

Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung

Oliver Gansser & Hendrik Godbersen

Zitierung

Gansser, O. & Godbersen, H. (2023). Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung. *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis330>

Nutzungsbedingungen



Diese Arbeit ist lizenziert unter einer [Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz](#).

1 Überblick

Zusammenfassung

Das Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung erfasst über 14 Items vier Dimensionen der Mitarbeiterbindung – die affektive, kognitive, normative und vertragliche Mitarbeiterbindung.

Zentrale Kennwerte

Titel: Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung

Autor/in: Gansser & Godbersen

In ZIS seit: 2023

Anzahl der Items: 14

Erhebungsmodus: CASI, Paper & Pencil; Messinstrument kann auch auf CATI, CAPI etc. angepasst werden

Bearbeitungszeit: ca. 2 bis 3 Minuten (Schätzung der Autoren)

Reliabilität (für die Dimensionen mit Multi-Item-Messungen): Cronbachs alpha = .72 bis .86; Dillon-Goldsteins rho = .82 bis .90

Validität: Hinweise auf Inhalts- und Kriteriumsvalidität liegen vor

Konstrukt: Mitarbeiterbindung mit den Sub-Konstrukten affektive, kognitive, normative und vertragliche Mitarbeiterbindung

Schlagwörter: Mitarbeiterbindung, affektive Mitarbeiterbindung, kognitive Mitarbeiterbindung, normative Mitarbeiterbindung, vertragliche Mitarbeiterbindung, organisational commitment, affective organisational commitment, cognitive organisational commitment, normative organisational commitment, contractual organisational commitment

Sprache Dokumentation: deutsch

Sprache Items: deutsch

Entwicklungsstand: validiert

2 Instrument

Instruktion

Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Ihrer Beziehung zu Ihrem Arbeitgeber. Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll und ganz zu) an, inwieweit Sie diesen Aussagen zustimmen.

Items

Die in Tabelle 1 dargestellten Items sind den Subskalen, wie folgt, zugeordnet:

- A = Affektive Mitarbeiterbindung
- K = Kognitive Mitarbeiterbindung
- N = Normative Mitarbeiterbindung
- V = Vertragliche Mitarbeiterbindung

Es sei darauf verwiesen, dass eine Randomisierung der Items stattfinden kann.

Tabelle 1: Items und Subskalen.

Nr.	Item	Polung	Subskala
1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	+	A
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	+	A
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	+	A
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	+	A
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	+	A
6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	+	K
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	+	K
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	+	K
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	+	K
10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	+	N
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	+	N
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem	+	N

	Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.		
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	+	N
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	+	V

Antwortvorgaben

Es wird empfohlen, eine sechsstufige Ratingskala einzusetzen, deren Skalenpole werden mit „stimme überhaupt nicht zu“ und „stimme voll und ganz zu“ beschriftet werden.

Die Empfehlung zur Nutzung einer sechsstufigen Skala basiert darauf, dass sich die Sensibilität einer Skala bei weiteren Stufen kaum verbessert und dass das Fehlen einer Mittelkategorie die Interpretation der Antworten eindeutiger macht (vgl dazu u.a. Trommsdorff, 1975). Es sei aber darauf verwiesen, dass für das Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung auch andere Formen von Ratingskalen, wie z.B. fünf- oder siebenstufige Ratingskalen wie bei Gansser und Godbersen (2017) sowie Godbersen et al. (2022) Studie 1, eingesetzt werden können.

Auswertungshinweise

Die Auswertung erfolgt, indem für jede Dimension des Vier-Komponenten-Modells der Mitarbeiterbindung der Mittelwert der jeweils zu dieser Dimension gehörenden Items gebildet wird, d.h.:

- Affektive Mitarbeiterbindung (A): Mittelwert der Items 1 bis 5
- Kognitive Mitarbeiterbindung (K): Mittelwert der Items 6 bis 9
- Normative Mitarbeiterbindung (N): Mittelwert der Items 10 bis 13
- Vertragliche Mitarbeiterbindung (V): Item 14

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass jede Dimension des Messinstruments eine eigenständige Komponente der Mitarbeiterbindung darstellt. Insbesondere sei darauf verwiesen, dass die affektive Mitarbeiterbindung und die kognitive Mitarbeiterbindung in einem gegensätzlichen Verhältnis zueinanderstehen (siehe Abschnitt Theoretischer Hintergrund) und negativ mit einander korrelieren (siehe Abschnitt Deskriptive Statistik). Vor diesem Hintergrund ist es nicht möglich, einen Gesamt-Score über 14 Items des Messinstruments zu berechnen; es müssen einzelne Scores für die vier Komponenten berechnet werden, wie oben dargestellt.

Es wird geraten, forcierte Ratings zu verwenden und somit keine missing values zuzulassen. Sollten forcierte Ratings nicht möglich sein, kann für missing values jegliche Form der Imputation angewandt werden; dabei sollten jedoch die Vor- und Nachteile des jeweiligen Verfahrens berücksichtigt werden.

Anwendungsbereich

Das Messinstrument Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung kann in der hier beschriebenen Form in Online- oder schriftlichen Befragungen zum Einsatz kommen. Eine (leichte) Modifikation der Instruktion lässt aber auch andere Erhebungsmodi, z.B. persönliches oder telefonisches Interview, zu.

Die Durchführungsdauer beträgt ca. 2 bis 3 Minuten. Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung ist eine aktuelle Anstellung in einem Unternehmen oder einer Organisation.

Dabei kann das Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung sowohl im akademischen Forschungsbereich als auch im kommerziellen Bereich eingesetzt werden. In der akademischen Forschung kann die Skala vornehmlich dazu genutzt werden, die Mitarbeiterbindung im Verhältnis zu anderen Konstrukten zu untersuchen. Im kommerziellen Bereich ist darüber hinaus die Diagnose der Mitarbeiterbindung in einem Unternehmen oder einer Organisation möglich.

