

DISKUSSIONSPAPIERE DES
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG
FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN



Nr. 8

**Der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften
von Mitarbeitern und dem organisationalen Commitment**

Sabrina Buschkamp

ISSN 2364-706X

Duisburg, März 2018

ISSN 2364-706X

Herausgeberin:

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

Lotharstraße 65

D-47057 Duisburg

Telefon: +49 203 379 2647

Telefax: +49 203 379 2980

E-Mail: ls.puu@uni-due.de

Für den Inhalt der Beiträge in den Diskussionspapieren des Lehrstuhls für Personal und Unternehmensführung sind allein die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Die Beiträge stellen nicht notwendigerweise die Meinung der Herausgeberin und des Lehrstuhls dar.

Vorwort

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit wurde im Rahmen des betriebswirtschaftlichen Studiums an der Mercator School of Management der Universität Duisburg-Essen am Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung als Masterarbeit angefertigt.

Die Arbeit beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und dem organisationalen Commitment. Dabei wird der Einfluss der einzelnen Persönlichkeitseigenschaften auf die verschiedenen Commitment Komponenten anhand einer wissenschaftlichen Analyse empirischer Befunde in diesem Themenbereich untersucht. Frau Buschkamp gelingt es, unter Anwendung einer systematischen Datenbankrecherche und eines selbstentwickelten Analysekonzeptes verschiedene Zusammenhänge zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den verschiedenen Komponenten des organisationalen Commitment nachzuweisen. Zusammenfassend kann bei einer gesamtheitlichen Betrachtung des organisationalen Commitments herausgearbeitet werden, dass Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus einen überwiegend positiven Einfluss zeigen. Offenheit hingegen steht in einem negativen Zusammenhang mit dem organisationalen Commitment.

Duisburg, im März 2018

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

M. Sc. Sonja G. Schatz

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis	VII
Symbolverzeichnis.....	VIII
1 Einleitung.....	1
2 Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen.....	5
2.1 Persönlichkeitseigenschaften	5
2.2 Organisationales Commitment	9
3 Einfluss der Big Five auf die Commitment Komponenten	14
3.1 Recherchestrategie	14
3.2 Inhaltliche Analyse der betrachteten Studien	17
3.3 Kritische Würdigung der betrachteten Studien.....	30
3.4 Ergebnisdiskussion	57
3.5 Limitationen.....	74
4 Fazit und Ausblick.....	77
Quellenverzeichnis	80
Anhang.....	94

Abkürzungsverzeichnis

AC	affektives Commitment
AuC	ausgewähltes Commitment
Aufl.	Auflage
BFI	Big Five Inventory
bspw.	beispielsweise
Dr.	Doktor / Doktorin
E	Extraversion
ES	emotionale Stabilität
et al.	et alii (und andere)
f.	folgende
FFM	Fünf-Faktoren-Modell (Five-factor-model)
G	Gewissenhaftigkeit
HR	Human Resources
Hrsg.	Herausgeber / Herausgeberin
IT	Informationstechnologie
KC	kalkulatorisches Commitment
KC Alt	kalkulatorisches Commitment aufgrund geringer wahrgenommener Alternativen
KC WeK	kalkulatorisches Commitment aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten
KQ	Kleinste Quadrate
N	Neurotizismus
NC	normatives Commitment
NEO FFI	NEO Five Factor Inventory
Nr.	Nummer

MSM	Mercator School of Management
O	Offenheit für Erfahrungen
Offenheit	Offenheit für Erfahrungen
Prof.	Professor / Professorin
u. a.	unter anderem
USA	Vereinigte Staaten von Amerika (United States of America)
V	Verträglichkeit
vgl.	vergleiche
VIF	Varianzinflationsfaktor
vs.	versus
WiC	wirtschaftliches Commitment
z. B.	zum Beispiel

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über ausgewählte Studien dieser Arbeit	16
Tabelle 2: Übersicht über die gemessenen Cronbachs Alpha Werte (-bereiche) der analysierten Studien	31
Tabelle 3: Übersicht über die Kriterienerfüllung der betrachteten Studien	58
Tabelle 4: Zusammenfassung der bestätigten Einflüsse der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf die Commitment Komponenten	60

Symbolverzeichnis

β	Beta (Regressionskoeffizient)
€	Euro
=	Gleich
%	Prozent
n	Stichprobenumfang
R^2	Erklärte Varianz/Bestimmtheitsmaß
R^2 singularär	Erklärte Varianz durch die Persönlichkeitseigenschaften/Bestimmtheitsmaß

1 Einleitung

Mitarbeiter und ihre Arbeitsleistung stellen für ein Unternehmen einen wichtigen Bestandteil für den Erfolg eines Unternehmens dar.¹ Die Einstellung von engagiertem Personal, das hohe Ausprägungen an organisationalem Commitment (OC) aufweist - definiert als die persönliche Bindung zum Unternehmen - wird daher immer bedeutender². Denn das OC von Mitarbeitern hat Auswirkungen auf wichtige Variablen im Arbeitskontext wie die Fluktuation in Unternehmen, das Organizational Citizenship Behavior, die Arbeitszufriedenheit oder die Arbeitsleistung³ und ist daher seit Beginn der 1960er Jahre eines der am häufigsten erforschten organisationalen Konstrukte von Arbeitswissenschaftlern⁴. Nachdem unzählige Konzeptualisierungen von OC veröffentlicht wurden⁵, erlangte das Drei-Komponenten-Modell des OC von Meyer und Allen (1990) besondere Aufmerksamkeit und ist seitdem das bekannteste Modell des OC.⁶ Nach Meyer und Allen (1990) besteht OC aus einer affektiven-, einer normativen- und einer kalkulatorischen Komponente, die somit bekannt sind als affektives Commitment (AC), normatives Commitment (NC) und kalkulatorisches Commitment (KC).⁷

Neben der Untersuchung des eigentlichen Konzepts erlangten die Faktoren und Ursprünge, die OC hervorrufen, zunehmende Bedeutung. Der Fokus der Forschung zur Entwicklung von OC lag viele Jahre auf *umweltbedingten* Einflussfaktoren, wie der Personalführung⁸ oder organisationaler Gerechtigkeit⁹. Erst spät wurde hingegen die Aufmerksamkeit auf *dispositionelle* Einflussfaktoren von OC gelegt.¹⁰

¹ Vgl. Judge/Kammeyer-Müller (2012): 360, Gelade/Young (2005): 1, Maister (2001): 17. Zur Verbesserung des Leseflusses wird in Bezug auf genderübergreifende Begriffe im Rahmen dieser Arbeit die männliche Form verwendet, die jedoch stellvertretend alle Geschlechter adressiert.

² Vgl. Choi/Oh/Colbert (2015): 1542, Kehoe/Wright (2013): 387.

³ Vgl. Meyer et al. (2002): 20, Meyer/Allen/Smith (1993): 546, Hogan/Hogan (1989): 277f.

⁴ Vgl. Becker (1960): 32.

⁵ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 60, Meyer/Herscovitch (2001): 303-308, Caldwell/Chatman/O'Reilly (1990): 252, O'Reilly/Chatman (1986): 494-496, Angle/Perry (1981): 9.

⁶ Vgl. Meyer/Allen/Smith (1993): 538, Meyer/Allen (1991): 61.

⁷ Vgl. Meyer/Allen/Smith (1993): 538, Meyer/Allen (1991): 61.

⁸ Vgl. Jackson/Meyer/Wang (2013): 84, Rockstuhl et al. (2012): 1097.

⁹ Vgl. Colquitt et al. (2001): 425.

¹⁰ Vgl. Thoresen et al. (2003): 933, Meyer et al. (2002): 31f., Naquin/Holton (2002): 357.

Dementsprechend gering ist die Forschungsfülle an empirischen Studien in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern in Verbindung mit OC.

Seither wurden einige Studien veröffentlicht, die das Konstrukt der Persönlichkeit in Bezug auf OC genauer durchleuchten, darunter der Einfluss von proaktiver Persönlichkeit oder spezifischen Persönlichkeitseigenschaften wie Kontrollüberzeugung, Selbstachtung oder Vertrauen auf das OC.¹¹ Auch der Einfluss von positivem oder negativem emotionalen Zustand von Mitarbeitern wurde häufig in Verbindung mit OC und der Persönlichkeit untersucht.¹² Das am häufigsten verwendete Modell der Persönlichkeit im Kontext der Arbeitsleistung ist jedoch das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) der Persönlichkeitseigenschaften (*Big Five personality traits*), welches auch im Zusammenhang mit OC untersucht wurde.¹³ Demnach kann die Persönlichkeit durch fünf grundlegende Eigenschaften beschrieben werden - Extraversion, Offenheit für Erfahrungen (Offenheit)¹⁴, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit.¹⁵ Erste empirische Erkenntnisse im Zusammenhang mit dem FFM und OC wurden bereits in Bezug auf Mitarbeiter im öffentlichen Sektor und Mitarbeiter in Unternehmen verschiedener Wirtschaftsbereiche gewonnen.¹⁶

So wurde in der Studie von Eckhardt et al. (2016) der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und OC in verschiedenen Berufsgruppen der Informationstechnologie (IT) untersucht und ein positiver Einfluss von Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Offenheit sowie ein negativer Einfluss von Neurotizismus auf das OC von Systemingenieuren festgestellt.¹⁷ Zettler, Friedrich und Hilbig (2011) haben in ihrer Studie hingegen lediglich für Extraversion einen positiven

¹¹ Vgl. Liao (2015): 421, Ariani (2014): 262, Srivastava (2013): 159.

¹² Vgl. Ariani (2014): 262, Panaccio/Vandenberghe (2012): 645, Spagnoli/Caetano (2012): 255.

¹³ Vgl. Leephaijaroen (2016): 104, Vergauwe et al. (2015): 578, Tziner et al. (2008): 439, Smith/Canger (2004): 465.

¹⁴ Zur Verbesserung des Leseflusses wird Offenheit für Erfahrungen im Text in der vorliegenden Arbeit mit Offenheit abgekürzt.

¹⁵ Vgl. Digman (1989): 211, McCrae/Costa (1989): 17.

¹⁶ So haben bspw. Eckhardt et al. (2016) eine Studie über den Zusammenhang OC und den Big Five Persönlichkeitseigenschaften in vier Berufsgruppen der IT durchgeführt und Matzler und Renzl (2007) haben eine Studie im Versorgungssektor durchgeführt. Kappagoda (2013) untersuchte das OC von Englischlehrern in Sri Lanka. Abdullah (2013) untersuchte OC in Verbindung mit den Persönlichkeitseigenschaften im Bankensektor in Pakistan.

¹⁷ Vgl. Eckhardt et al. (2016): S. 56. Des Weiteren wurden ein negativer Einfluss von Neurotizismus auf das OC bei Programmierern und ein positiver Einfluss von Verträglichkeit auf das OC von Systemadministratoren festgestellt.

Einfluss auf das OC feststellen können. Offenheit, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit hatten in ihrer Studie keinen signifikanten Einfluss auf das OC.¹⁸

Um die Wirkungsbeziehungen zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und OC genauer zu durchleuchten haben einige Wissenschaftler den Einfluss von den Persönlichkeitseigenschaften auf die verschiedenen Komponenten von OC untersucht. So kam Hackney (2012) bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und AC, NC und KC bei Mitarbeitern eines Telekommunikationsunternehmens in den USA (Vereinigten Staaten von Amerika) zu dem Ergebnis, dass Gewissenhaftigkeit einen positiven Einfluss auf AC, NC und KC hat, während für Offenheit kein Einfluss auf die drei Commitment Komponenten identifiziert wurde.¹⁹ Smith und Canger (2004) haben hingegen den Einfluss von den Persönlichkeitseigenschaften bei Vorgesetzten auf das AC gemessen und haben einen negativen Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das AC nachweisen können.²⁰ Kappagoda (2013) hat in seiner Studie den Einfluss von den Persönlichkeitseigenschaften auf das AC von Englischlehrern öffentlicher Schulen in Sri Lanka untersucht und hat einen positiven Effekt von Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit auf das AC festgestellt, für Offenheit und Neurotizismus wurde kein signifikanter Effekt auf das AC gefunden.²¹

Somit liegen erste empirische Analysen vor, die den Einfluss unterschiedlicher Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf verschiedene Komponenten von OC bestätigen. Allerdings weisen die Studien unterschiedliche Ergebnisse in Bezug auf einen nachweisbaren positiven oder negativen Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf das OC auf. Zudem untersuchen empirische Analysen häufig den Einfluss auf verschiedene oder nur einzelne Komponenten von OC²², was die widersprüchlichen Ergebnisse der Studien erklärt und man somit kein allgemeingültiges Ergebnis abgeben kann.

¹⁸ Vgl. Zettler/Friedrich/Hilbig (2011): 27.

¹⁹ Vgl. Hackney (2012): 37.

²⁰ Vgl. Smith/Canger (2004): 475.

²¹ Vgl. Kappagoda (2013): 7.

²² Andere Konzeptualisierungen von OC empfehlen neben der affektiven-, normativen- und kalkulatorischen Komponente noch weitere Komponenten, wie ideales Commitment oder wirtschaftliches Commitment. Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 59.

Verallgemeinerbare, unternehmensübergreifende Studien, die sich mit dem Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und OC beschäftigen, existieren hingegen nicht. Auch eine kritische Würdigung der themenrelevanten Studien, die die genannten Wirkungsbeziehungen untersuchen, ist nicht ausreichend vorhanden.

Das Ziel dieser wissenschaftlichen Arbeit ist daher, die themenspezifische Forschungslücke zu schließen, indem existierende empirische Studien, die den Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf das OC in Unternehmen verschiedener Branchen und Kulturräume untersuchen, systematisiert, strukturiert und kritisch gewürdigt werden. Damit soll der Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf das AC, NC und KC identifiziert werden. Die Forschungsfrage wird dabei sein, welchen nachweisbaren positiven oder negativen Einfluss die Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern auf das OC haben.

Dazu wird zunächst in begriffliche und konzeptionelle Grundlagen eingeführt. Im Hauptteil werden mittels Datenbankrecherche relevante Studien ausgewählt, die anhand von gewählten Analysekrterien inhaltlich systematisiert werden, um anschließend die zu untersuchenden Wirkungsbeziehungen dieser Arbeit zu überprüfen. Nach einer kritischen Würdigung der ausgewählten Studien folgt eine Ergebnisdiskussion, in der die entdeckten Wirkungszusammenhänge festgehalten werden. Abschließend werden eigene Limitationen der Arbeit aufgeführt, praktische Implikationen und ein Ausblick für zukünftige Forschungsthemen gegeben.

2 Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen

2.1 Persönlichkeitseigenschaften

Asendorpf und Neyer (2012) definieren die Persönlichkeit eines Individuums als die Gesamtheit aller Persönlichkeitseigenschaften, die durch individuelle Besonderheiten in der körperlichen Erscheinung sowie Regelmäßigkeiten des Verhaltens und Erlebens gekennzeichnet sind.²³ Herzberg und Roth (2014) konkretisieren diese Definition indem sie hinzufügen, dass einige Individuen gleiche, ähnliche aber auch unterschiedliche psychische oder körperliche Merkmale besitzen und sich dadurch in ihrer Persönlichkeit unterscheiden.²⁴

Um eine wissenschaftliche Taxonomie der Persönlichkeitseigenschaften von Individuen zu entwickeln, listeten Allport und Odbert (1936) 18.000 verschiedene Ausdrücke auf, die die Persönlichkeit von Individuen beschreiben.²⁵ An diesen Ansatz knüpften einige Wissenschaftler an, indem sie eine systematische Kategorisierung der Ausdrücke vornahmen um eine einheitliche Taxonomie der Persönlichkeitseigenschaften von Individuen zu etablieren.²⁶ Der Ansatz von Eysenck basiert auf zwei zentralen Persönlichkeitseigenschaften, die Individuen zugeschrieben werden können, bezeichnet als Extraversion und emotionale Stabilität.²⁷ Cattell (1947, 1948) veröffentlichte ein komplexes Persönlichkeitsmodell, in dem primäre Faktoren sowie sekundäre Faktoren die menschliche Persönlichkeit charakterisieren, jedoch konnte diese Einteilung nicht erfolgreich von anderen Wissenschaftlern repliziert werden.²⁸

²³ Vgl. Asendorpf/Neyer (2012): 2. Siehe außerdem: Funder (2001): 198.

