3.3 Zusammenfassung

4. Empirische Unterschiede zwischen Commitment und Identifikation

5. Beispieltest

1. Wie kann man Commitment messen?

Welche Methoden kann man Anwenden
um Commitment zu messen?

Probleme der Messbarkeit?

1. Wie kann man Commitment messen?

Messmethode	Probleme
Beobachtung	• Keine Erfassung von Gedanken und Gefühlen • Objektivität? • Vergleichbarkeit?
Dauer der Betriebszugehörigkeit	• auch kalkulatorisches Commitment möglich
Befragung der Kollegen	• Objektivität? • Genauigkeit? • Verlässlichkeit?
Interview	• Vergleichbarkeit • schnelle Erfassbarkeit (Aufwand) • Auswertung
Fragebogen	• standardisiertes Verfahren • nicht individuell

Gliederung

1. Einleitung

2. Instrumente zur Messung von Commitment

2.1 Dreikomponentenmodell

2.2 Commitment und Organisation, Beruf, Beschäftigungsform (COBB)

2.3 Multiple Foci

2.4 Zusammenfassung

2. Dreikomponentenmodell

- 1990 entwickelt von Allen und Mayer
- Komponenten:
 - Affektives Commitment (OCA)
 - Kalkulatorisches Commitment (OCC)
 - Normatives Commitment (OCN)
- Jede Komponente wird mit 8 Items gemessen

Entwicklung eigener Items

- Entwickelt in Gruppen eigene Items zu jeweils einer Komponente (OCA, OCC, OCN)
- Zur Erinnerung:

Affektives Commitment

Emotionale Bindung an die Organisation
(‡ Harley ...)

Hängt von der Befriedigung individueller Bedürfnisse ab

Abwägende Bindung an die Organisation
(‡ Karriere ...)

Hängt von den wahrgenommenen Beschäftigungsalternativen und in der Vergangenheit getätigten Investitionen ab

Bindung aufgrund von Normen und Verpflichtungen
(‡ Bäckerei ...)

Hängt von den Normen ab, die bestimmen wie man sich verhalten soll

Beispielitems OCA

- Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in dieser Organisation verbringen zu können
- Ich bin Stolz darauf dieser Organisation anzugehören
- Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Organisation passen

Beispielitems OCC

- Es wäre mit vielen Nachteilen für mich verbunden, wenn ich momentan die Organisation wechseln würde
- Ich habe schon zu viel Kraft und Energie in diese Organisation gesteckt, um jetzt noch an einen Wechsel zu denken
- Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich diese Organisation jetzt verlassen würde

Beispielitems für OCN

- Selbst wenn es für mich vorteilhaft wäre, fände ich es nicht richtig, diese Organisation zu verlassen
- Es macht keinen guten Eindruck, häufiger die Organisation zu wechseln
- Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich diese Organisation verlassen würde

Ergebnisse der Tests

- **Gute Reliabilität (von $\alpha = .75$ – $\alpha = .87$)**
- **Erklärung der Varianz:**
 - Durch OCA zu 58,8%
 - Durch OCN zu 25,8%
 - Durch OCC zu 15,4%
- **Korrelationen:**
 - OCA und OCN: .48
 - OCC und OCN: .16
 - OCA und OCC: keine Korrelation

Interpretation der Testergebnisse

- Positive Bedingungen tragen eher zu affektiven Commitment bei und verringern Wahrscheinlichkeit von kalkulatorischem Commitment
- Je kritischer die Arbeitssituation desto höher das kalkulatorische Commitment
- Positive Korrelation der erwarteten Loyalität gegenüber der Organisation mit OCA und OCN

Vor- und Nachteile des Dreikomponentensystems

Vorteile	Nachteile
Differenzierte Analyse der Commitmentkomponenten	Hohe Korrelation zwischen OCA und OCN
und knappe Skala zur Erfassung des Commitments	
Keine Konfundierung (=Überlappung von mehreren Bedingungen)	