3 Theoretischer Hintergrund

Das momentan wahrscheinlich am weitesten verbreitete Modell zur Mitarbeiterbindung ist das Drei-Komponenten-Modell nach Allen und Meyer (1990), nach dem die Mitarbeiterbindung aus einer affektiven, kalkulatorischen und normativen Komponente besteht. Solinger, Olffen und Roe (2008) sehen jedoch in diesem Modell konzeptuelle und empirische Inkonsistenzen und empfehlen die Mitarbeiterbindung stärker in der Einstellungstheorie und insbesondere im Composite Attitude-Behaviour Model nach Eagly und Chaiken (1993) zu fundieren. Im Composite Attitude-Behaviour Model wird (eine Einstellung gegenüber einem) Verhalten durch Gewohnheiten, Einstellungen gegenüber einem Einstellungsobjekt sowie utilitaristische, normative und auf die Selbstidentität bezogene Aspekte von Verhaltenskonsequenzen erklärt (Eagly & Chaiken, 1993). Somit hat das Composite Attitude-Behaviour Model seine Grundlage in der „klassischen“ Einstellungstheorie (u.a. Rosenberg & Hovland, 1960) und weist Ähnlichkeiten zur Theory of Reasoned Action (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975) sowie zur Theory of Planned Behaviour (Ajzen, 1985, 1988, 1991) auf. Vor diesem Hintergrund haben Gansser und Godbersen (2017) ein Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung entwickelt, das in weiteren Studien empirisch bestätigt werden konnte (Godbersen, Moser & Gansser, 2021; Godbersen et al. 2022). Das Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung integriert das Drei-Komponenten-Modell nach Allen und Meyer (1990) mit dem von Solinger, Olffen und Roe (2008) vorgeschlagenen und auf Einstellungen basierenden Ansatz. Dabei wird angenommen, dass die Mitarbeiterbindung aus den folgenden vier Komponenten besteht

- Affektive Mitarbeiterbindung: Die affektive Mitarbeiterbindung repräsentiert ein Gefühl der Verbundenheit und emotionalen Identifikation mit dem Arbeitgeber. Die affektive Mitarbeiterbindung kann als „bleiben wollen“ aufgefasst werden.
- Kognitive Mitarbeiterbindung: Die kognitive Mitarbeiterbindung repräsentiert die eher rationale Gebundenheit an den Arbeitgeber; in dem Sinne, dass der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber bleiben muss, da er keine bessere und relativ einfach zugängliche Alternative sieht. Die kognitive Mitarbeiterbindung kann als „bleiben müssen“ aufgefasst werden.
- Normative Mitarbeiterbindung: Die normative Mitarbeiterbindung repräsentiert die auf Gefühlen und Gedanken der moralischen Verpflichtung basierende Verbundenheit mit dem Arbeitgeber. Die normative Mitarbeiterbindung kann als „bleiben sollen“ aufgefasst werden.
- Vertragliche Mitarbeiterbindung: Die vertragliche Mitarbeiterbindung repräsentiert die rein formale Gebundenheit an einen Arbeitgeber aufgrund von vertraglichen Bestimmungen.

Auf der Grundlage von Studien mit Messinstrumenten, die dem Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung ähneln oder diesem Zugrunde liegen (siehe oben), können u.a. Zusammenhänge der Mitarbeiterbindungskomponenten mit der Arbeitszufriedenheit und deren Facetten hergeleitet werden (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002):

- Der stärkste gleichgerichtete Zusammenhang besteht zwischen der affektiven Mitarbeiterbindung und (den Facetten) der Arbeitszufriedenheit.
- Ein schwächerer gleichgerichteter Zusammenhang besteht zwischen der normativen Mitarbeiterbindung und (den Facetten) der Arbeitszufriedenheit.

- Ein entgegengesetzter Zusammenhang besteht zwischen der kognitiven Mitarbeiterbindung und (den Facetten) der Arbeitszufriedenheit.

Dabei wird gemeinhin angenommen, dass die Arbeitszufriedenheit die Voraussetzung für die Mitarbeiterbindung darstellt (Currivan, 1999).

Ferner kann davon ausgegangen werden, dass...

- ...die affektive Komponente und die kognitive Komponente negativ miteinander korrelieren.
- ...die affektive Komponente und die normative Komponente positiv miteinander korrelieren.

4 Skalenentwicklung

Itemkonstruktion und Itemselektion

Das Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung misst die affektive, kognitive, normative und vertragliche Bindung an einen Arbeitgeber. Die Grundlage bildet das Instrument zur Messung der Kundenbindung nach Eggert (2000), welches aus 14 Items besteht. Diese Items wurden umformuliert, so dass sie auf Arbeitgeber angewandt werden können.

Zur Entdeckung der Dimensionsstruktur des Messinstruments wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt. Es konnten 4 Komponenten mit einem Eigenwert größer 1.00 extrahiert werden (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

Studie Gansser & Godbersen (2017): Eigenwerte der Hauptkomponentenanalyse (N = 329)

Komponente	Eigenwert	Komponente	Eigenwert	Komponente	Eigenwert
1	4.29	6	0.76	11	0.35
2	2.39	7	0.69	12	0.33
3	1.40	8	0.58	13	0.28
4	1.00	9	0.46	14	0.23
5	0.83	10	0.41		

Aufgrund der in Tabelle 3 dargestellten Ladungen konnten die Items 1 bis 5 der Affektiven Bindungskomponente, die Items 6 bis 9 der kognitiven Bindungskomponenten, die Items 10 bis 13 der normativen Bindungskomponente und das Item 14 der vertraglichen Bindungskomponente zugeordnet werden.