²⁴ Vgl. Herzberg/Roth (2014): 1.

²⁵ Vgl. Menner (2017): 259.

²⁶ Vgl. Tupes/Christal (1992): 250, Fiske (1949): 334-337.

²⁷ Vgl. Barrick/Mount (1991): 4.

²⁸ Vgl. Tupes/Christal (1992): 244-250, Fiske (1949): 339, Cattell (1948): 129f., Cattell (1947): 210-220.

Das Persönlichkeitsmodell der Big Five Persönlichkeitseigenschaften ist eine bedeutsame Taxonomie zur Untersuchung individueller Besonderheiten von Menschen und hat sich als FFM der Persönlichkeit international bewährt.²⁹ Insbesondere in Bezug auf die Untersuchung organisationaler Konstrukte wurde das FFM häufig verwendet.³⁰ Nach diesem Modell kann die Persönlichkeit von Individuen in fünf Faktoren eingeteilt werden, **(1) Extraversion, (2) Verträglichkeit, (3) Offenheit, (4) Gewissenhaftigkeit** und **(5) Neurotizismus**, die wiederum durch unzählige Merkmale gekennzeichnet sind.³¹

Extraversion kennzeichnet Individuen, die ein hohes Maß an positiven Emotionen zeigen und häufig eine positive Stimmung empfinden und ausstrahlen.³² Individuen mit hohen Ausprägungen in Extraversion sind gesellig, gesprächig, kommunikativ und sind gerne von Mitmenschen und Gruppen umgeben.³³ Sie zeichnen sich durch eine hohe Durchsetzungsstärke aus, sind abenteuerlustig, offen, aktiv und voller Energie.³⁴ Enthusiasmus, Impulsivität und Optimismus sind wesentliche Charakteristika dieser Individuen.³⁵

Persönlichkeiten mit hohen Ausprägungen an **Verträglichkeit** sind freundlich, höflich, flexibel, vertrauenswürdig, gutmütig, hilfsbereit, nicht nachtragend, warmherzig und nachsichtig.³⁶ Auch Freundlichkeit, soziale Konformität und Nachgiebigkeit sind Eigenschaften, die diesem Persönlichkeitsfaktor zugeschrieben werden.³⁷ Sie werden durch ihre kooperative Art und Empathie ausgezeichnet, wodurch sie

²⁹ Vgl. Judge/Heller/Mount (2002): 530, Costa/McCrae (1997): 86f., McCrae/John (1992): 175, Goldberg (1990): 1216. Das Modell wird in unzähligen Ländern, unterschiedlichen Sprachräumen und Kulturen genutzt.

³⁰ Vgl. Rudolph et al. (2017): 17, Zimmerman et al. (2012): 1450, Judge/Heller/Mount (2002): 530, Naquin/Holton (2002): 395, Barrick/Mount (1991): 1. Barrick und Mount (1991) untersuchen bspw. Arbeitsleistung und Judge, Heller und Mount (2002) die Arbeitszufriedenheit in Verbindung mit den Big Five Persönlichkeitseigenschaften.

³¹ Vgl. McCrae/John (1992): 175, Goldberg (1990): 1226f., Digman (1989): 211, McCrae/Costa (1989): 17.

³² Vgl. Leephaijaroen (2016): 105, Rathi/Banerjee (2016): 10, Zimmerman et al. (2012): 1453, Watson/Clark (1997): 776, Digman (1989): 201, Smith (1967): 974.

³³ Vgl. Rathi/Banerjee (2016): 10f., Judge/Heller/Mount (2002): 531, McCrae/John (1992): 178, Howarth (1976): 224, Hakel (1974): 416.

³⁴ Vgl. Tziner et al. (2008): 436, Judge et al. (2002): 767, Tupes/Christal (1992): 233, Goldberg (1990): 1226.

³⁵ Vgl. Rathi/Banerjee (2016): 11, McCrae/John (1992): 178, Tupes/Christal (1992): 233, Watson/Clark (1997): 776, Krug/Johns (1986): 688.

³⁶ Vgl. Behling (1998): 80, McCrae/Costa (1989): 24, Smith (1967): 974.

³⁷ Vgl. Barrick/Mount (1991): 4, Goldberg (1990): 1216, Norman (1963): 577.

nach einer freundschaftlichen und positiven Beziehung zu ihren Mitmenschen streben.³⁸

Der Persönlichkeitsfaktor **Offenheit** beschreibt Individuen, die offen für neue Ideen, Erfahrungen, Wertvorstellungen und eigene Gefühle sind.³⁹ Sie sind phantasievoll, künstlerisch, gebildet und schätzen intellektuelle Gespräche.⁴⁰ Neugier, Einsichtigkeit, Kontaktfreudigkeit und Gelassenheit zeichnet sie aus und sie besitzen ein eigenständiges, unabhängiges Denken.⁴¹

Gewissenhaftigkeit wird durch die Eigenschaften Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Gründlichkeit und Glaubwürdigkeit charakterisiert.⁴² Individuen mit einer hohen Ausprägung an Gewissenhaftigkeit werden als planvoll, organisiert und verantwortungsvoll beschrieben.⁴³ Beruflicher Erfolg ist ebenso wichtig wie das Erreichen selbst gesetzter Ziele, die durch Beharrlichkeit, Selbstorganisation und ihre gewissenhafte Art erzielt werden.⁴⁴

Der fünfte Faktor der Big Five lautet **Neurotizismus** und wird häufig mit negativen Emotionen in Verbindung gesetzt.⁴⁵ Besorgnis, Angst und Scham charakterisieren diesen Persönlichkeitsfaktor.⁴⁶ Individuen mit einer hohen Ausprägung an Neurotizismus fühlen häufig ein hohes Maß an Selbstmitleid, Anspannung und besitzen teilweise eine selbstzerstörerische Eigenschaft.⁴⁷ Sie sind durch eine emotionale Instabilität, Ungeduld und Eifersucht geprägt.⁴⁸ Zudem neigen Individuen mit stark ausgeprägtem Neurotizismus zu einer geringen emotionalen Anpassung und einer leichten Verärgerung.⁴⁹

³⁸ Vgl. Tupes/Christal (1992): 233, Goldberg (1990): 1216, McCrae/Costa (1989): 24.

³⁹ Vgl. Judge et al. (2002): 767, Digman (1989): 202.

⁴⁰ Vgl. , Feist (1998): 293, McCrae/John (1992): 179, McCrae/Costa (1989): 24.

⁴¹ Vgl. Tziner et al. (2008): 436, Goldberg (1990): 1227, Tupes/Christal (1992): 244.

⁴² Vgl. Barrick/Mount (1991): 4, Botwin/Buss (1989): 995, Hakel (1974): 416.

⁴³ Vgl. McCrae/John (1992): 178, Barrick/Mount (1991): 4, Norman (1963): 577.

⁴⁴ Vgl. Tziner et al. (2008): 436, Behling (1998): 81, Tupes/Christal (1992): 233, Digman (1989): 200, McCrae/Costa (1989): 24.

⁴⁵ Vgl. Zimmerman et al. (2012): 1453, Zillig/Hemenover/Dienstbier (2002): 856, McCrae/Costa (1989): 23, Emmons/Diener/Larsen (1985): 699.

⁴⁶ Vgl. McCrae/John (1992): 179, Barrick/Mount (1991): 4, Digman (1989): 202.

⁴⁷ Vgl. McCrae/John (1992): 179.

⁴⁸ Vgl. McCrae/Costa (1989): 23.

⁴⁹ Vgl. Judge et al. (2002): 767, Conley (1985): 1272.

Darüber hinaus existieren weitere unzählige Konzeptualisierungen der Persönlichkeit, die eine unterschiedliche Anzahl an zentralen Persönlichkeitseigenschaften identifizieren und die gleichzeitig die Vernachlässigung von Persönlichkeitsfaktoren in dem FFM kritisieren.⁵⁰ Aufgrund der internationalen Anerkennung, der Bekanntheit, der Fülle an Forschungsergebnissen des FFM sowie der häufigen Verwendung im Zusammenhang mit der Untersuchung organisationaler Konstrukte fokussiert sich die vorliegende Arbeit jedoch auf das Modell der Big Five Persönlichkeitseigenschaften.

Uneinigkeit zwischen Wissenschaftlern besteht auch im Hinblick auf die Benennung der fünf Faktoren des Persönlichkeitsmodells.⁵¹ So wird der Persönlichkeitsfaktor Extraversion bspw. häufig auch als Begeisterungsfähigkeit bezeichnet und Neurotizismus wird in einigen Studien als dessen Gegensatz mit Anpassung oder emotionale Stabilität bezeichnet.⁵² In dieser Arbeit wird sich jedoch auf die genannten Bezeichnungen der fünf Faktoren fokussiert, da diese die bekanntesten Bezeichnungen sind und am häufigsten in wissenschaftlichen Studien verwendet werden.⁵³

Der Five Factor Inventory, auch bekannt als NEO-FFI ist ein bekanntes und valides Messkonzept von Costa und McCrae (1992) zur Operationalisierung der fünf Persönlichkeitsfaktoren. Es ist das am meisten erforschte und bekannte Messkonzept um die Fünf Persönlichkeitsfaktoren zu messen.⁵⁴ Anhand von 60 Aussagen, bei denen jeder Persönlichkeitsfaktor 12 Aussagen repräsentiert, können die Ausprägungen der Persönlichkeitseigenschaften der Stichprobenteilnehmer erfasst werden.⁵⁵ Die Stichprobenteilnehmer schätzen sich selbst anhand einer fünfstufigen Likert-Skala ein von 1: stimme überhaupt nicht zu bis 5: stimme ganz zu.

Ein weiteres Instrument zur Operationalisierung der Persönlichkeitseigenschaften stellt der Big Five Inventory (BFI) dar.⁵⁶ Anhand von 44 Elementen beantworten

⁵⁰ Vgl. Wang/O'Reilly (2010): 831, Hogan/Holland (2003): 106, Krug/Johns (1986): 689.

⁵¹ Vgl. Barrick/Mount (1991): 3.

⁵² Vgl. Li/Ahlstrom (2016): 1, Hogan/Holland (2003): 104, Botwin/Buss (1989): 992f., Howarth (1976): 224, Hakel (1974): 417, Smith (1967): 972, Norman (1963): 577.

⁵³ Vgl. McCrae/John (1992): 177-180.

⁵⁴ Vgl. Zillig/Hemenover/Dienstbier (2002): 847f.

⁵⁵ Vgl. Costa/McCrae (1992): (zitiert nach McCrae/Costa (2004): 587).

⁵⁶ Vgl. John/Srivastava (1999): 132.

die Stichprobenteilnehmer kurze Sätze, die Adjektive enthalten und den Persönlichkeitsfaktor repräsentieren.

Eine weitere Möglichkeit zur Operationalisierung der Big Five Persönlichkeitseigenschaften stellen die „Personality markers“ von Saucier (1994) dar, bei denen jeder Persönlichkeitsfaktor durch verschiedene Eigenschaften repräsentiert wird.⁵⁷ Die Persönlichkeitsfaktoren werden anhand von 40 Eigenschaften und einer neunstufigen Likert-Skala (1: sehr unangebracht bis 9: sehr angebracht) abgefragt.⁵⁸

Goldbergs Big Five Broad Domains Fragebogen (1990), zugänglich über den International Personality Item Pool, erfasst die Persönlichkeitsfaktoren von Individuen anhand von 50 Elementen und einer fünfstufigen Likert-Skala (1: sehr unangebracht bis 5: sehr angebracht).⁵⁹

Durch verschiedene Konzeptualisierungen und unterschiedliche Benennungen der Persönlichkeitseigenschaften existieren auch in Bezug auf die Operationalisierung eine Vielzahl an unterschiedlichen Möglichkeiten zur Messung der Persönlichkeitseigenschaften. Das bekannteste Messmodell für die Big Five Persönlichkeitseigenschaften ist jedoch der FFI und der BFI, was auch die analysierten Studien in der vorliegenden Arbeit repräsentieren. Lediglich eine der Studien nutzt das Messkonzept von Saucier (1994) und eine weitere Studie nutzt den Fragebogen von Goldberg zur Operationalisierung der Persönlichkeitseigenschaften.

2.2 Organisationales Commitment

Seit den 1960er Jahren gehört OC zu einem der am häufigsten erforschten organisationalen Konstrukte.⁶⁰

Becker (1960) beschreibt Commitment im soziologischen Kontext als konsistentes Verhalten oder Aktivität gegenüber einer Gemeinschaft über eine bestimmte Zeitperiode und erläutert den „zusätzlichen Einsatz“ (*side bet*) eines Mitarbeiters gegenüber der Organisation als wesentliche Eigenschaft⁶¹. Buchanan (1974) geht in

⁵⁷ Vgl. Saucier (1994): 516.

⁵⁸ Vgl. Saucier (1994): 516.

⁵⁹ Vgl. International Personality Item Pool (2017), Goldberg (1990):1217.

⁶⁰ Vgl. Becker (1960): 32.

⁶¹ Vgl. Becker (1960): 33.

seiner Definition von OC genauer auf die emotionale Verbundenheit mit den Zielen und Werten einer Organisation ein.⁶² Wiener (1982) erweitert die existierenden Definitionen um den normativen Aspekt von OC und sieht OC als Verinnerlichung eines moralischen Drucks sich für die Interessen und Ziele der Organisation einzusetzen.⁶³ Weitere Forscher definieren OC als Bemühung sich für die Organisation einzusetzen und heben den Wunsch hervor, die Mitgliedschaft in der Organisation zu erhalten.⁶⁴ Auch die Identifikation mit der Organisation wird häufig in Verbindung mit OC thematisiert.⁶⁵

Zusammenfassend teilen die Wissenschaftler jedoch die Ansicht, dass OC als emotionale Bindung eines Mitarbeiters gegenüber einer Organisation beschrieben werden kann und dass diese Auswirkungen auf die weitere Zugehörigkeit des Mitarbeiters in der Organisation hat.⁶⁶

Während 1960 und 2000 erschienen unzählige Konzeptualisierungen von OC.⁶⁷ Die Forschung hat sich jedoch primär auf die die Untersuchung von AC, NC und KC fokussiert, wobei dem AC die größte Aufmerksamkeit zugewandt wurde.⁶⁸ Allen und Meyer (1990) beschrieben OC als multidimensionales Konstrukt und stellten 1991 ihr Drei-Komponenten-Modell des OC vor: Demnach besteht OC aus einer *affektiven*, einer *normativen* und einer *kalkulatorischen* Komponente.⁶⁹

AC bezieht sich auf die emotionale Bindung des Mitarbeiters mit der Organisation, das Engagement das er der Organisation gegenüber zeigt und in wie fern er sich mit der Organisation identifiziert.⁷⁰ Häufig handelt es sich dabei um positive Gefühle und Emotionen gegenüber der Organisation, die den Mitarbeiter davon überzeugen ein Mitglied der Organisation sein zu wollen.⁷¹

⁶² Vgl. Buchanan (1974): 533. Siehe auch Mowday/Steers/Porter (1979): 225.

⁶³ Vgl. Wiener (1982): 420f.

⁶⁴ Vgl. Mowday/Steers/Porter (1979): 226.

⁶⁵ Vgl. Mowday/Steers/Porter (1979): 225.

