

## Wie gebunden fühlen sich Lehrkräfte gegenüber Schule und Kollegium? Eine differenzierte Betrachtung des Commitments von Lehrkräften

Tanja Webs

### Hintergrund und Konzepte

Commitment von Lehrkräften spielt für ihre schulische Arbeit eine bedeutsame Rolle. Forschungsergebnisse zeigen, dass das Commitment von Lehrkräften Wohlbefinden und Engagement der Lehrenden selbst sowie – vermittelt über das Unterrichtshandeln – lernbezogene Orientierungen und Lernleistungen der Lernenden fördert. Commitment von Lehrkräften findet daher als motivationale Orientierung im Rahmen von Modellen des Professionswissens und als schulisches Prozessmerkmal innerhalb von Schulqualitätsmodellen Berücksichtigung. Studien der Lehrerforschung richten sich jedoch bislang fast ausschließlich auf das affektive Commitment von Lehrpersonen gegenüber der Schule.

Im Gegensatz dazu wird in der organisationspsychologischen Literatur Commitment – allgemein verstanden als Bindung einer Person an eine Organisation – als multidimensionales Konstrukt aufgefasst, das mehrere Bindungsrichtungen (intraorganisationale Bereiche) mit jeweils drei Bindungskomponenten (affektiv, normativ, kalkulatorisch) umfasst. In diesem Sinne fühlen sich Personen mit hohem affektiven Commitment z. B. gegenüber der Organisation, dem Beruf, dem Vorgesetzten, der Arbeitsgruppe und/oder der Kundenschaft verbunden, weil sie es aufgrund ihres eigenen Wunsches wollen; Personen mit hohem normativen Commitment, weil sie wegen Verpflichtungsgefühlen meinen, sie sollen; Personen mit hohem kalkulatorischen Commitment, weil sie aufgrund befürchteter Verluste und erwarteter Kosten glauben, sie müssen.

Wird das differenzierte Commitment-Verständnis auf das Commitment von Lehrkräften übertragen, können, wie in Abbildung 1 dargestellt, auch beim Lehrer-Commitment mehrere Bindungsrichtungen mit jeweils drei Bindungskomponenten unterschieden werden.

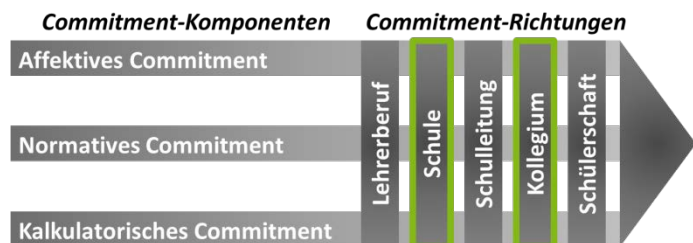


Abbildung 1. Modell des Commitments von Lehrkräften

### Fragestellungen

Um auch bei Lehrkräften Commitment differenziert zu analysieren, wird folgenden Fragestellungen nachgegangen:

1. *Lassen sich anhand der unterschiedlichen Facetten des Lehrer-Commitments unterschiedliche Commitment-Typen bei Lehrkräften identifizieren?*
2. *Können systematische Differenzen zwischen den Commitment-Typen hinsichtlich weiterer Merkmale der Lehrergesundheit und Schulkultur aus Lehrkräftesicht ermittelt werden?*

Da im Lehrerberuf insbesondere schul- und kollegiumsbezogenes Commitment bedeutsam sind, stehen im Folgenden affektives, normatives und kalkulatorisches Commitment von Lehrkräften gegenüber Schule und Kollegium im Zentrum.

## Datengrundlage und Analysen

Die Stichprobe umfasste 1105 Lehrkräfte an 36 Schulen der Sekundarstufe I in Nordrhein-Westfalen (59.9 % weiblich, Jahre im Schuldienst:  $M = 17.5$ ,  $SD = 12.3$ ). Zur Datenerhebung kam ein Fragebogen zum Einsatz, der Fragen u.a. zu den Commitment-Facetten, Lehrergesundheit (individuelle Selbstwirksamkeitserwartung, Arbeitszufriedenheit, emotionale Erschöpfung) und Schulkultur (Arbeitsklima im Kollegium, kooperativ-partizipatives Schulleitungshandeln, Unterrichtsentwicklung) enthielt, die mit einem Antwortformat von 1 (trifft nicht zu) bis 4 (trifft zu) zu beantworten waren (höhere Werte bedeuteten höhere Ausprägungen). Zur Datenauswertung wurde ein statistisches Klassifizierungsverfahren eingesetzt.