Tabelle 3

Studie Gansser & Godbersen (2017): Hauptkomponentenanalyse mit Ladungen und Kommunalitäten (h^2) (N = 329)

Nr.	Items	Affektive Bindung	Kognitive Bindung	Normative Bindung	Vertragl. Bindung	h^2
1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	.76	-.09	.34	.06	.70
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	.81	-.05	.34	.02	.77
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	.82	-.06	.21	.13	.74
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Pro-	.81	-.02	.09	.01	.66

	dukten/Dienstleistungen identifizieren.					
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	.61	-.03	-.01	-.08	.38
6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	.00	.79	-.15	-.06	.57
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	-.12	.72	-.01	.05	.53
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	.04	.79	.15	.00	.65
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	-.09	.67	.17	.16	.52
10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	.30	.03	.63	.30	.58
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	.14	.21	.76	.16	.67
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	.19	-.03	.81	-.14	.72
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	.16	-.01	.82	-.10	.71
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	.02	.10	.01	.93	.88

Stichproben

Das Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung wurde in 4 Studien eingesetzt. In der Studie von Gansser und Godbersen (2017) und den beiden Erhebungen von Godbersen et al. (2022) wurden Studierende der FOM Hochschule für Oekonomie & Management befragt. In der Studie von Godber-

sen, Moser und Gansser (2021) wurden Frauen über Karriereforen im Internet rekrutiert. Die Stichprobengrößen, das Durchschnittsalter und das Geschlecht der vier Studien sind in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4

Stichprobengrößen und soziodemographische Charakteristika der Studien

Studie	Stichprobengröße	Durchschnittsalter	Geschlecht
Gansser & Godbersen (2017)	$N = 329$	28.8 ($SD = 6.91$)	m = 37.2% w = 62.8%
Godbersen, Moser & Gansser (2021)	$N = 590$	31.9 ($SD = 10.5$)	m = 0.0% w = 100.0%
Godbersen et al. (2022) – Studie 1	$N = 760$	27.5 ($SD = 6.4$)	m = 32.1% w = 65.1%
Godbersen et al. (2022) – Studie 2	$N = 389$	25.9 ($SD = 4.2$)	m = 38.3% w = 61.7%

Ferner wurden weitere deskriptive Charakteristika erhoben. So arbeiten 62% der Befragten der Studie von Gansser und Godbersen (2017) in Großunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern und 38% in Klein- und Mittelunternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern. In der ersten Studie von Godbersen et al. (2022) sind die Befragten im Durchschnitt 4.1 Jahre ($SD = 3.0$) bei ihrem aktuellen Arbeitgeber angestellt; in der zweiten Studie sind die Befragten im Durchschnitt 4.6 Jahre ($SD = 3.6$) bei ihrem aktuellen Arbeitgeber angestellt.

Itemanalysen

Die Ladungen der Items auf ihren jeweiligen Komponenten wurde in der ersten Studie (Gansser & Godbersen, 2017) durch eine Hauptkomponentenanalyse ermittelt. In den anderen Studien wurden die Ladungen im Rahmen von Pfadanalysen mit dem R-Paket *plspm* (Sanchez, 2013) bestimmt. Das Messinstrument kann aufgrund der Ladungen, von denen über alle 4 Studien lediglich 3 unter .60 liegen, als zufriedenstellend beurteilt werden (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 5

Ladungen der Items auf ihren jeweiligen Konstrukten (N = nach Studie)

Nr.	Konstrukte und Items	Gansser & Godbersen (2017) ($N = 329$)	Godbersen, Moser & Gansser (2021) ($N = 590$)	Godbersen et al. (2022) – Studie 1 ($N = 760$)	Godbersen et al. (2022) – Studie 2 ($N = 389$)
Affektive Bindung					
1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	.76	.87	.85	.91
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	.81	.84	.81	.84
3	Ich fände es persönlich schade,	.82	.85	.82	.86

	wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.				
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	.81	.84	.78	.80
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	.61	.58	.56	.49
Kognitive Bindung					
6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	.79	.69	.78	.52
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	.72	.79	.77	.74
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	.79	.70	.65	.84
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	.67	.74	.72	.81
Normative Bindung					
10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	.63	.84	.79	.83
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	.76	.73	.69	.75
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	.81	.83	.82	.87
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	.82	.78	.82	.75
Vertragliche Bindung					
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	-	-	-	-

Zur Bestätigung der Faktorstruktur wurden für die vier Studien konfirmatorische Maximum Likelihood-Faktoranalysen mit dem R-Paket lavaan (Roussel et al., 2023) durchgeführt. Dabei wurde die oben dargestellte vier-faktorielle Struktur angenommen. Dementsprechend ist der vierte Faktor (Vertragliche Bindung) durch ein einzelnes Item repräsentiert. Es wurden der Chi²-Werte, der Confirmatory Fit

Index, der Tucker Lewis Index, der Root Mean Square Error of Approximation und das Standardised Root Mean Square Residual berechnet. Die entsprechenden Werte sind in Tabelle 6 dargestellt und können als zufriedenstellend bewertet werden.

Tabelle 6

Fit-Indikatoren der konfirmatorischen Faktoranalyse mit Freiheitsgraden (df), χ^2 , Confirmatory Fit Index (CFI), Tucker Lewis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) und das Standardised Root Mean Square Residual (SRMR) (N = nach Studie)

Studie	df	χ^2	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Gansser & Godbersen (2017) (N = 329)	72	217.216	.906	.881	.081	.064
Godbersen, Moser & Gansser (2021) (N = 590)	72	332.561	.917	.895	.078	.070
Godbersen et al. (2022) – Studie 1 (N = 760)	72	359.936	.915	.892	.073	.061
Godbersen et al. (2022) – Studie 2 (N = 389)	72	242.262	.915	.893	.078	.063

Itemkennwerte

Die deskriptive Statistik der Items mit arithmetischem Mittel, Standardabweichung, Percentage of Maximum Possible, Kurtosis, Skewness und korrigierte Item-Skala-Korrelation für die vier Studien finden sich in Tabelle 7.