⁶⁶ Vgl. Meyer/Allen (1997): 2-4, Mowday/Steers/Porter (1979): 226. Nachfolgend wird der Begriff Organisation auch verwendet wenn es sich um Unternehmen handelt.

⁶⁷ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 60, Meyer/Herscovitch (2001): 303-308, Caldwell/Chatman/O'Reilly (1990): 252, O'Reilly/Chatman (1986): 492, Angle/Perry (1981): 9.

⁶⁸ Vgl. Judge/Kammeyer-Müller (2012): 349.

⁶⁹ Vgl. Meyer/Allen (1991): 21f., Allen/Meyer (1990): 12f.

⁷⁰ Vgl. Allen/Meyer (1990): 2.

⁷¹ Vgl. Meyer/Stanley/Parfyonova (2012): 1.

NC basiert auf der Verinnerlichung von Werten und Zielen der Organisation und der Loyalität ihr gegenüber.⁷² Dieses wird der Organisation aufgrund einer empfundenen Verpflichtung des Mitarbeiters ihr gegenüber entgegengebracht, um sich für Belohnungen und Förderungen durch die Organisation erkenntlich zu zeigen.⁷³

KC basiert auf den wahrgenommenen Wechselkosten durch das Verlassen der Organisation und die sich daraus ergebende Pflicht das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.⁷⁴ Wesentliche Bestimmungsfaktoren von KC sind damit die der Organisation entgegengebrachten Investitionen des Mitarbeiters in Form von entwickelten sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, Anerkennung durch Arbeitskollegen, entgegengebrachtes Vertrauen oder investierte Zeit und der Mangel an wahrgenommenen Jobalternativen außerhalb der Organisation.⁷⁵

Aufgrund der empirischen und konzeptionellen Umstrittenheit des Modells veröffentlichten einige Wissenschaftler neben dem Drei-Komponenten-Modell von OC nach Meyer und Allen (1991) weitere Modelle von OC, die eine überarbeitete Einteilung der Komponenten darstellen.⁷⁶ Einige Wissenschaftler teilen KC zusätzlich in OC (1) aufgrund von hohen wahrgenommenen Wechselkosten und (2) aufgrund mangelnden wahrgenommenen Alternativen ein und unterstellen somit vier Komponenten von OC.⁷⁷ Ling, Fang und Zhang (2002) teilen OC in ihrem Modell in fünf Komponenten ein: AC und NC, die den Komponenten des Modells von Meyer und Allen (1991) entsprechen, *wirtschaftliches Commitment (economic commitment)* und *ausgewähltes Commitment (choice commitment)*, die gemeinsam die kalkulatorische Komponente des Modells von Meyer und Allen (1991) repräsentieren und eine zusätzliche Komponente ideales Commitment.⁷⁸ Diese Einteilung wurde vorgenommen, da verschiedene Studien gezeigt haben, dass wirtschaftliches und ausgewähltes Commitment mit anderen Variablen zusammenhängen und ideales

⁷² Vgl. Meyer/Herscovitch (2001): 305, 321, Meyer/Allen/Smith (1993): 539, Allen/Meyer (1990): 4, Wiener (1982): 418f.

⁷³ Vgl. Meyer/Stanley/Parfyonova (2012): 1, Meyer/Herscovitch (2001) 305.

⁷⁴ Vgl. Meyer/Stanley/Parfyonova (2012): 1, Meyer/Allen (1991): 71.

⁷⁵ Vgl. Meyer/Becker/Vandenberghe (2004): 993, Meyer/ Herscovitch (2001) 305.

⁷⁶ Vgl. Meyer/Becker/Vandenberghe (2004): 991, Meyer/Herscovitch (2001): 299, Ko/Price/Mueller (1997): 961, Vandenberg/Self (1993): 557.

⁷⁷ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 60, Meyer et al. (2002): 24.

⁷⁸ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 60.

Commitment als unabhängige Dimension wahrgenommen wird.⁷⁹ Solinger, van Olfen und Roe (2008) hingegen entgegneten, dass OC vielmehr als Eigenschaft wahrgenommen werden sollte, die aus affektiven-, kognitiven- und verhaltensabhängigen Elementen besteht.⁸⁰

Insgesamt wurde das Drei-Komponenten-Modell von Meyer und Allen (1991) und ihre Einteilung in AC, NC und KC jedoch am längsten erforscht und ist das bekannteste und anerkannteste Modell des OC. Außerdem konnten im Vergleich zu überschneidenden Ansätzen gute empirische Erkenntnisse erarbeitet werden, daher wird sich die vorliegende Arbeit an dem Modell von Meyer und Allen (1991) orientieren.⁸¹

Neben ihrem modelltheoretischen Ansatz haben Meyer und Allen ein Messkonzept zur Operationalisierung von OC entwickelt.⁸² AC, NC und KC werden dabei durch jeweils sechs Elemente (Items) auf einer siebenstufigen Likert-Skala (1: stimme gar nicht zu, 7: stimme voll zu) erfasst.⁸³

Bentein et al. (2005) haben das Messkonzept von Meyer, Allen und Smith (1993) überarbeitet, um die bereits genannten zwei Komponenten von KC, hohe Wechselkosten und mangelnde Alternativen, zu operationalisieren.⁸⁴ Dafür wurden die beiden Komponenten durch jeweils drei Elemente erfasst und die Elemente wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1: stimme gar nicht zu, 5: stimme voll zu) abgefragt. Auch Ling, Fang und Zhang veröffentlichten einen Organizational Commitment Inventory (OCI) (2002) für den chinesischen Raum um anhand von 20 Aussagen die fünf Komponenten von OC auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1: stimme gar nicht zu, 5: stimme voll zu) zu messen.⁸⁵

In Bezug auf die Gültigkeit der Messinstrumente kann festgehalten werden, dass das Messmodell von Meyer und Allen (1991) oder eine überarbeitete oder erweiterte Version dieses Messmodells bis heute am häufigsten verwendet werden.

⁷⁹ Vgl. Zhang (2015): 12, Dramstad (2004): 24f.

⁸⁰ Vgl. Solinger/van Olfen/Roe (2008): 70.

⁸¹ Vgl. Meyer/Allen (1991): 61.

⁸² Vgl. Meyer/Allen (1991): 67-69, Allen/Meyer (1990): 6-8.

⁸³ Vgl. Meyer/Allen (1991): 67-69, Allen/Meyer (1990): 6-8.

⁸⁴ Vgl. Bentein et al. (2005): 472, Stinglhamber/Bentein/Vandenberghe (2002): 138, Meyer/Allen/Smith (1993): 541-544.

⁸⁵ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 60.

Ebenso wird in den untersuchten empirischen Studien dieser Arbeit überwiegend dieses oder ein überarbeitetes Messkonzept verwendet. Lediglich eine empirische Studie nutzt das genannte Messkonzept von Ling, Fang und Zhang (2002) für die Untersuchung des OC im chinesischen Raum.

3 Einfluss der Big Five auf die Commitment Komponenten

3.1 Recherchestrategie

Um den Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den Commitment Komponenten zu untersuchen, wurden empirische Studien im Rahmen einer systematischen Recherche in den thematisch relevanten Datenbanken *Scopus* von Elsevier, *PsycINFO* von American Psychological Association und *Business Source Premier* von EBSCO ermittelt. Diese primär genutzten Datenbanken eignen sich besonders zur Identifizierung themenrelevanter Studien, da sie thematisch auf die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften, Psychologie, Sozialwissenschaften und Geisteswissenschaften ausgerichtet sind. Zudem wurde der internationale Sprachraum der Studien durch Nutzung der genannten Datenbanken abgedeckt. Um gezielt deutschsprachige Literatur in die Suche einzubeziehen wurde die Recherche auf die Datenbank *WISO* der GBI-Genios und das Suchportal *Primo* der Universität Duisburg-Essen ausgeweitet.

Die Suchbegriffe „personality“ und „organizational commitment“ wurden während der Datenbankrecherche genutzt, um relevante Literatur zu identifizieren.⁸⁶ Erweitert wurde die Suche speziell um die Begriffe „big five“, „affective commitment“, „normative commitment“ und „continuance commitment“, um fokussierter nach Studien zu suchen, die den Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den drei Komponenten von OC untersucht haben.⁸⁷ Es wurden alle Beiträge berücksichtigt, die die Suchbegriffe in unterschiedlichen Kombinationen im Abstract enthalten, als Schlagwort aufgeführt sind oder im Titel genannt werden. Die Suche wurde zusätzlich auf geprüfte deutsch- und englischsprachige Fachzeitschriften (peer-reviewed) beschränkt, die zwischen 2002 und 2017 veröffentlicht wurden. Der Veröffentlichungszeitraum wurde dahingehend beschränkt, da erst ab 2002 auch dispositionelle Faktoren in der Forschung um OC Aufmerk-

⁸⁶ Dabei wurde der Begriff „organizational commitment“ zusätzlich mit Trunkierung gesucht.

⁸⁷ Analog wurde auch nach den genannten Suchbegriffen in der deutschen Sprache gesucht.

samkeit erlangten und 2002 die erste Studie veröffentlicht wurde, die den Zusammenhang zwischen ausgewählten Eigenschaften des FFM und dem OC untersucht.⁸⁸

Die Datenbankrecherche lieferte insgesamt 438 Treffer, deren Abstracts systematisch gesichtet wurden um themenrelevante Studien auszuwählen. Zusätzlich zu der systematischen Recherche in den aufgeführten Datenbanken wurden im Rahmen der Literatursichtung und anschließender Schneeballrecherche thematisch relevante Studien berücksichtigt und anhand der bereits aufgeführten Kriterien⁸⁹ im Rahmen der Datenbankrecherche eingeschränkt. Dabei wurde durch die während der Datenbankrecherche gefundene Studie von Choi, Oh und Colbert (2015) die Studie von Hawass (2012) durch die Schneeballrecherche als relevante Studie für die Analyse der vorliegenden Arbeit identifiziert. Bei der Auswahl der Studien wurde zudem darauf geachtet, dass sie empirisch durchgeführt wurden und als unabhängige Variablen die Big Five Persönlichkeitseigenschaften und als abhängige Variablen die Commitment Komponenten (affektiv, normativ oder kalkulatorisch) enthalten. Um die Beziehung der Persönlichkeitseigenschaften auf das Konstrukt des OC genauer zu durchleuchten wurden lediglich Studien einbezogen, in denen der Einfluss auf die Commitment Komponenten untersucht wurde und nicht der Einfluss auf das gesamtheitliche Konstrukt des OC. Die Studien, die aufgrund der thematischen Relevanz in Betracht kommen, sind in einer Tabelle in Anhang 1 aufgelistet. Die tabellarische Übersicht stellt das Vorgehen bei der Auswahl der Studien im Hinblick auf die ausgewählten Kriterien dar, die in dieser Arbeit analysiert werden und enthält kurze Erläuterungen über den Ausschluss der jeweiligen Studie. Die Ergebnisliste wurde daraufhin eingeschränkt, dass jeweils eine der beschriebenen Commitment Komponenten als auch eine der Big Five Persönlichkeitseigenschaften in den Studien fehlen darf, um die zu untersuchenden Wirkungszusam-

⁸⁸ Meyer et al. (2002) untersuchten weitere Einflussfaktoren von OC wie den Zusammenhang zwischen AC, NC und KC und der Kontrollüberzeugung. Meyer et al. (2002): 31f. Daneben untersuchten Naquin und Holton (2002) erstmals den Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften, dem OC und deren Einfluss auf die Motivation des Arbeitens durch Lernen zu verbessern. Vgl. Naquin/Holton (2002): 357.

⁸⁹ Hierbei wird auf Kriterien bei dem Vorgehen der systematischen Datenbankrecherche hingewiesen.

menhänge zwischen den Variablen durch eine möglichst hohe Datengrundlage anhand vieler empirischer Studien bestätigen oder ablehnen zu können und um sich trotzdem nicht zu stark auf die Untersuchung jeweils einer Komponente zu fokussieren. Somit ergeben sich als Ergebnis der Eingrenzung die in **Tabelle 1** aufgeführten Arbeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Variablen.

Tabelle 1: Übersicht über ausgewählte Studien dieser Arbeit

Quelle: Eigene Darstellung⁹⁰

Autoren (Jahr)	Titel	UV	AV	Mediator-effekte
Spagnoli/ Caetano (2012)	Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialisation	E, O, G, V	AC, NC	Arbeitszufriedenheit
Kell/Motowidlo (2012)	Deconstructing Organizational Commitment: Associations Among Its Affective and Cognitive Components, Personality Antecedents, and Behavioral Outcomes	E, O, G, V, Anpassung	AC, NC, KC	-
Erdheim/Wang /Zickar (2006)	Linking the Big Five personality constructs to organizational Commitment	E, O, G, V, N	AC, NC, KC	-
Panaccio/ Vandenberghe (2012)	Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states	E, O, G, V, N	AC, NC, KC Alt, KC WeK	Positiver/negativer emotionaler Zustand
Zhang (2015)	Do Academics' Personality Traits Contribute to Their Organizational Commitment?	E, O, G, V, N	AC, NC, WiC, AuC	-
Syed/Saeet/ Farrukh (2015)	Organization Commitment and Five Factor Model of personality: Theory Recapitulation	E, O, G, V, N	AC, NC, KC	-
Hawass (2012)	Committed Salesforce: An Investigation into Personality Traits	E, O, G, V, N	AC, KC	-

⁹⁰ Abkürzungen in Bezug auf die Tabelle: E = Extraversion, V =Verträglichkeit, G = Gewissenhaftigkeit, N = Neurotizismus, O = Offenheit, AC = Affektives Commitment, NC = Normatives Commitment, KC = Kalkulatorisches Commitment, KC Alt. = Kalkulatorisches Commitment aufgrund geringer wahrgenommener Alternativen, KC WeK = Kalkulatorisches Commitment aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten, WiC = Wirtschaftliches Commitment, AuC = Ausgewähltes Commitment, UV = Unabhängige Variable, AV = Abhängige Variable.

Die aufgeführten Studien untersuchen den Wirkungszusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den drei OC Komponenten. Allerdings wird das KC in den Studien von Zhang (2015) sowie von Panaccio und Vandenberghe (2012) zusätzlich in OC (1) aufgrund von hohen wahrgenommenen Wechselkosten und (2) aufgrund mangelnder wahrgenommener Alternativen eingeteilt. Als einzige der analysierten Studien benennen Kell und Motowidlo (2012) die Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus mit ihrer gegensätzlichen Eigenschaft Anpassung. Die Studie von Panaccio und Vandenberghe (2012) und von Spagnoli und Caetano (2012) untersuchen zusätzlich ausgewählte Mediatoreffekte zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und Commitment Komponenten, die im nachfolgenden Kapitel aufgeführt werden.

3.2 Inhaltliche Analyse der betrachteten Studien

Die Arbeit von **Spagnoli und Caetano (2012)** befasst sich mit dem Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und dem AC und dem NC von Polizeimitarbeitern in Portugal.⁹¹ Dabei werden Mediatoreffekte der Arbeitszufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben und der Arbeitszufriedenheit mit den Human Resources- (HR) Praktiken untersucht. Persönlichkeitseigenschaften, Arbeitszufriedenheit und OC wurden über einen jeweils separaten Fragebogen an drei verschiedenen Zeitpunkten der Längsschnittstudie gemessen. Im Rahmen einer Strukturgleichungsanalyse identifizieren die Autoren signifikante direkte und indirekte Effekte zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und dem AC und dem NC durch die genannten Mediatorvariablen.⁹² Ein zusammengesetztes Post hoc Modell, basierend auf den Ergebnissen der Mediation, veranschaulicht standardisierte Regressionskoeffizienten der Wirkungsbeziehung zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und den Commitment Komponenten.⁹³ Dabei wird ein direkter positiver

⁹¹ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 255, 261.

