



Inhalt

Hintergrund und Konzepte3
Fragestellungen4
Datengrundlage und Analyse4
Zentrale Ergebnisse5
Diskussion und Implikationen für die Praxis6
Unterrichtsmaterial8

Autorin

von Tanja Webs

Kontakt

office.mcelvany-ifs.fk12@tu-dortmund.de



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 Kundschaft 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.

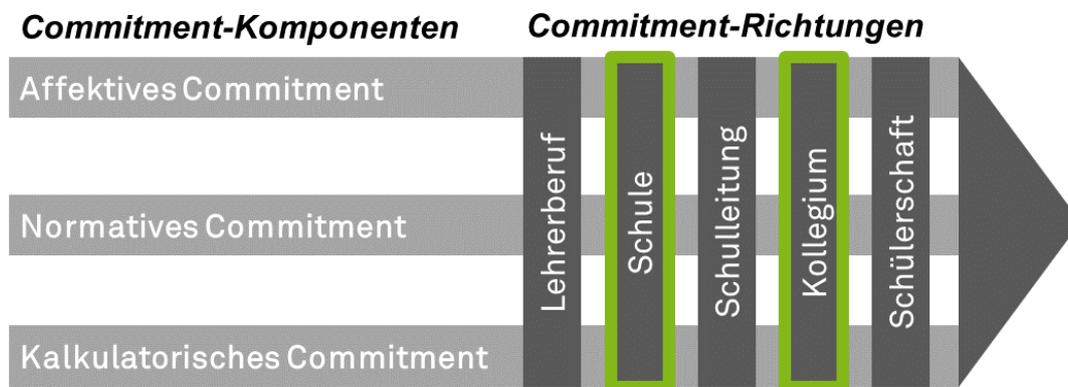


Abbildung 1. Modell des Commitments von Lehrkräften



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 Analyse

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

- 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.
- 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 Lehrgesundheit und Schulkultur.

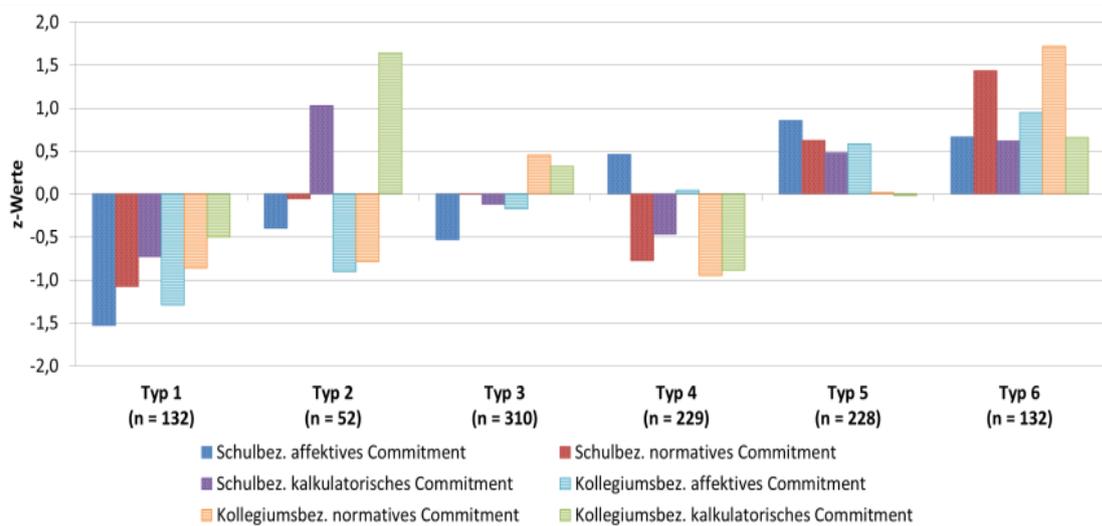


Abbildung 2. Commitment-Profile von Lehrkräften; $N = 1105$ Lehrkräfte; z-standardisierte Werte

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



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.



Unterrichtsmaterial

Der *Fragebogen zur Erfassung des affektiven, normativen und kalkulatorischen Commitments von Lehrkräften gegenüber der Schule und dem Kollegium* stammt ursprünglich aus der organisationspsychologischen Forschung und wurde sprachlich an den Schulbereich angepasst (adaptiert nach Felfe & Franke, 2012, in Webs, 2016¹). Im Folgenden finden Sie einen Fragenblock zur Erhebung des Commitments von Lehrkräften gegenüber der Schule sowie Hinweise zur Auswertung des Fragenblocks.

Die Originalversion sowie Fragen zu weiteren Commitment-Richtungen und -Komponenten sind nebst Auswertungshinweisen im Erhebungsmaterial von Felfe und Franke (2012)² zu finden.

Frageblock zur Erhebung des Commitments von Lehrkräften gegenüber der Schule:

¹ Webs, T. (2016). Commitment-Typen bei Lehrkräften und ihre Zusammenhänge zu Lehrergesundheit und Schulkultur. In R. Strietholt, W. Bos, H. G. Holtappels & N. McElvany (Hrsg.), *Jahrbuch der Schulentwicklung. Daten, Beispiele und Perspektiven* (Band 19, S. 277–305). Weinheim: Beltz Juventa.