Gliederung

1. Einleitung

2. Instrumente zur Messung von Commitment

2.1 Dreikomponentenmodell

2.2 Commitment und Organisation, Beruf, Beschäftigungsform (COBB)

2.3 Multiple Foci

2.4 Zusammenfassung

Erweiterung des Dreikomponentenmodells

- Differenzierung der Ergebnisse durch Erweiterung um Foci
- Weitere Foci:
 - Commitment gegenüber Beruf
 - C. gegenüber Führungskraft, Team und Kunden
 - C gegenüber Karriere
 - C. gegenüber Beschäftigungsform
 - C. gegenüber Veränderungen

Beispiel: COBB

COBB = Fragenbogen zur Erfassung von
affektiven, kalkulatorischem und
normativen Commitment gegenüber der
Organisation, dem Beruf/der Tätigkeit
und der Beschäftigung

Anzahl der Items im COOB

Focus		Affektives Commitment	Kalkulatorisches Commitment	Normatives Commitment
OCQ		5	4	5
Commitment				
Commitment gegenüber Be- schäftigungs- -form:	Zeitarbeit	4	3	
	Selbst- ständigkeit	4	5	5
	Konventionelle Anstellung	4	4	3

Beispielitems: Commitment gegenüber Beruf

- Ich wäre sehr froh mein weiteres Arbeitsleben in diesem Beruf verbringen zu können (BCA)
- Zuviel in meinem Leben würde durcheinander geraten, wenn ich den Beruf jetzt wechseln würde (BCC)
- Es macht keinen guten Eindruck den Beruf zu wechseln (BCN)

