



Dimensionale Struktur des beruflichen Commitments von Polizeibeamten

Oliver Lauterbach
lauterbach@kfn.uni-hannover.de

Fragestellung

Das verbreitete Konzept des Organisationscommitments ist nur ein möglicher Aspekt beruflichen Commitments von Polizeibeamten. Die in der Polizeiliteratur geläufigen Begriffe "Korpsgeist" und "Jagdfieber" deuten darauf hin, dass auch die Arbeitskollegen und die polizeilichen Aufgaben (z.B. Strafverfolgung) als Objekte beruflicher Bindung angesehen werden können. Ein solches dreidimensionales Modell, das neben dem Organisationscommitment auch das Team- und das Aufgabencommitment unterscheidet, wird in der vorliegenden Arbeit untersucht (ausführlich hierzu Lauterbach, 2004).



Das Konzept wurde im Rahmen der vom KFN durchgeführten Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei entwickelt (Bosold et al., 2002). Ziel der vorliegenden Untersuchung ist die Validierung dieses Konzepts an einer unabhängigen Stichprobe. Überprüft werden (a) die Dimensionalität des Commitmentmodells, (b) Zusammenhänge mit anderen Commitmentformen, Arbeitseinstellungen und potentiellen abhängigen Variablen sowie (c) Gruppenunterschiede in der Ausprägung des polizeilichen Commitments.

Methodisches Vorgehen

Eingesetzt wurden die in der KFN-Befragung verwendeten Skalen für das Organisations-, Aufgaben- und Teamcommitment (OC, AC, TC). Als Maß für Organisationscommitment diente die Private Self-Esteem Scale von Luhtanen & Crocker (1992), Aufgaben- und Teamcommitment stellen Eigenkonstruktionen dar. Zusätzlich wurden Organisationscommitment mittels Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), Normatives Commitment, Job Involvement, Soziale Kohäsion sowie Organizational Citizenship Behavior (OCB) erhoben.

Skala	Beispielitem	Anzahl der Items	Cronbachs Alpha
OC	Im Allgemeinen bin ich froh, der Polizei anzugehören.	4	.73
AC	Wenn es die Erfüllung polizeilicher Aufgaben erfordert, bin ich bereit, mehr als erwartet zu leisten.	6	.87
TC	Wenn es der Zusammenhalt in der Dienstgruppe erfordert, bin ich bereit, unliebsame Aufgaben für die Kollegen zu erledigen.	5	.75

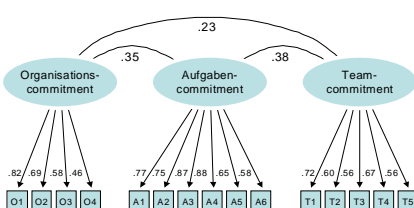
Stichprobe

Befragt wurden 350 Lehrgangsteilnehmer eines Bildungsinstituts der niedersächsischen Polizei. Bei den Befragten handelt es sich ausschließlich um Vollzugsbeamtinnen und -beamte. Verglichen mit der Grundgesamtheit niedersächsischer Polizisten liegt ein höherer Frauenanteil und eine stärkere Vertretung kriminalpolizeilicher Aufgabenbereiche vor.

Stichprobenbeschreibung (N = 350)	
Geschlecht:	79 % männlich, 21 % weiblich
Alter:	M = 39.5, SD = 7.8, Min = 23, Max = 58
Dienstalter:	M = 20.5, SD = 8.6, Min = 4, Max = 41
Laufbahnzugehörigkeit:	53 % Schutzpolizei, 47 % Kriminalpolizei
Laufbahngruppe:	5 % mittlerer Dienst, 95 % gehobener Dienst
Aufgabenbereich:	10 % ESD, 21 % KED, 51 % ZKD, 18 % sonstiges

Anmerkung: ESD = Einsatz- und Streifen dienst, KED = Kriminal- und Ermittlungsdienst, ZKD = Zentraler Kriminaldienst.

Dimensionalität des Commitmentmodells



Die dreidimensionale Struktur des Modells kann durch konfirmatorische Faktorenanalysen bestätigt werden. Die Fit-Indizes liegen für die Validierungsstudie ebenso wie für die Repräsentativhebung im ausreichenden Bereich. Verglichen mit dem einfaktoriellem bzw. den möglichen zweifaktoriellen Modellen (nicht dargestellt) erweist sich das dreifaktorielle Modell als das am besten angepasste.

Vergleich der Fit-Indizes der konfirmatorischen Faktorenanalysen						
	N	df	χ^2	CFI	RMSEA	RMSEA
KFN-Befragung	1618	87	688.75***	.921	.065	.061-.070
diese Untersuchung	340	87	224.67***	.927	.068	.057-.079

Anmerkung: *** $p < .001$.

Zusammenhänge mit anderen Variablen

Es können differentielle Zusammenhänge der drei Commitmentaspekte mit anderen Bindungsformen und Arbeitseinstellungen festgestellt werden, die zuvor als Validitätskriterien ausgewählt wurden.