⁹² Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 263-265. Eine Strukturgleichungsanalyse dient zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen zwei Konstrukten, also zwischen latent endogenen und latent exogenen Variablen. Sie kann als eine Kombination aus einer Regressionsanalyse und einer Faktorenanalyse angesehen werden. Vgl. Döring/Bortz (2016): 946.

⁹³ Eine Post hoc Analyse dient als nachträglicher Signifikanztest und ermittelt die Teststärke einer bereits durchgeführten empirischen Untersuchung. Vgl. Döring/Bortz (2016): 809, Kivimäki et al. (2013): 367.

Effekt von Extraversion ($\beta = 0,36$) und ein direkter negativer Effekt von Offenheit ($\beta = -0,23$) auf das AC festgestellt.⁹⁴ Die Autoren erklären diesen Zusammenhang mit einer positiven emotionalen Reaktion, die Extraversion als auch AC auslösen.⁹⁵ Der negative Zusammenhang von offenen Mitarbeitern wird mit der Unzufriedenheit mit hierarchischen Strukturen der Organisation erklärt, der es Mitarbeitern mit hohen Ausprägungen an Offenheit nicht erlaubt ihre Offenheit und Neugier auszuüben, wodurch sie eine Unzufriedenheit gegenüber der Organisation entwickeln.⁹⁶ Ein direkter positiver Effekt ($\beta = 0,20$) wird außerdem von Verträglichkeit auf das NC identifiziert und wird durch die sympathische Art mit anderen Kollegen umzugehen erklärt, die die psychologische Vereinbarung des Arbeitsvertrages erfüllt.⁹⁷ Durch den Mediatoreffekt Arbeitszufriedenheit werden weitere indirekte Effekte zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und OC identifiziert: Extraversion hat einen positiven Einfluss auf das AC durch den Mediator Arbeitszufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben. Dieser wird durch die positive Art und Kompetenz erklärt, die Auslöser für ein höheres Gehalt sein können, was bei Mitarbeitern die zu Extraversion neigen Zufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben hervorruft.⁹⁸ Zusätzlich werden ein indirekter positiver Einfluss von Gewissenhaftigkeit ($\beta = 0,08$) auf das AC durch den moderierenden Effekt von Arbeitszufriedenheit mit den Arbeitsaufgaben und ein indirekter positiver Effekt von Offenheit ($\beta = 0,08$) auf NC durch den moderierenden Effekt von Arbeitszufriedenheit mit HR-Praktiken identifiziert.⁹⁹ Der positive Einfluss von Gewissenhaftigkeit wird dadurch erklärt, dass Mitarbeiter mit starken Ausprägungen in der Gewissenhaftigkeit engagierter sind und ihre Arbeit besser erledigen als weniger Gewissenhafte, dadurch eher positives Feedback erhalten, was sie zufrieden mit der Arbeit

⁹⁴ Bei der Ausweisung der Beta-Koeffizienten handelt es sich um standardisierte Beta-Koeffizienten.

⁹⁵ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 259. Die Autoren verweisen dabei auf die Argumentation der Autoren Erdheim, Wang und Zickar (2006): 961.

⁹⁶ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 260.

⁹⁷ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 260.

⁹⁸ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 269.

⁹⁹ Der indirekte Effekt kann durch Multiplikation der einzelnen direkten Effekte berechnet werden: $0,25 * 0,32 = 0,08$.

macht¹⁰⁰. Der positive Einfluss von Offenheit wird durch das Streben nach Belohnungen erklärt, das im Falle des Erhalts dieser Belohnungen Zufriedenheit auslöst. Zufriedenheit wiederum löst AC sowie NC aus.¹⁰¹

Neurotizismus wurde vor dem Durchlauf der Strukturgleichungsanalyse aus der Analyse ausgeschlossen.¹⁰² Spagnoli und Caetano (2012) begründen dies durch die geringe Anzahl an Mitarbeitern mit neurotischen Charakterzügen in ihrer Stichprobe.

Damit hat Extraversion den stärksten Einfluss der untersuchten Wirkungsbeziehungen, während der indirekte Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf AC und Offenheit auf NC eher gering sind.

Panaccio und Vandenberghe (2012) untersuchen den Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und OC unter Berücksichtigung des Mediatoreffekts von positiven und negativen emotionalen Zuständen bei Mitarbeitern von Unternehmen aus verschiedenen Branchen.¹⁰³ Dabei wurde das KC in zwei Komponenten eingeteilt: KC aufgrund von hohen wahrgenommenen Wechselkosten und KC aufgrund von mangelnden wahrgenommenen Alternativen.¹⁰⁴ Online-Fragebögen wurden an Mitarbeiter aus verschiedenen Berufsbranchen und Unternehmen geschickt. Die Unverwechselbarkeit der Variablen wurde durch eine konfirmatorische Faktorenanalyse geprüft.¹⁰⁵ Das Ergebnis einer Regressionsanalyse zeigt, dass Gewissenhaftigkeit einen direkten negativen Effekt auf das AC hat ($\beta = -0,12$), Extraversion hat einen direkten positiven Effekt auf das NC ($\beta = 0,14$) und Verträglichkeit ($\beta = 0,17$) sowie Neurotizismus ($\beta = 0,18$) haben einen direkten

¹⁰⁰ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 269, Furnham/Fudge (2008): 14.

¹⁰¹ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 269.

¹⁰² Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 266.

¹⁰³ Untersuchte Unternehmensbranchen sind bspw. der Gesundheitsbereich, Ingenieurwesen, Architektur, Informationstechnologie und Bildungswesen.

¹⁰⁴ Vgl. Panaccio/Vandenberghe (2012): 648. Die Einteilung basiert auf dem Konzept McGee und Ford (1987): 639-640.

¹⁰⁵ Eine Faktorenanalyse dient dazu verschiedene Items einigen Faktoren zuzuordnen. Vgl. Wolff/Bacher (2010): 335.

positiven Effekt auf das KC aufgrund der hohen wahrgenommenen Wechselkosten.^{106 107} Da sich die Studie auf emotionale Prozesse fokussiert, wurde die gefundene Wirkungsbeziehung zwischen Gewissenhaftigkeit und AC nicht durch die Autoren interpretiert.¹⁰⁸ Die Autoren nehmen an, dass Mitarbeiter mit starken Ausprägungen in Extraversion durch ihre positive Emotionalität mehr Anerkennung erhalten, wodurch sich ein Gefühl der Verpflichtung gegenüber der Organisation entwickelt dieser Anerkennung auch gerecht zu werden, was den positiven Einfluss von Extraversion auf NC erklärt.¹⁰⁹ Verträglichkeit ist ein Persönlichkeitsfaktor, der mit positiven Emotionen gegenüber Mitmenschen verbunden ist, wodurch eher positive Beziehungen zu Arbeitskollegen aufgebaut werden können.¹¹⁰ Die entwickelten positiven Beziehungen zu Arbeitskollegen gingen jedoch bei einem Unternehmenswechsel verloren, was zu hohen wahrgenommenen Wechselkosten bei Mitarbeitern mit hohen Ausprägungen in der Verträglichkeit führt.¹¹¹ Der positive Einfluss von Neurotizismus auf das KC aufgrund hohen Wechselkosten wird dadurch erklärt, dass die Kosten einer weiteren Mitgliedschaft im Unternehmen höher eingeschätzt werden als die Kosten diese zu verlassen.¹¹²

Zusätzlich wurden indirekte Effekte von Extraversion, Neurotizismus und Verträglichkeit auf verschiedene Komponenten von OC durch den Mediatoreffekt von positivem und negativem emotionalen Zustand durch das Bootstrap Verfahren festgestellt.¹¹³ Die Effektstärken und die Richtung der Effekte mit positivem emotionalem

¹⁰⁶ Eine Regressionsanalyse misst wie gut die Ausprägung der abhängigen Variable (Kriteriumsvariable) durch eine oder mehrere unabhängige Variablen (Prädiktoren) vorhersagbar sind. Dabei wird für jede unabhängige Variable der Modellgleichung die Stärke und Richtung des Zusammenhangs mit der abhängigen Variable berechnet. Vgl. Döring/Bortz (2016): 626, Wolf/Best (2010): 607.

¹⁰⁷ Die Ergebnisse beziehen sich auf das zweite Modell der Studie, welches den Einfluss der fünf Persönlichkeitseigenschaften als unabhängige Variablen und den vier Komponenten OC als abhängige Variablen untersucht. Die Studie untersucht in zwei weiteren Modellen den Zusammenhang zwischen den Commitment Komponenten zu zwei verschiedenen Zeitpunkten während der Studie (Modell 1) und den Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und positivem und negativem emotionalen Zustand als unabhängige Variablen und den vier Commitment Komponenten als abhängige Variablen (Modell 3).

¹⁰⁸ Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 656.

¹⁰⁹ Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 649, Meyer/Allen (1997): 61.

¹¹⁰ Siehe diesbezüglich Kapitel 2.1.

¹¹¹ Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 649.

¹¹² Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 656.

¹¹³ Hierfür wurde das Bootstrap Verfahren durchgeführt nach Baron und Kenny (1986) und dem Test von Sobel (1982). Die Bootstrap Methode ist ein Resampling Verfahren, das bei großen Stichproben angewendet wird. Durch Zurücklegen wird zufällig eine vordefinierte Anzahl von

Zustand als Mediator sind der Tabelle in Anhang 3 und mit negativem emotionalen Zustand als Mediator der Tabelle in Anhang 4 zu entnehmen. Der positive indirekte Effekt von Extraversion auf AC, NC und KC aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten durch den Mediator positiver emotionaler Zustand wird durch die positive Emotionalität von extrovertierten Mitarbeitern erklärt. Diese sind Auslöser für ein positives und belohnendes Arbeitsumfeld, was einen positiven emotionalen Zustand der Individuen fördert und sich damit positiv auf die erläuterten Commitment Komponenten auswirkt. Der indirekte Effekt von Verträglichkeit wird mit den positiven Beziehungen zu Arbeitskollegen und der Anerkennung beschrieben, die Personen mit stark ausgeprägter Verträglichkeit aufbauen und die positive oder negative Zustände in Mitarbeitern auslösen, die sich wiederum auf das AC, NC und KC auswirken.¹¹⁴ Einen negativen indirekten Effekt hat Neurotizismus aufgrund der mit der Persönlichkeitseigenschaft verbundenen Neigung zu negativen Emotionen, die einen negativen emotionalen Zustand herbeiführt und damit das AC und das KC negativ beeinflusst.¹¹⁵

Kell und Motowidlo (2012) befassen sich in ihrer Studie mit dem Zusammenhang zwischen OC und den Persönlichkeitseigenschaften von Studenten als Mitglieder einer Universität in den USA.¹¹⁶ Dabei wird neben den drei Commitment Komponenten (affektiv, normativ, kalkulatorisch) auch die kognitive Komponente von OC sowie der Einfluss von Verhalten untersucht. Das AC, NC und KC wird in drei verschiedenen Regressionen als abhängige Variablen gemessen.¹¹⁷ Unabhängige Variablen sind neben ausgewählten Kontrollvariablen Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Anpassung.¹¹⁸ Kell und Motowidlo (2012)

Unterstichproben aus der Ausgangsstichprobe gebildet, um das Ergebnis der Studie zufallskritisch zu bewerten. Vgl. Döring/Bortz (2016): 615, Efron/Tibshirani (1993): 1-8, 394f.

¹¹⁴ Vgl. Panacchio/Vandenbergh (2012): 649.

¹¹⁵ Vgl. Panacchio/Vandenbergh (2012): 649f.

¹¹⁶ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 213.

¹¹⁷ Neben dem AC, NC und KC führen die Autoren noch zwei weitere Regressionsanalysen durch mit „Übereinstimmende Wertvorstellungen“ und „Erkennbare Wertvorstellungen“ als abhängige Variablen. Diese sollen die untersuchte kognitive Komponente von OC in dieser Studie repräsentieren. Ein positiver signifikanter Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf erkennbare Wertvorstellungen kann durch die Regressionsanalyse bestätigt werden. Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 238f. Eine weitere Regressionsanalyse bestätigt den Einfluss der affektiven Komponente von OC und erkennbare Wertvorstellungen auf die Unterstützung der Universität. Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 236f.

¹¹⁸ Kontrollvariablen sind Störvariablen, die einen Einfluss auf die abhängige Variable haben aber durch das Hinzufügen in die Modellgleichung als Kontrollvariable aus der abhängigen Variable

können einen positiven Einfluss von Extraversion ($\beta = 0,25$) und einen positiven Einfluss von Verträglichkeit ($\beta = 0,28$) auf das AC bestätigen. Die Autoren erklären diesen Zusammenhang durch die positive emotionale Stimmungslage, die Individuen mit hohen Ausprägungen in Extraversion und Verträglichkeit verspüren, was durch die Studie von Watson und Clark (1992, 1997) sowie Thoresen et al. (2003) gezeigt werden konnte.¹¹⁹ Hinsichtlich der restlichen Wirkungsbeziehungen finden Kell und Motowidlo (2012) hingegen keinen signifikanten Zusammenhang. Den insignifikanten Zusammenhang zwischen NC sowie KC mit den Persönlichkeitseigenschaften erklären die Autoren durch den universitären Kontext ihrer Studie. Zum einen ist die Zugehörigkeitsdauer an der Universität zur Entwicklung von OC eher gering und zum anderen ist die Situation von Studenten durch geringe Möglichkeiten gekennzeichnet, die Universität während des Studiums zu wechseln.¹²⁰

Die Studie von **Syed, Saeed und Farrukh (2015)** basiert auf der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und AC, NC und KC von Dozenten im öffentlichen Bildungssektor in Pakistan.¹²¹ Die Ergebnisse der Regressionsanalyse bestätigen den Einfluss folgender Persönlichkeitseigenschaften auf das OC:

Gewissenhaftigkeit ($\beta = 0,20$) und Offenheit ($\beta = 0,18$) haben einen positiven Einfluss auf das AC. Den positiven Einfluss von Gewissenhaftigkeit erklären die Autoren dadurch, dass Mitarbeiter mit starken Ausprägungen in der Gewissenhaftigkeit ihre Verbundenheit mit der Organisation mit dem Erreichen einer höheren Organisationsebene steigern können, da sie dazu neigen sich in der Organisation sehr zu engagieren.¹²² Der positive Einfluss von Offenheit auf AC wird auf die

herauspartialisiert werden. Unabhängige Variablen sollen die Variablen der Treatment Gruppe darstellen, deren Einfluss auf die abhängige Variable im Rahmen der empirischen Untersuchung festgestellt werden soll. Vgl. Döring/Bortz (2016): 722.

¹¹⁹ Vgl. Thoresen et al. (2003): 929, Watson/Clark (1997): 788, Watson/Clark (1992): 453.

¹²⁰ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 241.

¹²¹ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 186.

¹²² Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 189, Erdheim/Wang/Zickar (2006): 961, Organ/Lingl (1995): 347f.

Stärke von Individuen mit einer hohen Ausprägung in Offenheit zurückgeführt verschiedene Sachverhalte hinzunehmen, was sich förderlich auf ihre Karriere auswirkt.¹²³ Diese positiven Emotionen fördern wiederum die Entstehung von AC.

Weiterhin fanden Syed, Saeed und Farrukh (2015) einen positiven Einfluss von Extraversion ($\beta = 0,18$) und Gewissenhaftigkeit ($\beta = 0,24$) auf das NC. Der positive Einfluss von Extraversion wird durch die Neigung von stark extrovertierten Individuen zum Aufbau einer gegenseitigen Verbindung, die auf einem psychologischen Austauschverhältnis basiert, erklärt.¹²⁴ Der positive Einfluss von Gewissenhaftigkeit ergibt sich analog zu AC durch das Engagement stark gewissenhafter Mitarbeiter und der Möglichkeit ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen zu steigern.¹²⁵ Zudem wird ein negativer Einfluss von Neurotizismus ($\beta = -0,22$) auf NC bestätigt. Durch die intensive Beschäftigung mit intrinsischem Ärger, Stress und anderen negativen Emotionen werden extrinsische Einflüsse in der Arbeitsumgebung vernachlässigt, wodurch Individuen mit stark ausgeprägtem Neurotizismus nicht in der Lage sind eigene Erwartungen bezüglich des Jobs aber auch Erwartungen der Organisation zu erfüllen und OC aufzubauen.¹²⁶

Daran anknüpfend kann festgehalten werden, dass die Persönlichkeitseigenschaft Gewissenhaftigkeit den stärksten Einfluss auf das AC und das NC bei Dozenten im Bildungssektor hat.