Vergleich der Items der unterschiedlichen Foci

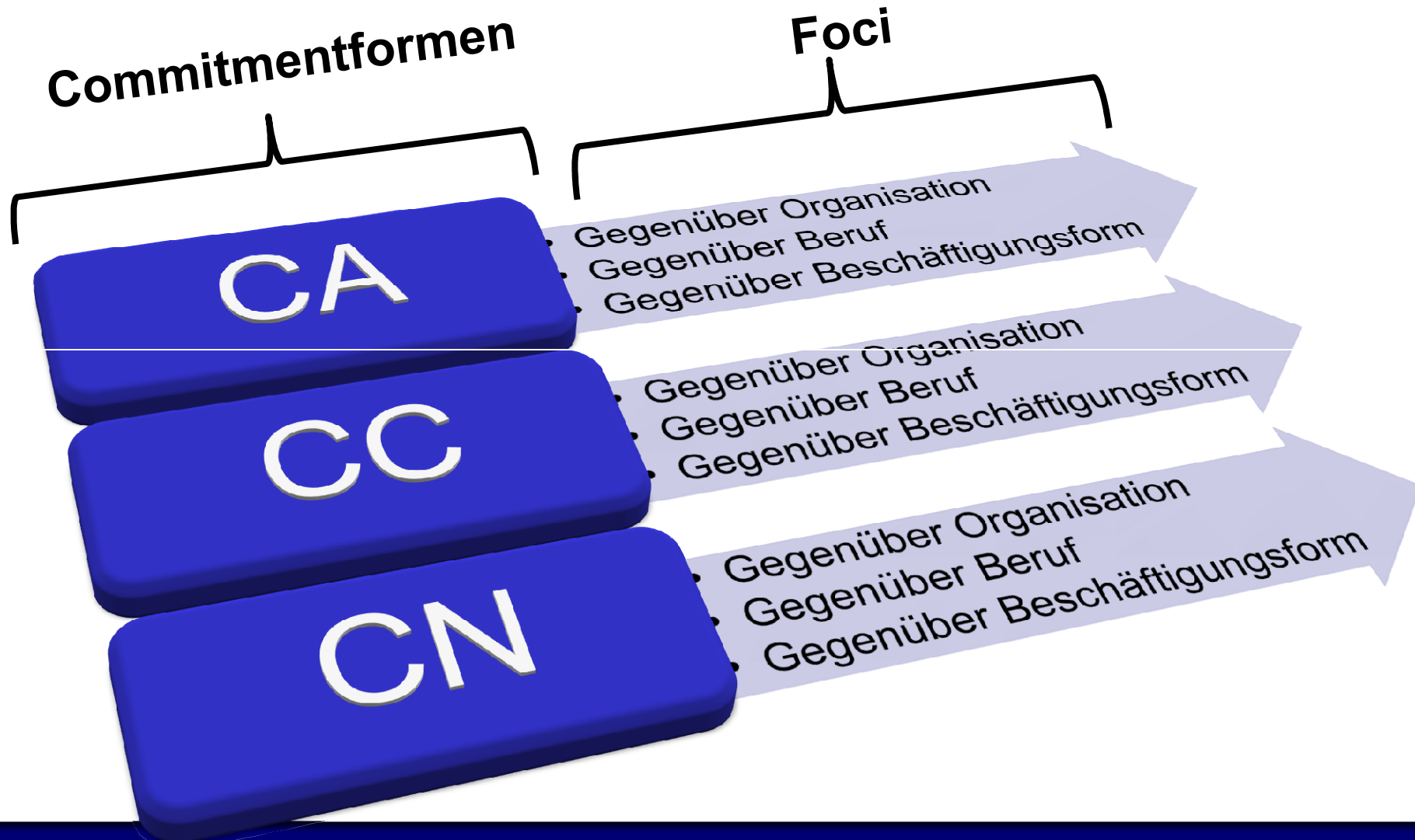
OC

- Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in dieser Organisation verbringen zu können (OCA)
- Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich diese Organisation jetzt verlassen würde (OCC)
- Es macht keinen guten Eindruck, häufiger die Organisation zu wechseln (OCN)

BC

- Ich wäre sehr froh mein weiteres Arbeitsleben in diesem Beruf verbringen zu können (BCA)
- Zuviel in meinem Leben würde durcheinander geraten, wenn ich den Beruf jetzt wechseln würde (BCC)
- Es macht keinen guten Eindruck den Beruf zu wechseln (BCN)