Tabelle 7

Arithmetisches Mittel (M), Standardabweichung (SD), Percentage of Maximum Possible (POMP), Kurtosis (K) und Skewness (S) der Items sowie korrigierte Item-Skala-Korrelation (r) (N nach Studie)

No.	Konstrukte and items	M	SD	POMP	K	S	r
Studie: Gansser & Godbersen (2017) (Skala: 1 bis 5; N = 329)							
Affektive Bindung							
1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	3.55	0.99	63.75	2.38	0.11	.80
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	3.17	1.08	54.25	2.77	-0.58	.84
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	3.54	1.10	63.50	2.37	-0.09	.81
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	3.66	0.95	66.50	2.53	0.05	.72

5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	3.80	0.91	70.00	2.43	0.08	.45
Kognitive Bindung							
6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	2.63	1.10	40.75	3.21	-0.88	.56
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	2.39	1.13	34.75	3.66	-0.25	.60
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	2.35	0.99	33.75	3.44	-0.54	.69
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	2.25	0.97	31.25	3.64	-0.11	.59
Normative Bindung							
10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	2.50	1.17	37.50	3.35	-0.77	.64
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	2.43	1.10	35.75	2.11	0.06	.75
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	3.31	1.06	57.75	2.77	0.06	.72
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	3.19	1.02	54.75	2.55	-0.18	.74
Vertragliche Bindung							
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	2.69	1.36	42.25	1.73	0.21	-

Studie: Godbersen, Moser & Gansser (2021) (Skala: 1 bis 6; N = 590)

Affektive Bindung

1	Ich empfinde es als angenehm, bei mei-	4.33	1.49	66.60	2.42	-0.62	.82
---	--	------	------	-------	------	-------	-----

	nem Arbeitgeber zu arbeiten.						
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	3.47	1.69	49.40	1.82	-0.08	.79
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	4.37	1.65	67.40	2.32	-0.72	.80
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	4.37	1.46	67.40	2.58	-0.69	.80
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	4.41	1.44	68.20	2.65	-0.72	.49
Kognitive Bindung							
6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	3.18	1.64	43.60	1.85	0.11	.58
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	2.96	1.87	39.20	1.74	0.44	.54
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	2.94	1.60	38.80	2.03	0.34	.68
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	2.24	1.54	24.80	3.10	1.12	.64
Normative Bindung							
10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	3.25	1.75	45.00	1.71	0.15	.67
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	2.91	1.69	38.20	1.83	0.35	.69
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	4.09	1.55	61.80	2.24	-0.51	.80
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	3.99	1.57	59.80	2.16	-0.47	.75

Vertragliche Bindung							
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	3.30	1.89	46.00	1.58	0.12	-
Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 1 (Skala: 1 bis 7; N = 760)							
Affektive Bindung							
1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	5.25	1.52	70.83	3.39	-0.97	.78
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	4.35	1.76	55.83	2.11	-0.34	.76
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	4.97	1.79	66.17	2.50	-0.70	.75
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	4.87	1.64	64.50	2.55	-0.61	.72
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	5.22	1.53	70.33	3.20	-0.88	.45
Kognitive Bindung							
6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	3.21	1.71	36.83	2.22	0.41	.56
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	2.75	1.78	29.17	2.72	0.89	.60
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	2.90	1.64	31.67	2.52	0.62	.71
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	2.36	1.60	22.67	3.64	1.21	.61
Normative Bindung							
10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	3.61	1.85	43.50	1.91	0.14	.66

11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	3.10	1.74	35.00	2.20	0.45	.64
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	4.55	1.67	59.17	2.50	-0.51	.73
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	4.55	1.68	59.17	2.43	-0.48	.74

Vertragliche Bindung

14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	3.75	2.21	45.83	1.61	0.11	.23
----	---	------	------	-------	------	------	-----

Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 2 (Skala: 1 bis 6; N = 389)

Affektive Bindung

1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	4.60	1.28	72.00	3.21	-0.89	.82
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	3.94	1.56	58.80	2.03	-0.37	.81
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	4.41	1.51	68.20	2.60	-0.77	.80
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	4.20	1.45	64.00	2.43	-0.53	.74
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	4.62	1.26	72.40	3.04	-0.81	.42

Kognitive Bindung

6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	3.07	1.56	41.40	1.77	0.13	.49
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	2.30	1.48	26.00	2.80	0.96	.58
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	2.71	1.42	34.20	2.11	0.43	.70

9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	2.14	1.34	22.80	3.25	1.11	.72
Normative Bindung							
10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	3.08	1.59	41.60	1.97	0.31	.72
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	2.74	1.56	34.80	2.07	0.52	.72
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	3.89	1.56	57.80	2.07	-0.40	.78
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	4.03	1.47	60.60	2.28	-0.49	.69
Vertragliche Bindung							
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	3.48	2.02	49.60	1.36	-0.03	-

Die Crossloadings der Items sind in Tabelle 8 dargestellt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass zwischen der affektiven und normativen Komponente relativ hohe Crossloadings zu erkennen sind. Dies entspricht Erkenntnissen anderer Studien, nach denen die beiden genannten Komponenten mit einander korrelieren (u.a. Meyer et al., 2002). In diesem Zusammenhang sei auch auf den Abschnitt Deskriptive Statistik verwiesen, in dem die Korrelationen zwischen aggregierten Werten der Konstrukte dargestellt sind.