Demgegenüber zeigt sich in der Studie Offenheit als einzige signifikante Persönlichkeitseigenschaft mit einem negativen Einfluss ($\beta = -0,12$) auf das KC.¹²⁷ Dieser wird mit dem Streben nach Veränderung, Neuheit und Erforschung von Individuen mit starken Ausprägungen in der Offenheit begründet, was Mitarbeiter eher dazu bewegt Jobalternativen wahrzunehmen.¹²⁸

¹²³ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 188.

¹²⁴ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 188.

¹²⁵ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 189, Erdheim/Wang/Zickar (2006): 961, Organ/Lingl (1995): 347f.

¹²⁶ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 188.

¹²⁷ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 187f.

¹²⁸ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 189, Erdheim/Wang/Zickar (2006): 967, McCrae (1996): 326.

Im Fokus der Arbeit von **Hawass (2012)** steht die Messung des Einflusses ausgewählter Persönlichkeitseigenschaften auf das AC und KC bei Verkäufern pharmazeutischer Unternehmen in Ägypten.¹²⁹ Im Rahmen einer Faktorenanalyse identifizierte der Autor die Faktoren Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Verträglichkeit sowie einen bipolaren Faktor Extraversion versus (vs.) Offenheit als zu untersuchende Persönlichkeitseigenschaften für den östlichen Kulturkreis.¹³⁰ Die Existenz des bipolaren Faktors erklärt Hawass (2012) mit dem kulturellen Kontext der Studie.¹³¹ Hawass (2012) kommt nach Durchführung einer multivariaten Regressionsanalyse zu dem Ergebnis, dass Gewissenhaftigkeit ($\beta = 0,33$), Verträglichkeit ($\beta = 0,15$) und Extraversion vs. Offenheit ($\beta = 0,22$) einen positiven Einfluss auf das AC haben.¹³² Somit hat Gewissenhaftigkeit den stärksten Einfluss auf das AC bei Verkäufern des pharmazeutischen Bereichs.¹³³ Der Einfluss lässt sich durch das ausgeprägte Streben nach dem Erreichen von Zielen und das hohe Engagement von Individuen mit stark ausgeprägter Gewissenhaftigkeit erklären.¹³⁴ Diese Eigenschaften determinieren auch den organisationalen Kontext, indem die Individuen auch im Job ein ausgeprägtes Interesse an dem Erreichen von Zielen haben, was sich in ihrem OC widerspiegelt. Die Wirkungsbeziehung zwischen Verträglichkeit und AC lässt sich durch die hilfsbereite und versöhnliche Art von Individuen mit starken Ausprägungen in der Verträglichkeit interpretieren. Denn dadurch neigen Individuen mit einer hohen Ausprägung in Verträglichkeit dazu respektvoll mit ihren Arbeitskollegen umzugehen, bestimmte Werte im Umgang mit ihnen einzuhalten und entfalten so eine Lebens- sowie Arbeitszufriedenheit, was die Entwicklung von AC fördert. Der positive Einfluss von Extraversion vs. Offenheit auf AC ist

¹²⁹ Vgl. Hawass (2012): 152. Aufgrund einer gewissen Überschneidung von AC und NC wurde NC in der Studie nicht untersucht, hat sich aber im Rahmen einer Faktorenanalyse als weiterer Faktor herauskristallisiert und bestätigt damit das multidimensionale Konstrukt mit drei Komponenten von OC. Vgl. Hawass (2012): 149, 153.

¹³⁰ Vgl. Hawass (2012): 153.

¹³¹ Vgl. Hawass (2012): 154.

¹³² Vgl. Hawass (2012): 159.

¹³³ Vgl. Hawass (2012): 153.

¹³⁴ Vgl. Hawass (2012): 154, Behling (1998): 81.

nach dem Autor auf die positive Emotionalität stark extrovertierter Individuen zurückzuführen, die ebenfalls positive Emotionen verbunden mit dem Unternehmen freisetzen, was die Entstehung von AC fördert.¹³⁵

Als einziger signifikanter Prädiktor von KC zeigt sich Neurotizismus mit einem negativen Einfluss ($\beta = -0,23$). Die negative Stimmung- und Emotionslage stark neurotischer Individuen verhindert die Entwicklung von OC und Engagement in der Organisation um gleichzeitig eine wirtschaftliche Abhängigkeit vom Unternehmen in Form von psychologischen Investitionen in das Unternehmen zu vermeiden.¹³⁶ Da Individuen mit starken Ausprägungen an Neurotizismus nicht mit Stress oder Problemen im Job umgehen können, neigen sie dazu das Unternehmen zu verlassen um sich nicht mit Problemen auseinandersetzen zu müssen.¹³⁷

Abschließend gibt Hawass (2012) die Handlungsempfehlung die Einstellung von Personal mit hohen Ausprägungen in Neurotizismus zu vermeiden und hingegen stark gewissenhafte und verträgliche Mitarbeiter einzustellen, da diese höhere Chancen zur Entwicklung von AC aufweisen.¹³⁸

Im Rahmen der Studie von **Erdheim, Wang und Zickar (2006)** wurden die Big Five Persönlichkeitseigenschaften im Hinblick auf ihren Einfluss auf die drei Commitment Komponenten untersucht. Dafür wurde eine Studie mit Mitarbeitern im Automobilbereich in Nordamerika durchgeführt, in der die demographischen Charakteristika und deren Ausprägungen in den Persönlichkeitseigenschaften gemessen und im Hinblick auf ihren Einfluss auf das AC, NC und KC interpretiert wurden.¹³⁹

Eine Regressionsanalyse liefert signifikante Ergebnisse bezüglich des Einflusses der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf die drei Commitment Komponenten. Die Autoren identifizieren einen positiven Einfluss von Extraversion ($\beta = 0,16$) auf das AC, der mit der positiven Emotionalität stark extrovertierter Mitarbeiter erklärt wird, die sich auf die Organisation überträgt.¹⁴⁰ So entwickeln Mitarbeiter mit stark

¹³⁵ Vgl. Hawass (2012): 154, Organ/Lingl (1995): 346.

¹³⁶ Vgl. Hawass (2012): 154.

¹³⁷ Vgl. Hawass (2012): 155.

¹³⁸ Vgl. Hawass (2012): 155.

¹³⁹ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 963f.

¹⁴⁰ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 961, Watson/Clark (1997): 788.

ausgeprägter Extraversion durch die positive emotionale Verbindung mit dem Unternehmen eher AC als weniger stark ausgeprägte extrovertierte Mitarbeiter.¹⁴¹ Den nicht signifikanten Effekt von Neurotizismus auf das AC erklären die Autoren durch die negative Emotionalität von stark neurotischen Individuen, die eine Entfaltung positiver Emotionen mit der Organisation verhindert.¹⁴² Auch von Gewissenhaftigkeit wurde kein signifikanter Einfluss auf das AC gefunden. Mitarbeiter mit hohen Ausprägungen in der Gewissenhaftigkeit neigen allgemein zwar zu einem hohen Arbeitsengagement nicht jedoch zu einem hohen Engagement für die Organisation, wodurch sich das AC stark gewissenhafter Mitarbeiter nicht erhöht.¹⁴³ Offenheit führt nach Erdheim, Wang und Zickar (2006) nicht zu einer Verstärkung des AC bei Mitarbeitern, da Individuen mit hoher Ausprägung in Offenheit positive sowie negative Emotionen stärker erleben, was lediglich zu einem Ausgleich positiver und negativer Emotionen führt.¹⁴⁴ Auch einen nicht signifikanten Einfluss von Verträglichkeit auf das AC können die Autoren im Rahmen ihrer Studie bestätigen.

Die Autoren bestätigten zudem einen positiven Einfluss von Extraversion auf NC ($\beta = 0,17$), den sie durch die soziale Interaktion auf dem Arbeitsplatz erklären, die stark ausgeprägte extrovertierte Mitarbeiter aufgrund ihrer positiven Emotionalität ausüben.¹⁴⁵ Mitarbeiter mit hohen Ausprägungen an Extraversion empfinden den persönlichen Austausch mit anderen Arbeitskollegen eher befriedigend als introvertierte Mitarbeiter und möchten der Organisation für die Bereitstellung dieser Situation etwas zurückgeben.¹⁴⁶ Die Regressionsanalyse zeigt ebenfalls einen signifikanten positiven Effekt der Persönlichkeitseigenschaft Verträglichkeit auf das NC ($\beta = 0,20$). Durch die höfliche und respektvolle Art mit anderen Mitarbeitern umzugehen entfaltet sich die soziale Identität stark verträglicher Mitarbeiter, was zu einem Bedürfnis führt sich für der Bereitstellung dieser Arbeitsatmosphäre revan-

¹⁴¹ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 961, Watson/Clark (1997): 788.

¹⁴² Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 961, Emmons/Diener/Larsen (1985): 699f.

¹⁴³ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 961, Organ/Lingl (1995): 347.

¹⁴⁴ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 962, DeNeve/Cooper (1998): 199.

¹⁴⁵ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 962.

¹⁴⁶ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 962, Watson/Clark (1997): 788f.

chieren zu wollen und sich in einem hohen NC zeigt. Ein Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Neurotizismus auf das NC konnte in der Studie nicht bestätigt werden.

In Bezug auf KC identifizieren Erdheim, Wang und Zickar (2006) einen negativen Effekt von Extraversion ($\beta = -0,21$) und Offenheit ($\beta = -0,17$) sowie einen positiven Effekt von Gewissenhaftigkeit ($\beta = 0,31$) und Neurotizismus ($\beta = 0,26$). Extraversion ist eine Persönlichkeitseigenschaft die durch Kommunikativität charakterisiert ist, wodurch stark extrovertierte Mitarbeiter eher soziale Kontakte aufbauen als stark ausgeprägte introvertierte Mitarbeiter.¹⁴⁷ Zudem erhalten Individuen mit hohen Ausprägungen in Extraversion während des sozialen Austauschs schneller eine gewünschte Befriedigung, wodurch sie eher andere Jobalternativen wahrnehmen als stark introvertierte Individuen. Die Wahrnehmung einer hohen Anzahl an Jobalternativen wirkt sich negativ auf das KC aus, da KC aufgrund von geringen wahrgenommenen Alternativen entsteht.

Lediglich für Verträglichkeit konnte kein signifikanter Einfluss auf das KC nachgewiesen werden.

Zhang (2015) befasst sich in seiner Studie mit den Auswirkungen der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf das OC bei Universitätslehrkräften in China. Auf Grundlage einer konfirmatorischen Faktorenanalyse wird das OC in fünf Komponenten eingeteilt, angelehnt an das Modell des OC von Ling, Fang und Zhang (2002).¹⁴⁸ Diese fünf Komponenten sind AC, NC, wirtschaftliches-, ausgewähltes - und ideales Commitment.

Der Autor entdeckt im Rahmen einer hierarchischen multiplen Regressionsanalyse einen signifikanten positiven Einfluss von Extraversion auf AC ($\beta = 0,29$).¹⁴⁹ Die gesellige und selbstbewusste Art von Persönlichkeiten mit hohen Ausprägungen in Extraversion hilft den Universitätsprofessoren laut Zhang (2015) bei dem Aufbau eines sozialen Netzes innerhalb sowie außerhalb der Organisation, durch welches

¹⁴⁷ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 962.

¹⁴⁸ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002):60.

¹⁴⁹ Bei einer hierarchischen Regression werden die unabhängigen Variablen in einer bestimmten Reihenfolge (oft blockweise) in die Modellgleichung aufgenommen. Häufig werden in einem ersten Schritt die Kontrollvariablen und in einem zweiten Schritt die unabhängigen Variablen in die Gleichung hinzugefügt. Vgl. Bühl (2010): 409, Bühner/Ziegler (2009): 717.

sie möglicherweise Anerkennung erhalten.¹⁵⁰ Diese Anerkennung könnte sich positiv auf die emotionale Bindung zu der Organisation auswirken und ein Auslöser für AC sein.¹⁵¹

Gleichwohl identifiziert der Autor einen signifikanten positiven Einfluss von Extraversion ($\beta = 0,26$) und Gewissenhaftigkeit ($\beta = 0,16$) sowie einen negativen Einfluss von Verträglichkeit ($\beta = -0,21$) auf NC. Die erläuterte Anerkennung, die stark extrovertierte Individuen durch ihre sozialen Kontakte erhalten, erhöht gleichzeitig die Loyalität gegenüber der Organisation, was auch ein höheres NC zur Folge hat.¹⁵² Individuen mit hohen Ausprägungen in der Gewissenhaftigkeit nehmen Verpflichtungen ernst, was laut dem Autor den positiven Effekt von Gewissenhaftigkeit auf NC erklärt. Verträgliche Persönlichkeiten weisen eine höhere Akzeptanzbereitschaft und ein höheres Toleranzlevel auf. Dadurch sind bspw. stärker verträgliche Professoren eher bereit einen Kurs zu unterrichten den sie als wenig sinnvoll erachten und der ihnen selbst keine Freude bereitet.¹⁵³ Die wahrgenommene Verpflichtung aus moralischen Gründen im Sinne des NC würde sinken weil der Professor nicht mehr das Gefühl hat der Organisation etwas zurückgeben zu müssen.

Im Rahmen der Analyse konnte ein negativer Einfluss von Verträglichkeit auf das wirtschaftliche- ($\beta = -0,25$) und auf das ausgewählte Commitment ($\beta = -0,20$) festgestellt werden.¹⁵⁴ Diesen begründet der Autor wie bei NC mit der höheren Akzeptanzbereitschaft bezüglich unangenehmer Aspekte, die in einem geringeren KC aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten und geringer Alternativen mündet.¹⁵⁵ Der positive Einfluss von Neurotizismus auf das ausgewählte Commitment ($\beta = 0,36$) wird anhand der unsicheren und pessimistischen Einstellung von stark

¹⁵⁰ Vgl. Zhang (2015): 16.

¹⁵¹ Vgl. Zhang (2015): 16.

¹⁵² Vgl. Zhang (2015): 16.

¹⁵³ Vgl. Zhang (2015): 16.

¹⁵⁴ Aufgrund der Aufspaltung der kalkulatorischen Komponente in der Studie von Zhang (2015) liegen jeweils zwei unterschiedliche standardisierte Beta Werte für jede der Persönlichkeitseigenschaften vor. Um eine bessere Übersichtlichkeit der Tabelle in Anhang 2 zu gewährleisten wurde lediglich der signifikante Einfluss der jeweiligen Persönlichkeitseigenschaft auf die Commitment Komponenten wirtschaftliches- (WiC) und ausgewähltes Commitment (AuC) als positiv oder negativ zusammengefasst. Die standardisierten Beta Werte und die Identifizierung eines positiven oder negativen Einflusses sind Anhang 5 zu entnehmen.

¹⁵⁵ Vgl. Zhang (2015): 16.

neurotischer Individuen interpretiert, die sie nicht dazu bewegt Jobalternativen wahrzunehmen aufgrund der geringen Selbstüberzeugung einen alternativen Job zu finden und aufgrund der damit verbundenen Veränderung, die emotional eher instabile Individuen versuchen zu vermeiden.¹⁵⁶ Der positive Einfluss von Offenheit kann durch die Studie nicht abschließend geklärt werden.