Schema COBB



Gliederung

1. Einleitung

2. Instrumente zur Messung von Commitment

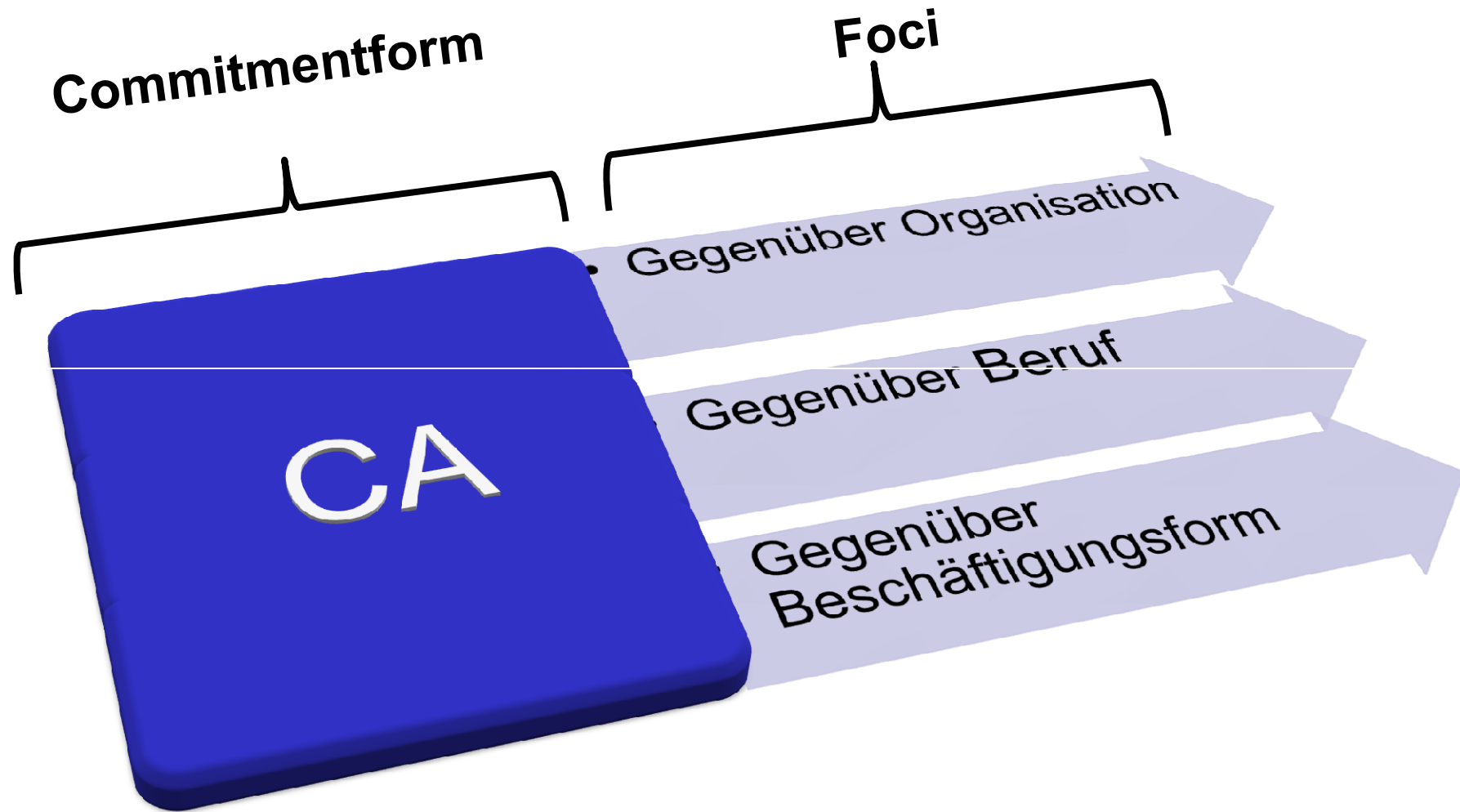
2.1 Dreikomponentenmodell

2.2 Commitment und Organisation, Beruf, Beschäftigungsform (COBB)

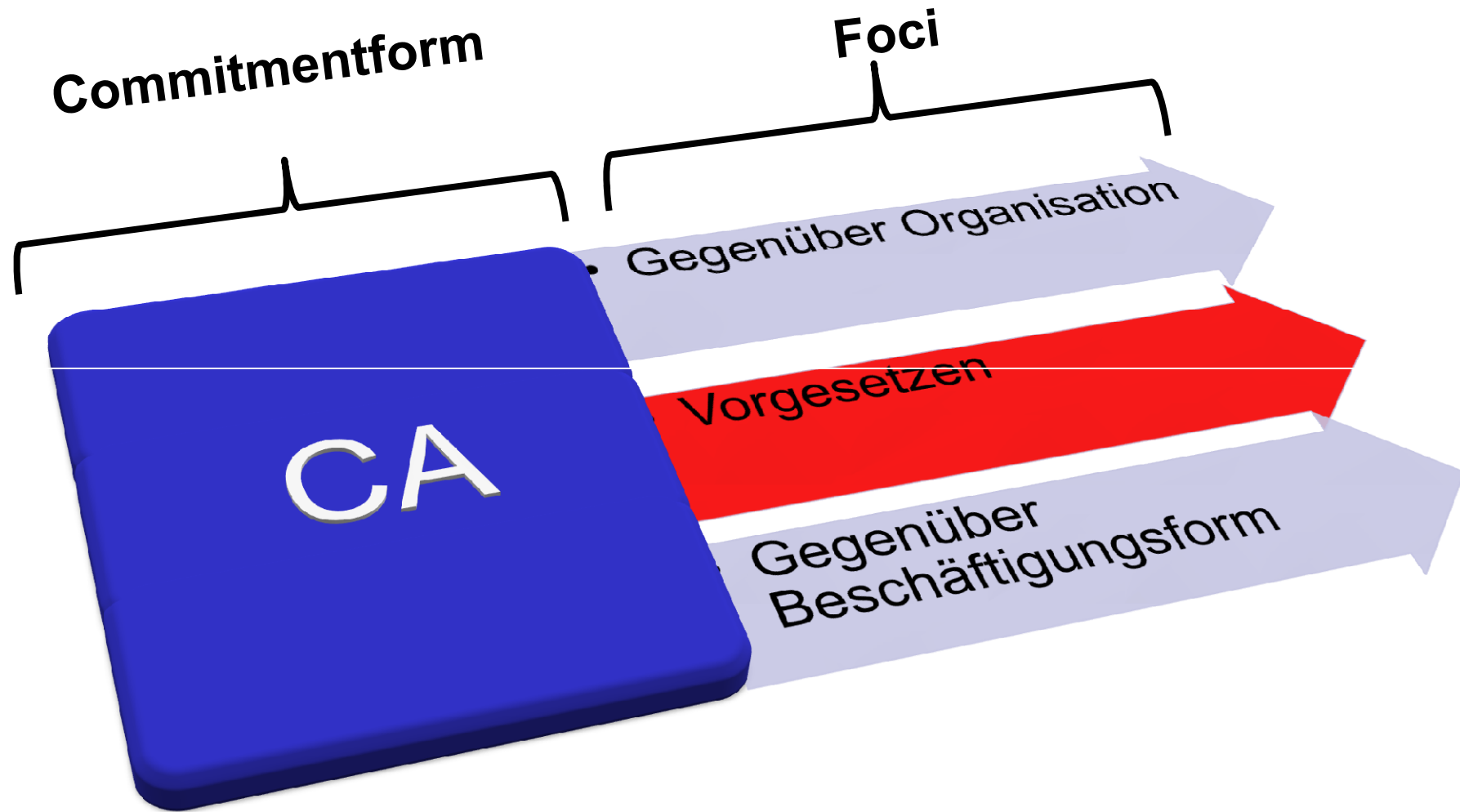
2.3 Multiple Foci

2.4 Zusammenfassung

Multiple Foci



Multiple Foci



Weitere Foci

- Commitment gegenüber Beruf
- Commitment gegenüber Führungskraft, Team, Kunden
- Commitment gegenüber Karriere
- Commitment gegenüber Beschäftigungsform
- Commitment gegenüber Veränderung

Vorteile der multiplen Foci

- Vorhersage von Kündigungsabsichten besser durch Hinzunahme eines weiteren Commitments (außer C. zu Kunde)
- Hinzunahme von C. zu Führungskraft führt zur besten Erklärbarkeit der Varianz
- Einfache Frage nach Verbundenheit wird meist im Sinne von affektiven Commitment, dann kalkulatorischem.
- Hohe Anzahl von Items lässt Teilnehmer leichter ein differenziertes Urteil fällen

Trennbarkeit der Foci

- Commitment gegenüber Beruf:

	Commitment gegenüber Beruf	Affektiv	Kalkulatorisch	Normativ
Commitment gegenüber Organisation				
Affektiv		$\rho = .61$		
Kalkulatorisch			$\rho = .67$	
Normativ				$\rho = .67$

‡ Foci empirisch differenzierbar, aber Korrelation vorhanden

Trennbarkeit der Foci

- Commitment gegenüber Karriere:

	Commitment gegenüber Karriere	Affektiv	Kalkulatorisch	Normativ
Commitment gegenüber Organisation				
Affektiv		$\rho = .42$		
Kalkulatorisch			$\rho = -.09$	
Normativ				$\rho = .33$