Tabelle 8

Crossloadings der Items für die Studien mit PLS-Analyse (N = nach Studie)

No.	Studie, Konstrukte and items	1	2	3	4
Studie: Godbersen, Moser & Gansser (2021) (N = 590)					
Affektive Bindung (1)					
1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	.87	-.20	.49	.06
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	.84	-.15	.54	.02

3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	.85	-.10	.48	.07
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	.84	-.19	.43	.03
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	.58	-.06	.30	.04

Kognitive Bindung (2)

6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	-.16	.69	.04	.07
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	-.18	.79	-.09	-.02
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	.03	.70	.15	.07
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	-.14	.74	.04	.10

Normative Bindung (3)

10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	.56	-.09	.84	.03
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	.34	.18	.73	.06
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	.42	.03	.83	.13
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	.41	.06	.78	.14

Vertragliche Bindung (4)

14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	.06	.06	.10	-
----	---	-----	-----	-----	---

Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 1 (N = 760)**Affektive Bindung (1)**

1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	.85	-.18	.42	.00
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	.81	-.08	.42	.00
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	.82	-.04	.41	.01
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	.78	-.16	.36	-.03
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	.56	-.04	.24	-.01

Kognitive Bindung (2)

6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	-.11	.78	.09	.07
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	-.15	.77	.04	.16
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	.09	.65	.24	.10
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	-.08	.72	.13	.17

Normative Bindung (3)

10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	.44	.13	.79	.08
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	.29	.22	.69	.09
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness	.39	.02	.82	.10

	verpflichtet.				
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	.37	.08	.82	.10
<hr/>					
Vertragliche Bindung (4)					
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	-.01	.17	.11	-
<hr/>					
Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 2 (N = 389)					
Affektive Bindung (1)					
1	Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.	.91	-.07	.40	.04
2	Ich fühle mich mit meinem Arbeitgeber persönlich verbunden.	.84	-.04	.48	.06
3	Ich fände es persönlich schade, wenn die Beschäftigung bei meinem Arbeitgeber beendet würde.	.86	.00	.43	.05
4	Ich kann mich mit meinem Arbeitgeber und den Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	.80	-.07	.37	.01
5	Meine persönlichen Kontakte zu meinem Arbeitsumfeld sind für mich von Bedeutung.	.49	-.01	.29	.06
<hr/>					
Kognitive Bindung (2)					
6	In gewisser Weise bindet mich der für einen Wechsel benötigten Zeitaufwand an meinen Arbeitgeber.	-.03	.52	.14	-.06
7	Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.	-.15	.74	-.05	-.03
8	Ich empfinde eine Bindung an meinen Arbeitgeber, weil bei einem Wechsel der von mir investierte Aufwand an Wert verlieren würde.	.06	.84	.25	.02
9	Ich fühle mich an meinen Arbeitgeber gebunden, weil ein Wechsel mit Wechselkosten einhergehen würde.	-.06	.81	.13	.02
<hr/>					
Normative Bindung (3)					

10	Es wäre nicht fair, die Beziehung mit meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.	.48	.13	.83	.05
11	Aufgrund der langen Beziehung mit meinem Arbeitgeber fühle ich mich zu einer gewissen Rücksichtnahme verpflichtet.	.37	.25	.75	.11
12	Ich fühle mich in der Angestelltenbeziehung mit dem Arbeitgeber zur Fairness verpflichtet.	.37	.11	.87	.12
13	Moralische Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber spielen für mich auch eine Rolle.	.32	.09	.75	.14
<hr/>					
Vertragliche Bindung (4)					
14	Ich bin vertraglich an meinen Arbeitgeber gebunden.	.05	-.00	.12	-
<hr/>					

5 Gütekriterien

Objektivität

Das Vier-Komponenten-Modell der Mitarbeiterbindung ist in der vorliegenden Version für Online- und schriftliche Befragungen konzipiert, auch wenn es mit leichten Veränderungen in den Instruktionen an den Einsatz in persönlichen oder telefonischen Interviews angepasst werden kann. Der Einsatz des Messinstruments als Online- oder schriftlicher Fragebogen unterstützt die Objektivität, da der Kontakt des Forschers zu den Erforschten aufgrund des Mediums minimiert wird.

Um die Objektivität des Vier-Komponenten-Modells der Mitarbeiterbindung zu sichern, werden die folgenden Punkte angeraten:

- (1) Bei der Datenerhebung sollten die Instruktionen, die Reihenfolge der Items (oder ihre Randomisierung) und die Bezeichnungen der Skalenpole („stimme überhaupt nicht zu“ und „stimme voll und ganz zu“) so befolgt werden, wie in Abschnitt 2 Instrument dargestellt wurde.
- (2) In der Analyse der Daten sollte für jede der 4 Subskalen, die jeweils eine der Mitarbeiterbindungskomponenten repräsentiert, das arithmetische Mittel der zugehörigen Items für jeden Befragten kalkuliert werden (vgl. Abschnitt 2 Instrument).
- (3) In der Interpretation der Ergebnisse und dem Einsatz einer 6-stufigen Ratingskala, können die Ergebnisse der folgenden Studien als Orientierungswerte für die Konstrukte genutzt werden: Godbersen, Moser und Gansser (2021) und Godbersen et al. (2022) – Studie 2 (vgl. auch Abschnitt Deskriptive Statistiken). Dies bedeutet, dass auf einer sechsstufigen Skala „normale“ Werte für die affektive Mitarbeiterbindung zwischen 4.19 und 4.35 liegen, für die kognitive Mitarbeiterbindung zwischen 2.55 und 2.83, für die normative Mitarbeiterbindung zwischen 3.43 und 3.56 sowie für die vertragliche Mitarbeiterbindung zwischen 3.30 und 3.48. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Studien, aus denen die Referenzwerte abgeleitet wurden, keinen Anspruch auf Repräsentativität besitzen. Dementsprechend sollten die angegebenen Werte lediglich als Orientierungsgrößen und nicht als „absolute“ Referenzwerte betrachtet werden.

Reliabilität

Um die Reliabilität des Messinstruments zu testen, wurden Cronbachs alpha und Dillon-Goldstein's rho für die einzelnen Komponenten bestimmt (vgl. Tabelle 9). Die entsprechenden Werte für die mit Multi-Item-Messungen erhobenen Konstrukte sind als zufriedenstellend zu beurteilen, da der niedrigste Wert für Cronbachs alpha .72 und der niedrigste Wert für Dillon-Goldsteins rho .82 beträgt.

