

Commitment: Die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg.



Was ist Commitment?

In der Arbeits- und Organisationspsychologie beschreibt Commitment die emotionale Bindung von Mitarbeitenden an ihr Unternehmen. Diese Bindung zeigt sich in drei zentralen Aspekten: in der Identifikation mit dem Unternehmen, im Engagement für die Arbeit sowie im Verantwortungsgefühl für die Zukunft der Organisation.

Bei icommit wird das sogenannte **affektive Commitment** gemessen. Es zeigt, inwiefern sich Mitarbeitende mit den Zielen und Werten ihres Unternehmens identifizieren und wie bereit sie sind, sich aktiv für deren Umsetzung einzusetzen.



Wie unterscheidet sich affektives Commitment von anderen Bindungsformen?

Neben dem affektiven Commitment gibt es weitere Formen der Bindung an ein Unternehmen. Eine davon ist die **kalkulatorische Bindung**. Dabei bleiben Mitarbeitende vor allem aufgrund von Kosten-Nutzen-Überlegungen, etwa weil ein Stellenwechsel mit Risiken oder Nachteilen verbunden wäre.

Eine andere Form ist die **passive Bindung** (*englisch acquiescence*). In diesem Fall bleiben Mitarbeitende, weil sie keine realistische Alternative sehen oder sich mit der Situation abgefunden haben. Die Bindung ist hier eher von Anpassung als von innerer Überzeugung geprägt.



Warum ist es wichtig, das Commitment der Mitarbeitenden zu messen?

Mitarbeitende mit hohem Commitment tragen wesentlich zum **Erfolg** und zur **Zukunftsfähigkeit** eines Unternehmens bei. Sie engagieren sich stärker für ihre Aufgaben und tragen damit auch zu einer höheren Kundenzufriedenheit bei. Gleichzeitig zeigt die Forschung, dass Mitarbeitende mit hohem Commitment häufig weniger Stress erleben, ein höheres Wohlbefinden berichten, seltener fehlen und ihrem Arbeitgeber länger treu bleiben.

Kurz gesagt: Sie zeigen genau das Verhalten, das sich Unternehmen von ihren Mitarbeitenden wünschen und sind damit ein zentraler Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.



Auswirkungen von Commitment



Fördert:

- Arbeitsleistung
- Kundenzufriedenheit
- Finanzielle Performance
- Organisational Citizenship Behavior (freiwilliges und proaktives Verhalten im Sinne der Organisation)
- Gesundheit und Wohlbefinden



Verringert:

- Fluktuation
- Absenzen
- Stress

Unser Messmodell: Die Grundlage für fundierte datenbasierte Entscheidungen.



Ganzheitliches Messmodell

icommit hat ein Messmodell entwickelt, mit welchem sich das organisationale Commitment von Mitarbeitenden gezielt analysieren und stärken lässt. Das Messmodell erfasst alle zentralen organisationalen Einflussgrößen der Arbeitswelt und stellt diese den Zielgrößen Commitment, Zufriedenheit und Resignation gegenüber.



Branchenspezifische Vergleichbarkeit

Um branchenspezifischen Besonderheiten gerecht zu werden und gleichzeitig eine gute Vergleichbarkeit zu ermöglichen, haben wir unterschiedliche Messmodelle entwickelt. Diese Modelle berücksichtigen den jeweiligen beruflichen Kontext, sind jedoch in ihrer Struktur so aufgebaut, dass Ergebnisse branchenübergreifend vergleichbar bleiben.



Wissenschaftliche Methodik

Mithilfe statistischer Verfahren wird für jede Organisationseinheit berechnet, wie stark die organisationalen Rahmenbedingungen das Commitment und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden beeinflussen. Dabei wird unterschieden, ob der Einfluss positiv oder negativ ist. Die Ergebnisse werden anschliessend in Relation zum Benchmark gesetzt.



Klare Priorisierung

Durch eine Treiberanalyse wird sichtbar, welche Handlungsfelder die grösste Wirkung entfalten und welche Themen prioritär bearbeitet werden sollten. Dies ist die Grundlage für fundierte datenbasierte Entscheidungen und eine gezielte Umsetzung von Massnahmen.

Einflussgrößen

Organisationale Rahmenbedingungen

Struktur	Arbeitsinhalt Arbeit und Freizeit Strukturen und Abläufe Arbeitsplatz/Arbeitsmittel
Kultur	Zusammenarbeit im Unternehmen Umgang mit Veränderungen Kundenorientierung Unternehmensstrategie Einbindung der Mitarbeitenden
Führung	Führungskraft Geschäftsleitung
Anreize	Mitarbeitendenförderung Vergütung
Wissenstransfer	Wissensaustausch Team



Zielgrößen

Persönliche Einstellungen

- **Commitment**
- **Zufriedenheit**
- **Resignation**
- **Sinnhaftigkeit**
- **Weiterempfehlung des Arbeitgebers**

Entwicklungspfade

- ✓ **Commitment stärken und gesund halten**
- ✓ **Zufriedene inspirieren und aktivieren**
- ✓ **Resignierte zurück in Einbindung und Wirkung führen**