‡ Foci empirisch hinreichend differenzierbar

Korrelationen unterschiedlicher Foci

	Organisati on	Führungs kraft	Team	Beruf	Status
OCA	.69	.29	.19	.31	.52
OCC	.19	.08	.00	.14	.38
OCN	.35	.21	.16	.21	.31
BCA	.29	.21	.29	.75	.32
BCC	.15	.04	.03	.24	.33
BCN	.29	.19	.19	.30	.34
SCA	.43	.22	.15	.22	.60
SCN	.13	.02	-.05	.02	.42
SCC	.33	.19	.11	.17	.61

Korrelationen unterschiedlicher Commitmentmaße - große Korrelation

	Organisati on	Führungs kraft	Team	Beruf	Status
OCA	.69	.29	.19	.31	.52
OCC	.19	.08	.00	.14	.38
OCN	.35	.21	.16	.21	.31
BCA	.29	.21	.29	.75	.32
BCC	.15	.04	.03	.24	.33
BCN	.29	.19	.19	.30	.34
SCA	.43	.22	.15	.22	.60
SCN	.13	.02	-.05	.02	.42
SCC	.33	.19	.11	.17	.61

Korrelationen unterschiedlicher Foci

– hohe Korrelation

	Organisati on	Führungs kraft	Team	Beruf	Status
OCA	.69	.29	.19	.31	.52
OCC	.19	.08	.00	.14	.38
OCN	.35	.21	.16	.21	.31
BCA	.29	.21	.29	.75	.32
BCC	.15	.04	.03	.24	.33
BCN	.29	.19	.19	.30	.34
SCA	.43	.22	.15	.22	.60
SCN	.13	.02	-.05	.02	.42
SCC	.33	.19	.11	.17	.61

Korrelationen unterschiedlicher Foci – keine Korrelation

	Organisati on	Führungs kraft	Team	Beruf	Status
OCA	.69	.29	.19	.31	.52
OCC	.19	.08	.00	.14	.38
OCN	.35	.21	.16	.21	.31
BCA	.29	.21	.29	.75	.32
BCC	.15	.04	.03	.24	.33
BCN	.29	.19	.19	.30	.34
SCA	.43	.22	.15	.22	.60
SCN	.13	.02	-.05	.02	.42
SCC	.33	.19	.11	.17	.61

Ergebnisse Commitmentformen

- Schlechte Trennung zwischen normativen Komponenten
- Kalkulatorische Indikatoren laden eher auf Commitment gegenüber Organisationen, Beruf und Beschäftigungsform

Ergebnisse:

- **Organisationales Commitment**
 - Voraussage von Stressleben durch organisationales Commitment
 - Vorhersage der Kündigungsabsichten besser möglich durch Hinzunahme eines weiteren Foci (außer C. zu Kunde)
 - Verbundenheit mit Führungskraft hängt mit Organisationalem C. zusammen

Ergebnisse:

- **Commitment gegenüber Beruf:**
 - Verbundenheit mit Team hängt mit C. gegenüber Beruf zusammen
- **Commitment gegenüber Beschäftigungsform**
 - Keine Erfassung der normativen Komponente bei Zeitarbeitern

Gliederung

1. Einleitung

2. Instrumente zur Messung von Commitment

2.1 Dreikomponentenmodell

2.2 Commitment und Organisation, Beruf, Beschäftigungsform (COBB)

2.3 Multiple Foci

2.4 Zusammenfassung

Resümee Commitment

- Commitmentkonzept ist multidimensional
- Vorhersage unterschiedlicher Outcomevariablen lässt sich verbessern, wenn zum Organisationalen Commitment weitere Foci berücksichtigt werden

3. Instrumente zur Messung von Identifikation

3.1 Organizational Identification Questionnaire (OIQ)

3.2 Multiple Komponenten und Foci

3.3 Zusammenfassung

4. Empirische Unterschiede zwischen Commitment und Identifikation

5. Beispieltest

Organizational Identification Questionnaire (OIQ)