Tabelle 9: Güte der Messinstrumente mit Cronbachs alpha (α) und Dillon-Goldsteins rho (ρ)

Konstrukt	Gansser & Godbersen (2017) (N = 329)	Godbersen, Moser & Gansser (2021) (N = 590)	Godbersen et al. (2022) – Studie 1 (N = 760)	Godbersen et al. (2022) – Studie 2 (N = 389)

	α	ρ	α	ρ	α	ρ	α	ρ
Affektive Bindung	.85	.86	.86	.90	.83	.88	.84	.89
Kognitive Bindung	.72	.82	.72	.83	.73	.83	.73	.83
Normative Bindung	.80	.83	.82	.88	.79	.87	.82	.88
Vertragliche Bindung	-	-	-	-	-	-	-	-

Validität

Hinweise auf die **Inhaltsvalidität** des Vier-Komponenten-Modells der Mitarbeiterbindung lassen sich aus dem Abgleich der Mitarbeiterbindungskomponenten mit den sie repräsentierenden Items gewinnen. Es kann davon ausgegangen werden, dass...

- ...die fünf Items der affektiven Mitarbeiterbindung (Bsp.: „Ich empfinde es als angenehm, bei meinem Arbeitgeber zu arbeiten.“) die emotionale Verbundenheit mit dem Arbeitgeber widerspiegeln.
- ...die vier Items der kognitiven Mitarbeiterbindung (Bsp.: „Ich bin auf meinen Arbeitgeber angewiesen, weil es zurzeit keine gleichwertigen Alternativen am Markt gibt.“) die eher rationale Gebundenheit an den Arbeitgeber aufgrund von mangelnden Alternativen oder Gelegenheiten widerspiegeln.
- ...die vier Items der normative Mitarbeiterbindung (Bsp.: „Es wäre nicht fair, die Beziehung zu meinem Arbeitgeber aufzukündigen, weil er sich stets um mich als Arbeitnehmer bemüht hat.“) die auf moralischen Überlegungen und emotionalem Verpflichtungsempfinden basierende Verbundenheit mit dem Arbeitgeber widerspiegeln.
- ...das Item der vertraglichen Mitarbeiterbindung („Ich bin vertragliche an meinen Arbeitgeber gebunden.“) die vertragliche Gebundenheit an den Arbeitgeber widerspiegelt.

Für einen detaillierten Abgleich der Items mit den Mitarbeiterbindungskomponenten sei auf die Abschnitte Items und Theoretischer Hintergrund verwiesen.

Die Annahme von **faktorieller Validität** des Vier-Komponenten-Modells der Mitarbeiterbindung wird durch die Ergebnisse von konfirmatorischen Faktoranalysen, die zu zufriedenstellenden Ergebnissen kamen und in Abschnitt Itemanalysen dargestellt sind, unterstützt.

Hinweise auf die **Kriteriumsvalidität** des Vier-Komponenten-Modells der Mitarbeiterbindung liefern die Zusammenhänge zwischen (den Facetten) der Arbeitszufriedenheit und den Komponenten der Mitarbeiterbindung. Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse einer Studie zur Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung bei Frauen (Godbersen, Moser und Gansser, 2021). Es wird ersichtlich, dass die Facetten der Arbeitszufriedenheit den stärksten Effekt auf die affektive Mitarbeiterbindung haben. Einen schwächeren positiven Effekt haben die Facetten der Arbeitszufriedenheit auf die normative Mitarbeiterbindung. Die kognitive Mitarbeiterbindung wird dagegen negativ von den Facetten der Arbeitszufriedenheit beeinflusst. Eine weitere Studie (Godbersen et al., 2022) kommt zu ähnlichen Ergebnissen,

die in Abbildung 2 dokumentiert sind. Die Ergebnisse entsprechen dem nomologischen Rahmen, der im Abschnitt Theoretische Grundlagen hergeleitet wurde.