Zusätzlich wird in der Studie von Zhang (2015) der Einfluss der Persönlichkeiten auf das ideale Commitment gemessen. Dabei stellten sich Extraversion ($\beta = 0,32$) und Verträglichkeit ($\beta = -0,14$) als signifikante Prädiktoren heraus und wurden mit der sich verbundenen Überzeugung ihre Karriereziele zu erfüllen erklärt.¹⁵⁷

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit am häufigsten einen signifikanten Einfluss auf die untersuchten Commitment Komponenten in der Studie von Zhang (2015) hatten.

Zusätzlich zu den identifizierten Wirkungszusammenhängen verweist der Autor auf einen signifikanten Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und dem Geschlecht sowie dem Unterrichtsfach und den Persönlichkeitseigenschaften sowie dem idealen Commitment.

Zusammenfassend enthält Anhang 2 eine Übersicht über die signifikanten Wirkungsbeziehungen zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den drei Commitment Komponenten AC, NC und KC. Es wird für die analysierten Studien festgehalten, welchen signifikanten positiven oder negativen Effekt die Persönlichkeitseigenschaften jeweils auf die Commitment Komponenten haben. Dabei können die Effektstärken durch die Beta Werte aus der Tabelle abgelesen werden. Ein Bindestrich in Zellen kennzeichnet nicht signifikante Einflüsse der jeweiligen Wirkungsbeziehungen und Zellen ohne Inhalt kennzeichnen, dass die jeweilige Wirkungsbeziehung in der Studie nicht untersucht wurde. Gefärbte Zellen deuten auf indirekte Effekte hin.

¹⁵⁶ Vgl. Zhang (2015): 16

¹⁵⁷ Vgl. Zhang (2015): 16.

3.3 Kritische Würdigung der betrachteten Studien

Nach der inhaltlichen Analyse der betrachteten Studien soll die Aussagekraft der Studien aufgrund der Unterschiedlichkeit in den Ergebnissen im nächsten Kapitel anhand von ausgewählten Analysekriterien geprüft werden, um abschließende Aussagen über die aufgeführten Wirkungszusammenhänge abgeben zu können.

Bei den betrachteten Studien handelt es sich um empirische Erhebungen im Bereich der quantitativen Forschung, die u. a. mit Hilfe multipler Regressionsanalysen den Einfluss von den Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf unterschiedliche Commitment Komponenten messen. Des Weiteren führen bis auf die Studie von Zhang (2015) alle aufgeführten Studien zuvor eine Korrelationsanalyse durch, um signifikante Zusammenhänge zwischen den Wirkungsbeziehungen zu identifizieren. Daher steht insbesondere die Analyse quantitativer bzw. statistischer Kriterien im Mittelpunkt dieser Arbeit. Die Beurteilung der Güte der Modelle ist ein wichtiger Aspekt zur Beurteilung der Aussagekraft der analysierten Studien.¹⁵⁸ Eine Voraussetzung zur Durchführung einer Regressionsanalyse sind zudem die Erfüllung der Modellprämissen und die formale Verlässlichkeit der Modelle, da diese die Ergebnisqualität entscheidend beeinträchtigen können.¹⁵⁹ Aus diesem Grund werden die betrachteten Studien dieser Arbeit anhand der statistischen Analysekriterien **Reliabilität, Modellgüte, Multikollinearität** und **Modellverzerrung durch ausgelassene Variablen (omitted variable bias)** analysiert.

Das erste Analysekriterium umfasst die **Reliabilität** und gibt die Zuverlässigkeit und Genauigkeit des Messinstruments bei der Messung des zu untersuchenden Konstrukts an.¹⁶⁰ Eine mögliche Methode die Reliabilität zu messen, bietet die Analyse der internen Konsistenz. Im Rahmen dieser Analyse wird ein Test in mehr als zwei Teile aufgeteilt, um deren Konsistenz zu vergleichen.¹⁶¹ Die am häufigsten verwendete Methode zur Analyse der internen Konsistenz stellt die Berechnung des

¹⁵⁸ Vgl. Berekoven/Eckert/Ellenrieder (2009): 203.

¹⁵⁹ Vgl. Backhaus et al. (2016): 97, Döring/Bortz (2016): 590, Berekoven/Eckert/Ellenrieder (2009): 81, 204.

¹⁶⁰ Vgl. Döring/Bortz (2016): 83, Lienert/Raatz (1998): 9.

¹⁶¹ Vgl. Berekoven/Eckert/Ellenrieder (2009): 81.

Cronbachs Alpha Koeffizienten von Cronbach (1951) dar.¹⁶² Der Wert des Cronbachs Alpha Koeffizienten liegt zwischen Null und Eins und ist umso höher, je stärker die Items miteinander korreliert sind¹⁶³. Die Reliabilität ist somit umso höher, je näher der Cronbachs Alpha Koeffizient an Eins liegt¹⁶⁴. Empirische Werte von 0,8 werden in der Forschung häufig als akzeptabel ausgewiesen¹⁶⁵. Aufgrund der weitläufigen Anerkennung des Schwellenwerts von 0,7 in der Literatur wird als Anspruchsniveau für die Analyse der betrachteten Studien der Schwellenwert von 0,7 gelten¹⁶⁶.

Tabelle 2: Übersicht über die gemessenen Cronbachs Alpha Werte (-bereiche) der analysierten Studien

Quelle: Eigene Darstellung¹⁶⁷

Studie/Variable	AC	NC	KC	E	G	V	O	N
Spagnoli/Caetano (2012)	0,67	0,77	-	0,66	0,74	0,60	0,68	0,76
Kell/Motowidlo (2012)	0,88	0,76	0,72	0,90	0,78	0,76	0,77	0,86
Erdheim/Wang/Zickar (2006)	0,82	0,89	0,88	0,83	0,86	0,88	0,90	0,83
Panacchio/Vandenbergh (2012)	0,88- 0,89	0,88- 0,90	0,76- 0,78	0,86	0,77	0,67	0,79	0,86
Zhang (2015)	0,88	0,84	0,79- 0,81	0,67	0,77	0,66	0,82	0,76
Syed, Saeed, Farrukh (2015)	0,82	0,76	0,74	0,68	0,76	0,51	0,50	0,70
Hawass (2012)	0,86	-	0,71	0,74	0,71	0,70	0,74	0,70

¹⁶² Vgl. Döring/Bortz (2016): 444, Cronbach (1951): 297.

¹⁶³ Vgl. Berekoven/Eckert/Ellenrieder (2009): 81, Döring/Bortz (2016): 443.

¹⁶⁴ Vgl. Döring/Bortz (2016): 444.

¹⁶⁵ Vgl. Döring/Bortz (2016): 83, Schumann (2012): 41f.

¹⁶⁶ Vgl. Himme (2009): 489.

¹⁶⁷ Abkürzungen: AC = Affektives Commitment, NC = Normatives Commitment, KC = Kalkulatorisches Commitment, E = Extraversion, N = Neurotizismus, O = Offenheit für Erfahrungen, V = Verträglichkeit, G = Gewissenhaftigkeit.

Anhand der **Tabelle 2** ist ersichtlich, dass der ausgewiesene Schwellenwert von vier Studien bei vier Variablen unterschritten wird. Somit ist das Gütekriterium der Reliabilität in den vier Studien nicht erfüllt.

In der Studie von *Spagnoli und Caetano (2012)* wird das Konstrukt der Persönlichkeitseigenschaften durch den von John und Srivastava (1999) entwickelten BFI gemessen.¹⁶⁸ Dabei wurden die Persönlichkeitseigenschaften anhand von insgesamt 15 Elementen auf Basis einer vorherigen Faktorenanalyse gemessen. AC und NC wurden anhand von insgesamt sechs Elementen in Anlehnung an den von Meyer und Allen (1997) entwickelten Fragebogen operationalisiert.¹⁶⁹ Im Ergebnis unterschreiten drei Variablen des untersuchten Konstrukts der Persönlichkeitseigenschaften den vorgeschriebenen Schwellenwert von 0,7 sowie die zu messende Commitment Variable des AC. Daraus kann festgehalten werden, dass die zu messenden Konstrukte in der Studie nur bedingt durch die verwendeten Messkonzepte gemessen werden. Das Gütekriterium der Reliabilität und die interne Konsistenz der Messkonzepte sind damit in der Studie von Spagnoli und Caetano (2012) nicht erfüllt.

Die Studie von *Panacchio und Vandenberghe (2012)* nutzt den BFI, entwickelt von John, Donahue und Kentle (1991) und misst das Konstrukt der Persönlichkeitseigenschaften anhand von insgesamt 44 Items.¹⁷⁰ Die vier Commitment Komponenten werden in der Studie anhand der Skala von Bentein et al. (2005) durch 18 Items an zwei verschiedenen Zeitpunkten gemessen.¹⁷¹ Lediglich die Persönlichkeitsvariable Verträglichkeit weist trotz nachträglicher Eliminierung eines Items eine geringe interne Konsistenz auf.¹⁷² Damit erfüllt auch die Studie von Panacchio und Vandenberghe das formulierte Gütekriterium der Reliabilität nicht.

Zhang (2015) misst das Konstrukt der Persönlichkeitseigenschaften durch den NEO-FFI von Costa und McCrae (1992) anhand von insgesamt 60 Items.¹⁷³ Dabei

¹⁶⁸ Vgl. John/Srivastava (1999): 132.

¹⁶⁹ Vgl. Meyer/Allen (1997): 118.

¹⁷⁰ Siehe dazu John/Donahue/Kentle (1991).

¹⁷¹ Vgl. Bentein et al. (2005): 471f., Panacchio/Vandenberghe (2012): 651.

¹⁷² Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 650.

¹⁷³ Vgl. Costa/McCrae (1992): (zitiert nach Zhang (2015): 13).

wird bei den Persönlichkeitsvariablen Extraversion und Verträglichkeit der Schwellenwert von 0,7 mit Cronbachs Alpha Werten von 0,67 und 0,66 entgegen der Aussage des Autors unterschritten.¹⁷⁴ Die fünf Komponenten des OC werden anhand von 20 Items durch den OCI von Ling, Fang und Zhang (2002) abgefragt und weisen eine gute interne Konsistenz auf.¹⁷⁵ Insgesamt ist festzustellen, dass die verwendeten Messkonzepte die Messkonstrukte nur eingeschränkt messen und somit die bewertete Reliabilität in der Studie von Zhang (2015) nur eingeschränkt gegeben ist.

In der Studie von *Syed, Saeed und Farrukh (2015)* wird das Konstrukt der Persönlichkeit anhand von insgesamt 30 Items in Anlehnung an Costa und McCrae gemessen.¹⁷⁶ Es unterschreiten drei der Persönlichkeitsvariablen - Extraversion, Verträglichkeit und Offenheit - den ausgewiesenen Schwellenwert. Dabei unterschreiten Verträglichkeit und Offenheit mit Cronbachs Alpha Werten von 0,51 und 0,50 den Schwellenwert stark. Die Messung der drei Commitment Komponenten erfolgte in Anlehnung an die entwickelte Skala von Meyer und Allen (1991) anhand von insgesamt 24 Items und wies hingegen höhere Cronbachs Alpha Werte auf.¹⁷⁷ Insgesamt kann jedoch das Gütekriterium der Reliabilität in der Studie aufgrund der niedrigen Werte in Bezug auf das Konstrukt der Persönlichkeitseigenschaften nicht als erfüllt angesehen werden.

Aus der Tabelle geht hervor, dass alle anderen untersuchten Studien das Gütekriterium der Reliabilität und einer akzeptablen internen Konsistenz des Messkonzeptes erfüllen.

Als zweites Kriterium der Analyse wird die statistische **Modellgüte** der Studien bewertet, die angibt, wie gut das Modell die Realität abbildet.¹⁷⁸ Da in der vorliegenden Arbeit der direkte Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Commitment Komponenten im Fokus steht und Regressionsanalysen als bedeutsames Messinstrument für die Messung derartiger Zusammenhänge dienen, werden im

¹⁷⁴ Vgl. Zhang (2015): 14.

¹⁷⁵ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 60.

¹⁷⁶ Vgl. Syed/Saeed/Farrukh (2015): 186. Die Autoren geben bei der Angabe der Quelle keine Jahresangabe an.

¹⁷⁷ Vgl. Meyer/Allen (1991): 79, vgl. Allen/Meyer (1990): 6-8.

¹⁷⁸ Vgl. Wolf/Best (2010): 617.

Folgendes die erklärte Varianz (R^2) und die statistische Signifikanz analysiert.¹⁷⁹ Die erklärte Varianz wird auch als Bestimmtheitsmaß bezeichnet und gibt den Anteil der erklärten Varianz der abhängigen Variablen an, der in dem Regressionsmodell durch die unabhängigen Variablen erklärt werden kann.¹⁸⁰ Der Wert liegt zwischen Null und Eins und nähert sich dem Wert Eins, je besser das Modell an die Daten angepasst ist.¹⁸¹ In einigen Studien werden lediglich Regressionsmodelle mit einem R^2 nahe Eins als gut beurteilt. Weitere Studien sehen jedoch ein R^2 von 0,26 bereits als hoch, ein R^2 von 0,13 als mittel und ein R^2 0,02 erst als gering an.¹⁸² Da die Interpretation der Höhe der erklärten Varianz stark von dem jeweiligen Zusammenhang abhängt ist eine Einschätzung diesbezüglich schwierig.¹⁸³ Weil das in der vorliegenden Arbeit untersuchte Konstrukt des OC sehr vielschichtig ist, wird die aufgezeigte niedrigere Grenze in Bezug auf die erklärte Varianz gewählt. Dabei gilt das Kriterium der erklärten Varianz eines Modells als erfüllt, wenn mindestens ein geringer Anteil der Varianz in den Commitment Komponenten signifikant durch die Persönlichkeitseigenschaften erklärt werden kann.¹⁸⁴ Ist der Anteil der erklärten Varianz einer abhängigen Variablen geringer als 0,02 so wird der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften als zu gering vermutet, um den Zusammenhang erklären zu können. Das Analysekriterium der erklärten Varianz gilt in diesem Fall als nicht erfüllt.

Zusätzlich zu der erklärten Varianz werden die statistische Signifikanz der Regressionsfunktion sowie der Regressionskoeffizienten durch den p-Wert analysiert.¹⁸⁵

¹⁷⁹ Die Bedeutsamkeit von Regressionen zur Identifizierung direkter Einflussgrößen eines Konstrukts signalisiert auch die Verwendung dieser statistischen Methode in den analysierten Studien. Jede der analysierten Studien führt eine Regressionsanalyse durch. Um indirekte Einflüsse zu identifizieren, werden weitere statistische Methoden angewendet. Deren Modellgüte wird aufgrund der geringeren Relevanz in Bezug auf das Ziel der Studie jedoch nicht analysiert. Die erklärte Varianz wird in der multiplen Regression auch als R^2 bezeichnet. Vgl. Berekoven/Eckert/Ellenrieder (2009): 203.

¹⁸⁰ Vgl. Backhaus et al. (2016): 82, Wolf/Best (2010): 618, Chin (1998): 316.

¹⁸¹ Vgl. Wolf/Best (2010): 618.

¹⁸² Vgl. Döring/Bortz (2016): 821.

¹⁸³ Vgl. Backhaus et al. (2016): 82-85.

¹⁸⁴ Da auch bei Regressionskoeffizienten lediglich Variablen berücksichtigt werden, die statistisch signifikant (mit mindestens $p < 0,05$) sind und somit auch für die Grundgesamtheit als Einflussfaktoren identifiziert werden können, wird auch bei der erklärten Varianz eine statistische Signifikanz von $p < 0,05$ vorausgesetzt, um den Einfluss wirklich auf die Persönlichkeitseigenschaften zurückführen zu können.