- Cheney (1983)
- Fragebogen mit 25 Items
- Inhaltliche Aspekte:
 - Stolz Mitglied der Organisation zu sein
 - Loyalität und Unterstützung der Ziele der Organisation
 - Wahrgenommene Ähnlichkeit zwischen Werten der Organisation und eigenen Normen

Kurzversion des OIQ

- Gautam (2004)
- Inhaltliche Aspekte:
 - Affektiv
 - Konativ
 - Kognitiv

Beispielitems

Organizational Identification		
Affektiv	Konativ	Kognitiv
	das Geld nicht bräuchte, würde ich wahrscheinlich auch weiter für die Organisation arbeiten.	
Ich bin froh, dass ich mich für XY und nicht für eine andere Organisation entschieden habe.	Ich bin bereit, mich über das normalerweise Übliche hinaus zu engagieren, damit die Organisation XY erfolgreich ist.	Ich habe viel mit anderen, die auch bei XY beschäftigt sind, gemeinsam.

3. Instrumente zur Messung von Identifikation

3.1 Organizational Identification
Questionnaire (OIQ)

3.2 Multiple Komponenten und Foci

3.3 Zusammenfassung

4. Empirische Unterschiede zwischen
Commitment und Identifikation

5. Beispieltest

Multiple Foci

- Christ (2004):
 - Foci: Organisation, Team, Karriere
- Van Dick (2004) Gridversion:

Ich identifiziere mich als karriereorientierter Mensch bzw. als Mitglied meines Teams, meiner Schule bzw. mit meinem Beruf				
Ich denke eher ungern an mein(e) Karriere, Team, Schule, Beruf				

3. Instrumente zur Messung von Identifikation

3.1 Organizational Identification
Questionnaire (OIQ)

3.2 Multiple Komponenten und Foci

3.3 Zusammenfassung

4. Empirische Unterschiede zwischen
Commitment und Identifikation

5. Beispieltest

Zusammenfassung Identifikation

- Identifikationskonzept hat multidimensionale Struktur (ähnlich Commitment)
- Foci und Komponenten tragen in unterschiedlicher Stärke zur Vorhersage unterschiedlicher Outcomevariablen bei.

Gliederung

3. Instrumente zur Messung von Identifikation

3.1 Organizational Identification Questionnaire (OIQ)

3.2 Multiple Komponenten und Foci

3.3 Zusammenfassung

4. Empirische Unterschiede zwischen Commitment und Identifikation

5. Beispieltest

Empirischer Vergleich zwischen Commitment und Identifikation

- Vergleich durch Metaanalyse von Riketta (2005) mit 96 Einzelstudien
- Hohe Übereinstimmung/Korrelation zwischen Commitment und Identifikation ($\rho = .78$)

Verschiedene Korrelationen

		Arbeits- zufriedenheit	OCB	Flukuations- neigung	Stress- erleben
	OCA	.41	.20	-.50	-.18
Team	TCA	.13	.16	-.23	-.04
	TIA	.35	.22	-.31	-.26
Karriere	CCA	.15	.32	-.01	-.13
	CIA	.23	.23	-.05	-.18

Gliederung

3. Instrumente zur Messung von Identifikation

3.1 Organizational Identification Questionnaire (OIQ)

3.2 Multiple Komponenten und Foci

3.3 Zusammenfassung

4. Empirische Unterschiede zwischen Commitment und Identifikation

5. Beispieltest

Beispieltest

- Fragen entnommen aus
*„Fragebogen zur Erfassung von
affektivem, kalkulatorischem und
normativen Commitment gegenüber
Organisation, dem Beruf/der Tätigkeit
und der Beschäftigungsform (COBB)“.*
- Die Fragen entstammen aus dem
Fragenkatalog zum Commitment zur
Organisation.

Ende!