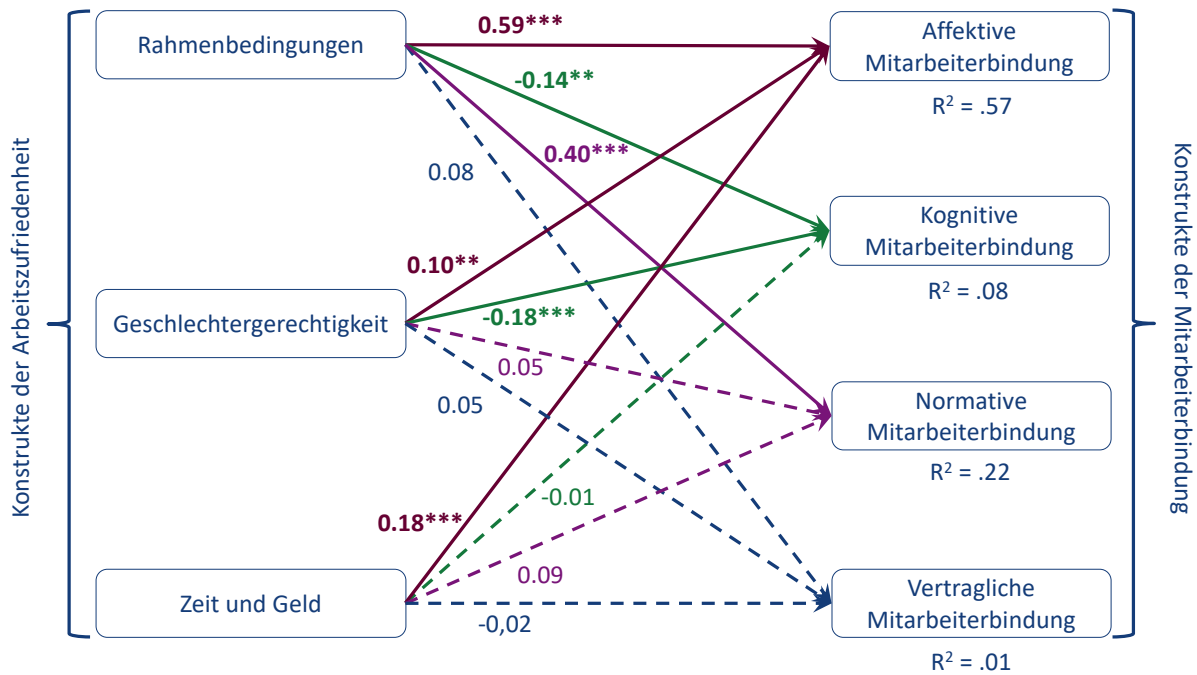


Abbildung 1: Effekte von Facetten der Arbeitszufriedenheit auf die Komponenten der Mitarbeiterbindung bei Frauen – plspm-Analyse mit Pfadkoeffizienten, Signifikanzniveaus (*p < .05, **p < .01, ***p < .001) und R² (n = 590) (Godbersen, Moser & Gansser, 2021)

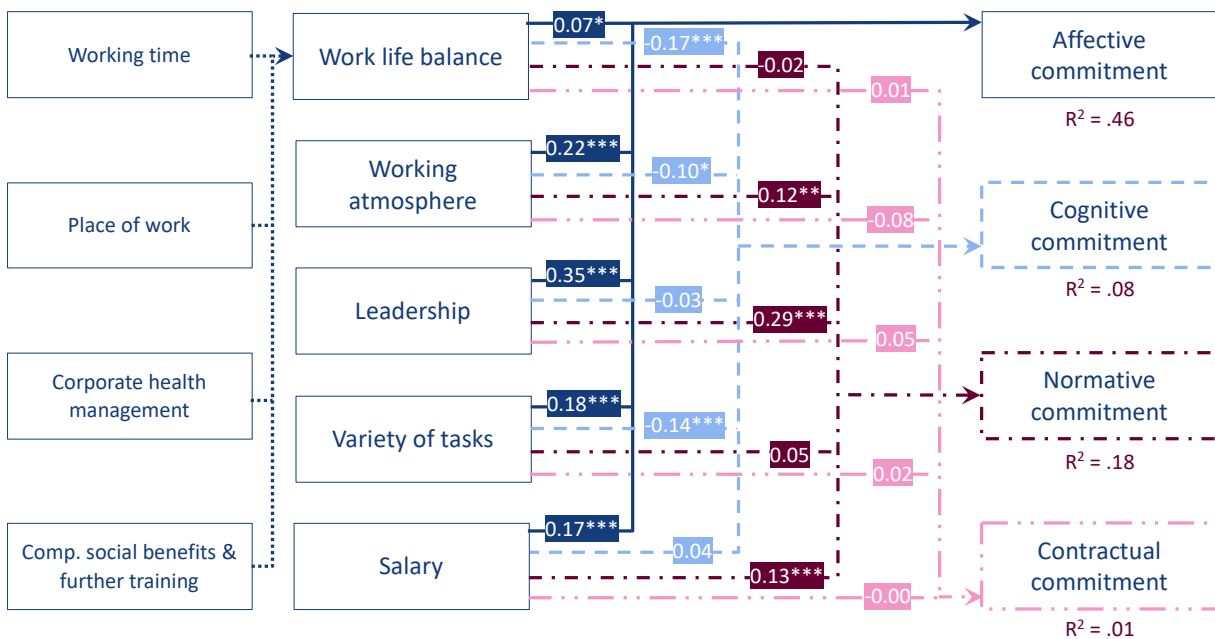


Abbildung 2: Effekte von Work-Life-Balance und Facetten der Arbeitszufriedenheit auf die Komponenten der Mitarbeiterbindung – plspm-Analyse mit Pfadkoeffizienten, Signifikanzniveaus (*p < .05, **p < .01, ***p < .001) und R² (n = 590) (Godbersen et al., 2022)

Weitere Hinweise auf die Validität lassen sich aus den Korrelationen der Mitarbeiterbindungskomponenten untereinander ableiten. So weisen die affektive und normative Komponente eine positive Korrelation auf, während die affektive und kognitive Komponente eine negative Korrelation aufweisen (siehe Abschnitt Deskriptive Statistiken). Diese Korrelationen entsprechen denen im Abschnitt Theoretischer Hintergrund dargestellten Zusammenhängen.

Deskriptive Statistiken

Die deskriptive Statistik der Konstrukte mit Minimum, Maximum, arithmetischem Mittel, Standardabweichung, Percentage of Maximum Possible, Kurtosis und Skewness für die vier Studien findet sich in Tabelle 10. Die Korrelationen der Konstrukte sind in Tabelle 11 dargestellt.