¹⁸⁵ Vgl. Backhaus et al. (2016): 85. Eine weitere Möglichkeit, die die Anzahl an Beobachtungen im Modell berücksichtigt, besteht in der Betrachtung des korrigierten R^2 . Auf die Angabe der Werte

Der p-Wert der F-Statistik gibt an, ob das geschätzte Modell auch über die Stichprobe hinaus für die Grundgesamtheit Gültigkeit besitzt.¹⁸⁶ Um Hypothesen auf einem fünfprozentigen bzw. einprozentigen Signifikanzniveau ablehnen zu können, muss der p-Wert der Regression kleiner als „0,05“ bzw. „0,01“ sein.¹⁸⁷ Zusätzlich werden die in den Studien ausgewiesenen kritischen p-Werte der t-Statistik (Signifikanzwahrscheinlichkeiten) der untersuchten Beta-Koeffizienten der Regressionsanalysen überprüft.¹⁸⁸ Auch diese müssen kleiner als „0,05“ bzw. „0,01“ sein, um von den erhobenen Daten der Stichprobe auf die Grundgesamtheit schließen zu können.¹⁸⁹ Um die Aussagekraft der Ergebnisse zu stützen, wird in der vorliegenden Arbeit ein Mindestsignifikanzniveau von fünf Prozent als notwendig erachtet, um das angestrebte Gütekriterium zu erfüllen.

In der Studie von *Spagnoli und Caetano (2012)* wird eine Strukturgleichungsanalyse durchgeführt und anschließend ein zusammengesetztes Post hoc Modell auf Basis der Mediatorergebnisse unter Angabe standardisierter Regressionskoeffizienten aufgeführt. Dabei werden standardisierte Regressionskoeffizienten der vier Persönlichkeitseigenschaften Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Verträglichkeit in Bezug auf das AC und NC angegeben.¹⁹⁰ Die analysierten direkten und indirekten Wirkungsbeziehungen weisen alle einen p-Wert der standardisierten Regressionskoeffizienten kleiner als 0,05 auf. Lediglich der indirekte Einfluss von Offenheit auf das AC ist aufgrund des insignifikanten Einflusses von dem Mediator Zufriedenheit mit dem Personalmanagement auf das AC nicht vorhanden, was aber in der folgenden Analyse nicht genauer betrachtet wird, da ein direkter Einfluss von Offenheit auf das AC im Rahmen der Studie gefunden wurde. AC weist in der Studie eine erklärte Varianz in Höhe von 28 % durch die unabhängigen Variablen des Modells auf, während NC zu 15 % durch die unabhängigen Variablen des Modells

des korrigierten R^2 wurde in den analysierten Studien jedoch verzichtet, sodass diese vorliegend nicht interpretiert werden können. Siehe dazu Backhaus et al. (2016): 85.

¹⁸⁶ Vgl. Backhaus et al. (2016): 86, Döring/Bortz (2016): 626.

¹⁸⁷ Vgl. Stock/Watson (2015): 118, Döring/Bortz (2016): 614.

¹⁸⁸ Vgl. Backhaus et al. (2016): 90f., Döring/Bortz (2016): 626.

¹⁸⁹ Vgl. Stock/Watson (2015): 118, Döring/Bortz (2016): 614.

¹⁹⁰ Da in der vorliegenden Arbeit der Fokus auf die Analyse von Regressionsergebnissen gelegt wird, werden lediglich die Ergebnisse des zusammengesetzten Post hoc Modells bewertet.

erklärt werden kann.¹⁹¹ Damit erklären die Persönlichkeitseigenschaften einen hohen Anteil der Varianz von AC, der Erklärungsgehalt von den Persönlichkeitseigenschaften auf das NC kann dagegen lediglich als mittelhoch bezeichnet werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Studie von Spagnoli und Caetano (2012) das Analyse Kriterium der Modellgüte aufgrund der Einhaltung des Mindestsignifikanzniveaus und eines ausreichend hohen Bestimmtheitsmaßes der Modellgleichungen erfüllen.

Kell und Motowidlo (2012) führen in ihrer Studie fünf multivariate hierarchische Regressionsanalysen durch, in denen drei der abhängigen Variablen AC, NC und KC sind.¹⁹² In einem ersten Schritt werden die demographischen Kontrollvariablen Alter, weiße Hautfarbe, Asiate und Geschlecht in die Modellgleichung hinzugefügt und im zweiten Schritt werden die fünf Persönlichkeitseigenschaften der Modellgleichung zugefügt. In Bezug auf die Regression auf AC weisen die Persönlichkeitsvariablen Extraversion ($p < 0,05$) und Verträglichkeit ($p < 0,01$) signifikante p-Werte der Regressionskoeffizienten auf.¹⁹³ Es ergibt sich eine mittelhohe erklärte Varianz von AC in Höhe von 25 % durch die Big Five Persönlichkeitsvariablen sowie die demographischen Variablen Alter und weiße Hautfarbe.¹⁹⁴ Damit werden die restlichen 75 % durch andere Einflüsse im Modell erklärt.¹⁹⁵ Auch die erklärte Varianz weist einen p-Wert kleiner als 0,01 auf, liegt damit unterhalb des formulierten Schwellenwertes und erfüllt somit das Gütekriterium der statistischen Modellgüte.¹⁹⁶ Die Regressionsanalyse mit NC als abhängige Variable weist lediglich einen statistisch signifikanten Einfluss der demographischen unabhängigen Variable Alter auf ($p < 0,01$), der das statistisch signifikante Bestimmtheitsmaß erklärt

¹⁹¹ Durch Kontaktaufnahme mit den Autoren der Studie wurden die Werte für die erklärte Varianz der abhängigen Variablen in Erfahrung gebracht.

¹⁹² Neben den drei genannten Commitment Komponenten werden in zwei weiteren Regressionen übereinstimmende Wertvorstellungen und erkennbare Wertvorstellungen als abhängige Variablen untersucht.

¹⁹³ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 238.

¹⁹⁴ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 238.

¹⁹⁵ Beispiele dafür liefern Meyer und Allen (1991), Glisson und Durick (1988) sowie Pierce und Dunham (1987). Vgl. Meyer/Allen (1991): 69f., Glisson/Durick (1988): 74, Pierce/Dunham (1987): 169.

¹⁹⁶ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 238.

($R^2 = 0,12$).¹⁹⁷ Keine der Persönlichkeitseigenschaften liefert einen statistisch signifikanten Beitrag zur Erklärung der Varianz von NC. Die Regression auf KC liefert keine statistisch signifikanten Wirkungsbeziehungen. Dennoch wird eine geringe erklärte Varianz von 12 % festgestellt, die jedoch nicht signifikant ist¹⁹⁸ und eventuell durch andere Störgrößen beeinflusst wird. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Studie von Kell und Motowidlo (2012) die angestrebten Signifikanzniveaus der Regressionskoeffizienten sowie des gesamten Regressionsmodells erfüllt. Die erklärten Varianzen der Commitment Komponenten weisen lediglich für affektives Commitment mittelhohe und signifikante Werte auf, die erklärten Varianzen von NC und KC sind hingegen nicht signifikant auf die Persönlichkeitseigenschaften zurückzuführen. Dadurch ist das Kriterium der erklärten Varianz nur teilweise in der Studie erfüllt. An dieser Stelle ist jedoch zu erwähnen, dass die Autoren bereits auf den nicht existierenden Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf das NC und KC hinweisen, wodurch die insignifikanten R^2 -Werte lediglich die Ergebnisse der Autoren bestätigen.

Erdheim/Wang und Zickar (2006) haben eine hierarchische Regression durchgeführt, indem sie in drei Regressionen den Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf AC, NC und KC gemessen haben.¹⁹⁹ Dafür haben sie in einem ersten Schritt die Kontrollvariablen (Alter, Geschlecht, Organisationszugehörigkeitsdauer und die Dauer der Anstellung in dem jeweiligen Job) hinzugefügt, im zweiten Schritt haben sie dann vier der Persönlichkeitseigenschaften hinzugefügt und im dritten Schritt haben sie die Persönlichkeitseigenschaft in die Regressionsgleichung hinzugefügt, deren Einfluss gemessen werden sollte. Es wurde demnach nicht die erklärte Varianz der gesamten Modellgleichung auf AC, NC und KC angegeben, sondern der prozentuale Wert der erklärten Varianz, um den sich das R^2 bei dem Hinzufügen der jeweiligen Persönlichkeitsvariable in das Modell erhöht. Dieses Vorgehen kann zur Folge haben, dass ein Teil der erklärten Varianz²⁰⁰ bereits durch die anderen unabhängigen Variablen in dem Modell aufgenommen ist

¹⁹⁷ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 238.

¹⁹⁸ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 238.

¹⁹⁹ Dabei stellten die Persönlichkeitseigenschaften die unabhängigen Variablen dar. Die abhängigen Variablen waren jeweils die Commitment Komponenten.

²⁰⁰ Hierbei ist der Teil gemeint, den die jeweilige unabhängige Variable erklären würde.

und der Anteil der Veränderung im Bestimmtheitsmaß durch die betrachtete Variable geringer ausfällt. Dies deuten auch die Interkorrelationen der Persönlichkeitsvariablen untereinander an, die mit signifikanten Korrelationskoeffizienten zwischen $-0,18$ ($p < 0,05$) und $-0,28$ ($p < 0,01$) eine geringe Überschneidung der Persönlichkeitsvariablen andeuten.

In Bezug auf die Wirkungsbeziehung von Extraversion auf das AC konnte ein positiver Einfluss ($\beta = 0,16$) nachgewiesen werden. Durch das Hinzufügen der unabhängigen Variablen Extraversion im letzten Schritt steigt das R^2 signifikant um zusätzliche 2 %. Hier muss also beachtet werden, dass Kontrollvariablen wie das Alter, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit oder eine andere Persönlichkeitsvariable möglicherweise den Anteil der erklärten Varianz steigern, sodass Elemente der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion bereits durch andere unabhängige Variablen in der Regressionsgleichung berücksichtigt sind und somit den Einfluss von Extraversion nicht exakt repräsentieren. Der Anteil der erklärten Varianz in AC durch die Persönlichkeitseigenschaft Extraversion könnte somit unterschätzt sein. Der Regressionskoeffizient sowie die Modellgleichung sind mit $p < 0,05$ signifikant auf einem fünfprozentigen Niveau und erfüllen das formulierte Anspruchsniveau bezüglich der statistischen Signifikanz. Das Analysekriterium der Modellgüte ist in der Modellgleichung mit AC daher erfüllt.

Nach dem gleichen Vorgehen wurde eine Modellgleichung mit NC als abhängige Variable aufgestellt. Die Modellgleichung sowie die signifikanten Persönlichkeitsvariablen Extraversion und Verträglichkeit weisen einen p -Wert $< 0,05$ auf und erfüllen ebenfalls das vorgeschriebene Signifikanzniveau.²⁰¹ Die Veränderung in der erklärten Varianz durch das Hinzufügen der unabhängigen Variable Extraversion beträgt 2 % und für Verträglichkeit 3 %.²⁰² Damit drücken die Autoren aus, dass 2 % der Varianz von NC durch die Persönlichkeitseigenschaft Extraversion und 3 % durch die Persönlichkeitseigenschaft Verträglichkeit erklärt wird. Gemeinsam wird durch die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Verträglichkeit mindestens eine geringe Varianz von NC erklärt. Dadurch ist das Analysekriterium der

²⁰¹ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 966.

²⁰² Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 966.

Modellgüte durch das Einhalten der vorgeschriebenen Signifikanzniveaus und mindestens einem geringen Erklärungsgehalt der Persönlichkeitseigenschaften an NC erfüllt.

Für die Modellgleichung mit KC als abhängige Variable weisen die Autoren einen p-Wert $< 0,05$ für die unabhängige Variable Offenheit mit einer Veränderung in der erklärten Varianz von KC in Höhe von 3 % auf.²⁰³ Für die Persönlichkeitsvariablen Extraversion, Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit werden p-Werte $< 0,01$ für die Regressionsgleichung sowie für die Beta Werte nachgewiesen, was sie als statistisch signifikanter einstuft als die übrigen erläuterten Wirkungsbeziehungen in der Studie.²⁰⁴ Auffällig ist auch, dass die Autoren bezüglich dieser Wirkungsbeziehungen die erklärte Varianz in KC durch die restlichen Persönlichkeitseigenschaften nennen, die zwischen 13 % und 18 % liegt. Neurotizismus erklärt das KC zusätzlich zu den anderen Big Five Persönlichkeitseigenschaften in Höhe von weiteren 6 %, Extraversion erklärt weitere 4 % und Gewissenhaftigkeit erklärt weitere 8 %. Es kann festgehalten werden, dass die Erklärungskraft der Persönlichkeitseigenschaften, die auf einem einprozentigen Niveau signifikant sind, höher ist als die Erklärungskraft der Variablen die auf einem fünfprozentigen Niveau signifikant sind.²⁰⁵ Zu berücksichtigen ist hier auch, dass ein geringer Grad an Interkorrelation der unabhängigen Variablen in dem Modell ($r < 0,30$) dazu führen kann, dass die erklärte Varianz der einzelnen Persönlichkeitsvariablen nicht richtig abgebildet wird und der Erklärungsgehalt der jeweiligen Persönlichkeitseigenschaft höher ist.²⁰⁶ Insgesamt erklären die Persönlichkeitseigenschaften gemeinsam mindestens einen mittelhohen Anteil in der Varianz von KC, wodurch das Kriterium für die erklärte Varianz in der Modellgleichung mit KC als erfüllt gilt. Trotz der unterschiedlichen Signifikanzwahrscheinlichkeiten der Beta Werte und der Modellgleichungen erfüllt die Studie auch im Hinblick auf KC das Mindestsignifikanzniveau von $p < 0,05$. Damit sind die Kriterien der statistischen Signifikanz und der erklär-

²⁰³ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 966.

²⁰⁴ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 965f.

²⁰⁵ Ausgedrückt durch die Veränderung des R^2 beim Hinzufügen der jeweiligen Persönlichkeitsvariable.

²⁰⁶ Vgl. Cohen (1988): 82.

ten Varianz in allen Regressionsmodellen erfüllt, wodurch auch das Analysekriterium der Modellgüte in der Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) als erfüllt angesehen werden kann.