## Zentrale Ergebnisse

1. Wie in Abbildung 2 veranschaulicht, zeigten sich unter den befragten Lehrkräften sechs Commitment-Typen. Zwei Commitment-Profile wiesen ein über- bzw. unterdurchschnittliches Commitment-Niveau auf (Typ 1 und Typ 6). Bei vier Commitment-Mustern traten spezifische Kombinationen entweder mit höherem kalkulatorischen Commitment (Typ 2 und Typ 3) oder mit höherem affektiven Commitment auf (Typ 4 und Typ 5) auf.

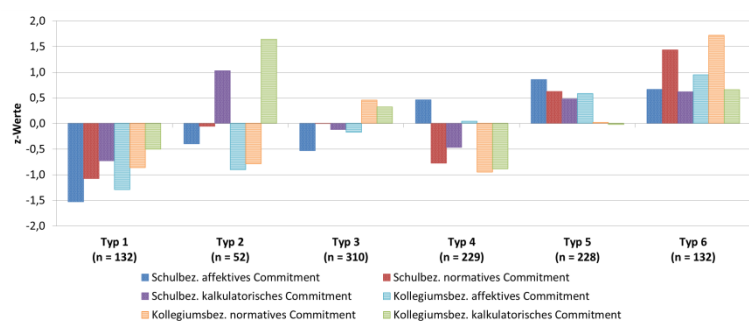


Abbildung 2. Commitment-Profile von Lehrkräften;  $N = 1105$  Lehrkräfte; z-standardisierte Werte

- Typ 1:** unterdurchschnittliches Commitment-Niveau
- Typ 2:** höheres kalkulatorisches Commitment geg. Schule und Kollegium
- Typ 3:** höheres normatives und kalkulatorisches Commitment geg. Kollegium
- Typ 4:** höheres affektives Commitment geg. Schule
- Typ 5:** höheres schulbez. und höheres affektives Commitment geg. Kollegium
- Typ 6:** überdurchschnittliches Commitment-Niveau

2. Hinsichtlich aller weiteren Lehrer- und Schulmerkmale waren signifikante Unterschiede zwischen den Commitment-Typen erkennbar. Affektiv-dominante Typen gingen mit geringerer Beanspruchung, höherer Zufriedenheit und Selbstwirksamkeit sowie positiverem Arbeitsklima im Kollegium, aber auch tendenziell demokratischerem Schulleitungshandeln und intensiverer Unterrichtsentwicklung einher. Im Gegensatz dazu bestanden bei kalkulatorisch-dominanten Typen ungünstigere Ausprägungen in Merkmalen der Lehrergesundheit und Schulkultur.

## Diskussion und Implikationen für die Praxis

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Commitment von Lehrkräften sowohl hinsichtlich der Intensität als auch hinsichtlich der Formen unterscheidet. Einzelne Commitment-Facetten können dabei für das Verhalten und Erleben von Lehrkräften nicht nur günstige, sondern auch negative Folgen haben, wie z. B. im Fall von Overcommitment. Eine differenzierte Analyse des Lehrer-Commitments ist daher notwendig, um die spezifischen Bedingungen in Schulen auszumachen, die bei Lehrkräften einerseits gesundheitsförderliche Commitment-Profile steigern sowie andererseits abträgliche reduzieren.

Die gewonnen Erkenntnisse lassen sich nutzen, um typengerechte und bedarfsorientierte Maßnahmen zur Gestaltung des Schulbetriebes für Lehrkräfte abzuleiten. Mögliche Interventionen können dabei auf schulstruktureller Ebene, wie z. B. feste Kooperationszeiten, sowie auf Ebene der Schulkultur, wie z. B. gemeinsame Visionen, ansetzen.

Jedoch ist zu berücksichtigen, dass sich das Commitment-Muster ändern kann, je nachdem welche Bildungsrichtungen und -komponenten in die Analyse einbezogen werden.