Zusammenhang der Commitmentaspekte mit Kriterien				
	OC	AC	TC	
Organisationscommitment (OC)	(.73)			
Aufgabencommitment (AC)	.28*** (.87)			
Teamcommitment (TC)	.23*** .31*** (.75)			
Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)	.72*** .33*** .24***			
Job Involvement	.35*** .32*** .22***			
Soziale Kohäsion	.30*** .15*** .26***			

Anmerkung: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Die stärksten Zusammenhänge mit den berücksichtigten Kriterien liegen für das Organisationscommitment vor. Betrachtet man Aufgaben- und Teamcommitment im Vergleich, so korreliert Aufgabencommitment stärker mit Job Involvement, Teamcommitment dagegen stärker mit Sozialer Kohäsion (signifikante Korrelationsdifferenzen).

Vorhersage abhängiger Variablen (standardisierte Regressionskoeffizienten)				
AV	OC	AC	TC	R ²
Absicht des Dienststellenwechsels	-.05	.00	-.14*	.02
Absicht des vorzeitigen Ruhestands	-.29***	-.08	-.03	.11
Absicht der Berufsaufgabe	-.48***	.00	.02	.22
Organizational Citizenship Behavior	-.09	.27***	.10	.09

Anmerkung: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

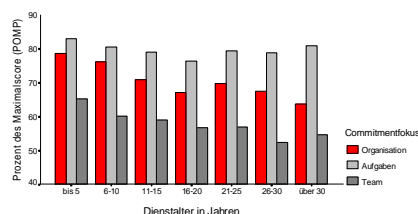
Unter möglichen Konsequenzen von Commitment (vgl. Mathieu & Zajac, 1990) sagt Teamcommitment eher die Absicht eines Dienststellenwechsels, Aufgabencommitment selbst berichtetes Arbeitsverhalten (OCB) voraus.

Gruppenunterschiede

Höhe des Commitments nach Personen- und Tätigkeitsmerkmalen in Prozent des Maximalscore (POMP)				
		OC	AC	TC
Geschlecht:	männlich	69.0	79.1	56.4
	weiblich	73.1	80.0	58.3
Aufgabenbereich:	ESD	71.2	77.3	60.2
	KED	69.5	79.5	55.7
	ZKD	69.0	79.7	56.5
Laufbahnzugehörigkeit:	Schutzpolizei	72.3	79.7	59.7
	Kriminalpolizei	66.5	78.7	53.2
Laufbahngruppe:	mittlerer Dienst	70.8	80.7	59.3
	höherer Dienst	69.7	79.3	56.5

Beamte der Schutzpolizei besitzen ein signifikant höheres Organisations- und Teamcommitment als Angehörige der Kriminalpolizei. Polizisten im Einsatz- und Streifen dienst haben ein tendenziell höheres Teamcommitment als Angehörige anderer Aufgabenbereiche.

Sowohl Organisations- als auch Teamcommitment sinken mit zunehmendem Dienstalter (siehe untenstehende Grafik). Ein abnehmendes Organisationscommitment im Karriereverlauf berichten auch Beck und Wilson (1995) für australische Polizisten. Die Bindung an die polizeilichen Aufgaben bleibt dagegen stabil. Normatives Commitment (Meyer & Allen, 1997) steigt sogar mit höherem Dienstalter an (ohne Abbildung).



Fazit

Die Ergebnisse bestätigen die dreidimensionale Struktur des untersuchten Commitmentmodells. Darüber hinaus stehen die Formen des polizeilichen Commitments im Zusammenhang mit zuvor definierten Validitätskriterien. Die Private Self-Esteem Scale korreliert hoch mit dem OCQ ($r = .72$), so dass die Messung des Organisationscommitments mittels Private Self-Esteem Scale gerechtfertigt erscheint. Die beiden anderen Commitmentfacetten stehen differentiell mit weiteren Arbeitseinstellungen sowie biografischen und tätigkeitsbezogenen Merkmalen im Zusammenhang.

Zu berücksichtigen ist, dass Aufgaben- und Teamcommitment anders als Organisationscommitment über Verhaltensbereitschaft operationalisiert wurden. Hierdurch wurde möglicherweise die Feststellung von Zusammenhängen mit Verhaltensmaßen wie OCB begünstigt (vgl. Korrespondenzmodell von Ajzen & Fishbein). Für weitere Untersuchungen zum beruflichen Commitment von Polizeibeamten wird aus diesem Grund empfohlen, die Bindung an verschiedene Objekte von Commitment nicht durch unterschiedliche Bindungsformen (z.B. affektiv, kognitiv, verhaltensbezogen) zu erheben.

Literatur

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Beck, K. & Wilson, C. (1995). *The development of organisational commitment across the career span of police officers* (Report 122). Adelaide, South Australia: National Police Research Unit. Bosold, C., Ohlemacher, T., Kirchberg, W. & Lauterbach, O. (2002). *Polizei im Wandel. Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001* (KFN Forschungsberichte Nr. 86). Hannover: KFN. Lauterbach, O. (2004). *Berufliches Commitment von Polizeibeamten. Dimensionsanalyse und Validierung verschiedener Erhebungsinstrumente*. Unveröffentlichte Magisterarbeit, Universität Hannover. Luhtanen, R. & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318. Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks: Sage. Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.