² Felfe, J. & Franke, F. (2012). *Commitment-Skalen (COMMIT). Fragebogen zur Erfassung von Commitment gegenüber Organisationen, Beruf/Tätigkeit, Team, Führungskraft und Beschäftigungsform. Manual*. Bern: Verlag Hans Huber.



Anhand der folgenden Aussagen möchten wir erfahren, wie sehr Sie sich Ihrer Schule, an der Sie zurzeit arbeiten, verbunden fühlen. Beziehen Sie bitte Ihre Aussagen auf die Schule als Ganzes.

Bitte machen Sie in jeder Zeile nur ein Kreuz!

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
a. Ich wäre sehr froh, auch in meinem weiteren Arbeitsleben an dieser Schule arbeiten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Es wäre mit zu vielen Nachteilen für mich verbunden, wenn ich momentan diese Schule verlassen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ich fühle mich emotional <u>nicht</u> sonderlich mit dieser Schule verbunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Ich bin stolz darauf, Teil dieser Schule zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Zu viel in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich diese Schule jetzt verlassen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Ich glaube, dass ich momentan zu wenig berufliche Chancen und Alternativen habe, um einen Wechsel der Schule ernsthaft in Erwägung zu ziehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Ich habe schon zu viel Zeit und Energie in diese Schule gesteckt, um jetzt noch an einen Wechsel der Schule zu denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich diese Schule verlassen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Selbst wenn es für mich vorteilhaft wäre, fände ich es nicht richtig, diese Schule zu verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Ich würde mich schuldig fühlen, wenn ich diese Schule jetzt verlassen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu dieser Schule.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Ich denke, dass meine Wertvorstellungen und Ansichten zu den Werten dieser Schule passen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Es macht keinen guten Eindruck, häufiger die Schule zu wechseln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Ich würde diese Schule jetzt nicht verlassen, weil ich mich einigen Personen an dieser Schule (z. B. den Schüler(inne)n, ihren Eltern, der Schulleitung, den Kolleg(inn)en) verpflichtet fühle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Auswertungshinweise:

1. Die Fragen sind von jeder Lehrkraft einzeln zu beantworten.
2. Vergeben Sie für jedes Kreuz pro Zeile die entsprechende Punktzahl:
 - trifft nicht zu = 1
 - trifft eher nicht zu = 2
 - trifft eher zu = 3
 - trifft zu = 4



Aussage c ist negativ formuliert. Deshalb muss hier die Punktvergabe umgedreht werden, d.h. trifft nicht zu = 4 und trifft zu = 1.

3. Ordnen Sie die einzelnen Antworten den drei Commitment-Komponenten zu:
 - **Affektives Commitment:** Fünf Aussagen a, c, d, k, l
 - **Normatives Commitment:** Vier Aussagen h, i, j, m, n
 - **Kalkulatorisches Commitment:** Vier Aussagen b, e, f, g
4. Summieren Sie getrennt für jede Commitment-Komponente die zeilenweise vergebenen Punkte auf und teilen Sie anschließend die Summe durch die Anzahl der Aussagen pro Commitment-Komponente. Auf diese Weise erhalten Sie für jede Commitment-Komponente einen Durchschnittswert pro Lehrkraft.

1. Um einen Gesamtwert für das Lehrerkollegium zu bekommen, summieren Sie die Durchschnittswerte aller Lehrkräfte des Kollegiums auf und teilen Sie anschließend die Summe durch die Anzahl der Lehrkräfte im Kollegium. Führen Sie diese Berechnung ebenfalls pro Commitment-Komponente durch.

5. Die gemittelten Werte können zwischen 1 und 4 liegen. Niedrige Ergebnisse zeigen eine geringe Ausprägung der jeweiligen Commitment-Komponente an, hohe Werte stehen hingegen für eine hohe Ausprägung. Zur Einordnung der Ergebnisse gilt:
 - maximal erreichbarer Wert und damit Anzeichen für hohes Commitment: 4,0
 - mittlerer erreichter Wert und damit Anzeichen für mittleres Commitment: 2,5
 - minimal erreichbarer Wert und damit Anzeichen für niedriges Commitment: 1,0

2. Beispielrechnung: Affektives Commitment gegenüber der Schule

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	Punktzahl
a. Ich wäre sehr froh, auch in meinem weiteren Arbeitsleben an dieser Schule arbeiten zu können.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	3
c. Ich fühle mich emotional <u>nicht</u> sonderlich mit dieser Schule verbunden.	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	3 <i>Achtung: Punktvergabe umgedreht!</i>
d. Ich bin stolz darauf, Teil dieser Schule zu sein.	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	2
k. Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu dieser Schule.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	3
l. Ich denke, dass meine Wertvorstellungen und Ansichten zu den Werten dieser Schule passen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	3
	<i>Summe</i>				14
	<i>Geteilt durch Anzahl der Aussagen</i>				: 5
	<i>Ergebnis</i>				<u>2,8</u>