Tabelle 10

Deskriptive Statistik der Konstrukte mit Minimum, Maximum, arithmetischem Mittel (M), Standardabweichung (SD), Percentage of Maximum Possible (POMP), Kurtosis (K) und Skewness (S) (N = nach Studie)

Konstrukt	Min.	Max.	M	SD	POMP	K	S
Studie: Gansser & Godbersen (2017) (Skala von 1 bis 5; N = 329)							
Affektive Mitarbeiterbindung	1.00	5.00	3.55	0.80	63.75	2.93	-0.41
Kognitive Mitarbeiterbindung	1.00	4.50	2.41	0.77	35.25	2.69	0.15
Normative Mitarbeiterbindung	1.00	4.75	2.86	0.86	46.50	2.69	-0.23
Vertragliche Mitarbeiterbindung	1.00	5.00	2.69	1.36	42.25	1.73	0.21
Studie: Godbersen, Moser & Gansser (2021) (Skala von 1 bis 6; N = 590)							
Affektive Mitarbeiterbindung	1.00	6.00	4.19	1.24	63.80	2.39	-0.43
Kognitive Mitarbeiterbindung	1.00	6.00	2.83	1.22	36.60	2.57	-0.40
Normative Mitarbeiterbindung	1.00	6.00	3.56	1.32	51.20	2.26	-0.15
Vertragliche Mitarbeiterbindung	1.00	6.00	3.30	1.88	46.00	1.58	0.12
Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 1 (Skala von 1 bis 7; N = 760)							
Affektive Mitarbeiterbindung	1.00	7.00	4.93	1.27	65.50	2.99	-0.67
Kognitive Mitarbeiterbindung	1.00	7.00	2.80	1.25	30.00	2.99	0.60

Normative Mitarbeiterbindung	1.00	7.00	3.95	1.36	49.17	2.60	-0.13
Vertragliche Mitarbeiterbindung	1.00	7.00	3.75	2.21	45.83	1.61	0.11
Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 2 (Skala von 1 bis 6; N = 389)							
Affektive Mitarbeiterbindung	1.20	6.00	4.35	1.12	67.00	2.73	-0.62
Kognitive Mitarbeiterbindung	1.00	5.75	2.55	1.08	31.00	2.43	0.35
Normative Mitarbeiterbindung	1.00	6.00	3.43	1.25	48.60	2.39	0.07
Vertragliche Mitarbeiterbindung	1.00	6.00	3.48	2.02	49.60	1.36	-0.03

Tabelle 11
 Korrelationsmatrizen der Subskalen (* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$) (N = nach Studie)

Konstrukt	1	2	3	4
Studie: Gansser & Godbersen (2017) (N = 329)				
Affektive Mitarbeiterbindung (1)				
Kognitive Mitarbeiterbindung (2)	-.11			
Normative Mitarbeiterbindung (3)	.48***	.09		
Vertragliche Mitarbeiterbindung (4)	.06	.14*	.09	
Studie: Godbersen, Moser & Gansser (2021) (N = 590)				
Affektive Mitarbeiterbindung (1)				
Kognitive Mitarbeiterbindung (2)	-.15***			
Normative Mitarbeiterbindung (3)	.54***	.08*		
Vertragliche Mitarbeiterbindung (4)	.06	.07	.11**	
Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 1 (N = 760)				
Affektive Mitarbeiterbindung (1)				
Kognitive Mitarbeiterbindung (2)	-.08*			

Normative Mitarbeiterbindung (3)	.47***	.18***	
Vertragliche Mitarbeiterbindung (4)	-.01	.17***	.11**

Studie: Godbersen et al. (2022) – Studie 2 (N = 389)

Affektive Mitarbeiterbindung (1)			
Kognitive Mitarbeiterbindung (2)	-.06		
Normative Mitarbeiterbindung (3)	.50***	.18***	
Vertragliche Mitarbeiterbindung (4)	.05	-.02	.13**

6 Literatur und Datenquellen

Kontakt zu den Autoren

Prof. Dr. Oliver Gansser

FOM – Hochschule für Oekonomie & Management, Hochschulzentrum München

Arnulfstraße 30, 80335 München, Germany

oliver.gansser@fom.de

Prof. Dr. Hendrik Godbersen

FOM – Hochschule für Oekonomie & Management, Hochschulzentrum Stuttgart

Rotebühlstr. 121, 70178 Stuttgart, Germany

hendrik.godbersen@fom.de

Literaturverzeichnis

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: a theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds), *Action Control*. Berlin: Springer, pp.11–39.

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Chicago, IL: Dorsey Press.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259. doi: 10.1037/0033-2909.131.2.241

Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employer turnover. *Human Resource Management Review*, 9(9), 495-521.

Eagly, A.H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt.

Eggert, A. (2000). Konzeptionalisierung und Operationalisierung der Kundenbindung aus Kundensicht. *Marketing ZFP*, 22(2), 119–130.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior. An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Gansser, O. & Godbersen, H. (2017). Mitarbeiterbindung durch Betriebliches Gesundheitsmanagement in Theorie und Praxis. *Zeitschrift Führung + Organisation: ZfO*, 86(2), 108-116. Abgerufen von <https://www.proquest.com/trade-journals/mitarbeiterbindung-durch-betriebliches/docview/2560121395/se-2>

Godbersen, H., Moser, S. & Gansser, O. (2021). Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung bei Frauen - Empirische Erkenntnisse und Handlungsansätze für Unternehmen. *Zeitschrift Führung + Organisation ZFO*, 90(2), 95-103.

- Godbersen, H., Ruiz Fernández, S., Machura, M., Parlak, D., Wirtz, C., Gansser, O. (2022). *Work-life Balance Measures, Work-life Balance, and Organisational Commitment – A Structural Analysis*, in: M. Zimmer & C. Rüttgers (Eds.), ipo Schriftenreihe, Band 3.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Roussel, Y, Jorgensen, T.D., Rockwood, N., Oberski, D., Byrnes, J., Vanbrabant, L., Savalei, V., Merkle, E., Hallquist, M., Rhemtulla, M., Katsikatsou, M., Barendse, M., Scharf, F. & Du, H. (2023). Package ‚lavaan‘. Abgerufen von <https://cran.r-project.org/web/packages/lavaan/lavaan.pdf>.
- Sanchez, G. (2013): PLS Path Modeling with R. Berkeley: Trowchez Editions. Abgerufen von http://www.gastonsanchez.com/PLS_Path_Modeling_with_R.pdf.
- Solinger, O.N., van Olffen, W. & Roe, R.A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70–83. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.70
- Trommsdorff, V. (1975). *Die Messung von Produktimages für das Marketing: Grundlagen und Operationalisierung*. Köln: Heymann.