Panacchio und Vandenberghe (2012) führen in ihrer Studie neben weiteren statistischen Analysen eine multiple Regressionsanalyse durch.²⁰⁷ Die Stichprobenteilnehmer wurden im Rahmen der Studie zwei Mal anhand eines Online-Fragebogens befragt. Bei dem ersten Zeitpunkt der Befragung wurden die Big Five Persönlichkeitseigenschaften, demographische Merkmale sowie das OC gemessen. Die zweite Befragung erfolgte ein Jahr später, bei der ein positiver oder negativer emotionaler Zustand von Mitarbeitern gemessen wurde sowie die Commitment Komponenten ein zweites Mal (Zeitpunkt 2). Es werden vier multiple Regressionsanalysen durchgeführt, bei denen die abhängige Variable jeweils eine der vier Commitment Komponenten, gemessen zum Zeitpunkt 2, darstellen. In einem ersten Schritt der Regressionsanalyse wurde die jeweilige Commitment Komponente, die zum Zeitpunkt 1 gemessen wurde, als Kontrollvariable in die Regression eingefügt. In einem zweiten Schritt wurden die Big Five Persönlichkeitseigenschaften als unabhängige Variablen in die Modellgleichung hinzugefügt und in einem dritten Schritt wurden positiver und negativer emotionaler Zustand als unabhängige Variablen in das Modell aufgenommen. Da in der vorliegenden Analyse der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf die Commitment Komponenten im Fokus steht, wird lediglich das zweite Regressionsmodell betrachtet. Bezüglich der statistischen Signifikanz weisen die Beta-Koeffizienten in den Modellgleichungen mit AC und NC p-Werte $< 0,05$ auf, die p-Werte der Beta-Koeffizienten in dem Regressionsmodell auf KC aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten sind kleiner als 0,01. Damit erfüllen alle genannten Modellgleichungen das Kriterium des Mindestsignifikanzniveaus. Bezüglich der erklärten Varianz von AC zeigt die Studie, dass durch die AC Komponente zum ersten Zeitpunkt der Messung als Kontrollvariable 57 % der Varianz in AC zum zweiten Zeitpunkt der Messung erklärt werden kann. Durch

²⁰⁷ Die Autoren führen neben der multiplen Regressionsanalyse eine konfirmatorische Faktorenanalyse, eine lineare Regression und eine Mediatoranalyse anhand des Bootstrap Verfahrens durch. Die lineare Regressionsanalyse bezieht sich auf den positiven und negativen emotionalen Zustand als abhängige Variable und wird daher in der folgenden Analyse nicht berücksichtigt. Da im Folgenden die Modellgüte von Regressionsanalysen analysiert wird werden auch die Ergebnisse der Faktorenanalyse und der Mediatoranalyse anhand des Bootstrap Verfahrens nicht beurteilt. Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 651-655.

das Hinzufügen der Persönlichkeitsvariablen in zweiten Schritt steigt das R^2 um 2 %, jedoch ist diese Änderung nicht statistisch signifikant. Auch bei NC erklärt die Kontrollvariable 42 % der Varianz und bei Hinzunahme der Persönlichkeitseigenschaften steigt das R^2 jedoch nicht signifikant um 3 %. Die Steigerung der erklärten Varianz von KC aufgrund geringer Alternativen beträgt nach Hinzufügen der Kontrollvariable mit einem R^2 von 42 % 1 %, die jedoch ebenfalls nicht statistisch signifikant ist. Die erklärte Varianz von KC aufgrund hoher Wechselkosten liegt mit Aufnahme der Kontrollvariable bei 35 %, die Änderung um zusätzliche 4 % durch Hinzufügen der Persönlichkeitsvariablen in die Modellgleichung ist hierbei statistisch signifikant ($p < 0,05$). Interessant ist dies, wenn man zusätzlich die Änderung der Stärke der Beta Werte der Persönlichkeitsvariablen vergleicht. Als einzige Variable steigt der Beta Wert von Neurotizismus bei Hinzunahme von positivem oder negativem emotionalem Zustand in der Modellgleichung auf KC aufgrund hoher Wechselkosten von 0,18 ($p < 0,01$) auf 0,20 ($p < 0,001$). Die Beta Werte der anderen Persönlichkeitsvariablen sinken hingegen bei Hinzunahme der Variablen positiver oder negativer emotionaler Zustand, was auf mögliche weitere Effekte hindeutet, dass andere Effekte für die Änderung des R^2 verantwortlich sind und der wirkliche Effekt nicht zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und dem AC, NC und KC aufgrund geringer Alternativen besteht.²⁰⁸ Damit erfüllt die Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012) das Analysekriterium der Modellgüte nur teilweise. Zwar werden die Mindestsignifikanzniveaus in Bezug auf die Regressionsgleichung eingehalten, jedoch erfüllt die erklärte Varianz durch die Persönlichkeitseigenschaften lediglich in der Modellgleichung mit KC aufgrund hoher Wechselkosten auch die Anforderung an die statistische Signifikanz und den Minimalwert der erklärten Varianz von 0,02. Die Modellgleichung mit KC aufgrund geringer Alternativen erfüllt sowohl den Minimalwert für die statistische Signifikanz als auch den Minimalwert der Stärke der Kennzahl von 0,02 nicht, wodurch hier vermutet werden kann, dass die Persönlichkeitseigenschaften keinen Einfluss auf das KC aufgrund geringer Alternativen haben. Die Modellgleichungen mit AC und NC weisen zwar eine geringe erklärte Varianz von mindestens 0,02 auf, jedoch sind die

²⁰⁸ Änderung des Beta Wertes von Gewissenhaftigkeit in der Modellgleichung auf AC von -0,12 ($p < 0,05$) auf -0,11 ($p < 0,01$). Änderung des Beta Wertes von Extraversion in der Modellgleichung auf NC von 0,14 ($p < 0,05$) auf 0,11 ($p < 0,05$). Vgl. Pannachio/Vandenberghe (2012): 654.

Änderungen in der erklärten Varianz nicht statistisch signifikant, wodurch auch hier kein signifikanter Einfluss vermutet wird.

Um den Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf die fünf Commitment Komponenten aufzudecken führt *Zhang (2015)* neben einer Faktorenanalyse und einer multiplen Varianzanalyse eine multiple Regressionsanalyse durch, deren Modellgüte nachfolgend erläutert wird. Dabei stellen die Big Five Persönlichkeitseigenschaften die unabhängigen Variablen in der Modellgleichung dar. Als Kontrollvariablen werden das Geschlecht und das Unterrichtsfach hinzugefügt und die abhängige Variable stellt jeweils eine der Commitment Komponenten dar. Die Ergebnisse der Regression auf AC zeigen, dass die Varianz von AC zu 14 % durch die unabhängigen- und Kontrollvariablen in dem Modell erklärt wird ($R^2 = 0,14$). Der Autor führt zusätzlich den Anteil der Varianz in AC auf, der lediglich durch die unabhängigen Persönlichkeitsvariablen in dem Modell erklärt wird. Dieser liegt mit 9 % deutlich niedriger (R^2 singularär = 0,09), erklärt jedoch immer noch einen geringen Anteil der Varianz in AC, sodass das Mindestkriterium für die erklärte Varianz in dieser Modellgleichung erfüllt ist. Gleichzeitig kann jedoch angeführt werden, dass das AC neben den Persönlichkeitseigenschaften auch zu einem hohen Anteil durch die signifikante Kontrollvariable Unterrichtsfach erklärt wird. Das Regressionsmodell ist signifikant mit $p < 0,001$ und auch der Beta-Koeffizient von Extraversion ist signifikant mit $p < 0,01$. Damit erfüllt die Regressionsgleichung mit AC das Mindestsignifikanzniveau von 0,05. NC wird zu 14 % durch die unabhängigen- und Kontrollvariablen des Modells erklärt ($R^2 = 0,14$), zu 13 % wird es allein durch die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit erklärt. Damit erfüllt das Regressionsmodell mit NC das Mindestniveau für die erklärte Varianz mit einem mittelhohen R^2 . Wie auch das Signifikanzniveau der Kontrollvariablen verdeutlicht, haben das Geschlecht und das Unterrichtsfach kaum einen Einfluss auf das NC, während Extraversion ($p < 0,001$), Verträglichkeit ($p < 0,01$) und Gewissenhaftigkeit ($p < 0,05$) signifikante Prädiktoren für NC sind. Auch die Modellgleichung ist signifikant mit einem p-Wert $< 0,001$. Somit erfüllt die Regressionsgleichung von NC das angestrebte Mindestsignifikanzniveau von 0,05. Die Varianz in ausgewähltem Commitment wird zu 24 % durch die unabhängigen Persönlichkeitsvariablen und die Kontrollvariablen erklärt ($R^2 = 0,24$), 23 % kann allein durch die Persönlichkeitseigenschaften erklärt werden (R^2 singularär = 0,23). Damit kann ausgewähltes Commitment in der Studie

von Zhang (2015) am besten durch die Persönlichkeitseigenschaften erklärt werden. Die Beta-Koeffizienten erfüllen zudem das Mindestsignifikanzniveau von 0,05 (Neurotizismus: $p < 0,001$, Verträglichkeit: $p < 0,01$, Offenheit: $p < 0,05$) und die Modellgleichung weist eine Signifikanz des F-Wertes auf mit $p < 0,001$. Das wirtschaftliche Commitment wird zu 7 % durch Kontroll- und unabhängige Variablen erklärt ($R^2 = 0,07$) und zu 6 % durch die Persönlichkeitsvariablen (R^2 singularär = 0,06). Damit wird das wirtschaftliche Commitment in einem geringeren Ausmaß durch die Persönlichkeitseigenschaften erklärt als das ausgewählte Commitment. Möglicherweise ist der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften in KC eher auf die Komponente ausgewähltes Commitment zurückzuführen, als auf die wirtschaftliche Commitment Komponente. Die Modellgleichung sowie die relevante Persönlichkeitsvariable Verträglichkeit sind dennoch signifikant mit $p < 0,001$. Damit erfüllen auch die KC Komponente, repräsentierend wirtschaftliches- und ausgewähltes Commitment, die Mindestanforderung des Signifikanzniveaus und die erklärte Varianz. Insgesamt befinden sich die Werte der statistischen Signifikanz und der erklärten Varianz in der Studie in einem akzeptablen Bereich, wodurch die Anforderungen an die Modellgüte in der Studie erfüllt sind.

Syed, Saeed und Farrukh (2015) führen drei schrittweise Regressionsanalysen mit je einer Modellgleichung für AC, NC und KC durch.²⁰⁹ Dabei werden die Persönlichkeitseigenschaften als unabhängige Variablen zuerst in das Regressionsmodell eingefügt, die im Rahmen der vorherigen Korrelationsanalyse den stärksten Zusammenhang mit den jeweiligen Commitment Komponenten gezeigt haben. In Bezug auf die Modellgleichung mit AC zeigt sich, dass Gewissenhaftigkeit und Offenheit die Varianz in AC zu 8 % erklären, was einem geringen- aber akzeptablen R^2 entspricht.²¹⁰ Das Modell ist statistisch signifikant mit $p < 0,002$ und auch die Regressionskoeffizienten von Gewissenhaftigkeit ($p < 0,008$) und Offenheit ($p < 0,039$)

²⁰⁹ Bei der schrittweisen Regressionsanalyse werden die unabhängigen Variablen nach der Höhe der Korrelation mit der abhängigen Variablen einzeln und „schrittweise“ in die Regressionsgleichung aufgenommen, bis die Erhöhung der erklärten Varianz der abhängigen Variablen durch Hinzufügen einer weiteren unabhängigen Variablen nicht mehr signifikant ist. Vgl. Backhaus et al. (2016): 123f., Bühl (2010): 410.

²¹⁰ Die Autoren listen zusätzlich die Veränderung des Bestimmtheitsmaßes bei jedem Hinzufügen von Persönlichkeitsvariablen in die Modellgleichungen auf. Die einzelnen Effekte können der Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) entnommen werden.

sind statistisch signifikant und erfüllen insgesamt das Mindestniveau von fünf Prozent. Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Neurotizismus können die Varianz von NC zu 20 % erklären, was einem mittelhohen R^2 entspricht.²¹¹ Die F-Statistik weist eine statistische Signifikanz mit einem p-Wert $< 0,001$ auf und auch die Regressionskoeffizienten weisen insgesamt statistisch signifikante t-Werte mit $p < 0,05$ auf (Gewissenhaftigkeit: $p < 0,001$, Extraversion: $p < 0,004$, Neurotizismus: $p < 0,019$). Als einzige signifikante Persönlichkeitsvariable ($p < 0,043$) erklärt Offenheit die Varianz von KC zu einem geringen Anteil von 3 % mit einer statistischen Signifikanz des Modells von $p < 0,043$. Laut der Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) können die Persönlichkeitseigenschaften das KC also am geringsten erklären, am stärksten kann das NC durch die Persönlichkeitseigenschaften erklärt werden. Insgesamt weisen jedoch alle Modellgleichungen und Regressionskoeffizienten mindestens p-Werte $< 0,05$ und eine erklärte Varianz von mindestens 0,02 auf, sodass das Kriterium der Modellgüte in der Studie als erfüllt angesehen werden kann.

Hawass (2012) führt eine multiple Regressionsanalyse in seiner Studie durch, um den Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf das AC und KC genauer zu durchleuchten.²¹² Im ersten Regressionsmodell stellt AC die abhängige Variable in dem Modell dar, die Big Five Persönlichkeitseigenschaften werden als unabhängige Variablen in das Modell hinzugefügt und erklären 29 % der Varianz von AC ($R^2 = 0,285$). Damit weist die Modellgleichung ein hohes R^2 auf und ist statistisch signifikant mit $p < 0,001$. In Bezug auf die Regressionskoeffizienten des Modells weist Offenheit vs. Extraversion einen p-Wert $< 0,05$, Gewissenhaftigkeit einen p-Wert $< 0,01$ und Verträglichkeit einen p-Wert $< 0,1$ auf. Damit überschreitet der Beta Wert von Verträglichkeit das festgelegte Mindestsignifikanzniveau von fünf Prozent. Das zweite Regressionsmodell mit KC als abhängige Variable weist eine erklärte Varianz von KC in Höhe von 5 % durch die Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus auf ($R^2 = 0,052$). Dabei sind das Modell und die darin enthaltenen

²¹¹ Die Kennzahlen stellen gerundete Werte dar, ab einer Nachkommastelle von 5 wird aufgerundet.

²¹² Daneben werden in der Studie eine Faktorenanalyse sowie eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Im Rahmen der Hauptkomponentenanalyse wird ein dritter Faktor, NC, von OC identifiziert. Die Hauptkomponentenanalyse ist ein Verfahren, bei dem eine möglichst geringe Anzahl an Hauptkomponenten identifiziert werden können, die sich durch eine Linearkombination der ursprünglichen Variablen darstellen lassen. Vgl. Wolff/Bacher (2010): 336f.

Regressionskoeffizienten mit $p < 0,05$ statistisch signifikant und erfüllen das Mindestsignifikanzniveau. Insgesamt weist das Regressionsmodell mit AC zwar eine hohe erklärte Varianz auf, jedoch erfüllt es nicht das festgelegte Mindestsignifikanzniveau von fünf Prozent. Das Regressionsmodell mit KC weist eine geringe erklärte Varianz auf, erfüllt jedoch das Mindestsignifikanzniveau. Das Analysekriterium der Modellgüte wird in der Studie von Hawass (2012) daher nur teilweise erfüllt.

Im Hinblick auf das dritte Analysekriterium wird die **Multikollinearität** der Modellgleichungen in den Studien analysiert. Multikollinearität ist eine Annahme der Regressionsanalyse in Bezug auf das Regressionsmodell, die erfüllt sein muss, damit die Kleinste Quadrate (KQ) Methode unverzerrte und effiziente Schätzfunktionen für die Regressionskoeffizienten liefert.²¹³ Multikollinearität liegt vor, wenn eine lineare Abhängigkeit zwischen zwei oder mehreren unabhängigen Variablen eines Modells besteht.²¹⁴ Durch eine starke Interkorrelation zwischen den Prädiktoren kann die Qualität der Schätzungen der Regressionskoeffizienten in erheblichem Maße beeinträchtigt werden.²¹⁵ Fehlerhafte Signifikanztests oder die Umkehrung der Vorzeichen der Regressionskoeffizienten können u. a. eine mögliche Folge sein.²¹⁶ Eine mögliche Methode die Multikollinearität zu überprüfen stellt die Analyse der Korrelationsmatrix dar.²¹⁷ Liegt eine hohe Korrelation zwischen zwei unabhängigen Variablen vor, so deutet dies auf Multikollinearität der Modellgleichung und damit verzerrten Standardabweichungen und fehlerhaften Signifikanzniveaus.²¹⁸ Die ausgewiesenen Signifikanzniveaus hingegen können keinen Aufschluss über das Vorliegen von Multikollinearität geben.²¹⁹ Nach Cohen (1988) liegt eine mittlere Korrelation ab einem Wert von 0,3 und eine hohe Korrelation ab

²¹³ Neben der Annahme dass alle exogenen Variablen in dem Modell berücksichtigt werden existieren sechs weitere Annahmen die erfüllt sein müssen um eine Verzerrung und Ineffizienz der Regressionskoeffizienten auszuschließen. Um den Umfang der vorliegenden Arbeit nicht zu übersteigen wird sich in dieser Arbeit in Anbetracht der analysierten Studien auf zwei dieser Annahmen beschränkt. Siehe dafür Backhaus et al. (2016): 98.

²¹⁴ Vgl. Berekoven/Eckert/Ellenrieder (2009): 204, Schneider (2009): 221.

²¹⁵ Vgl. Decker/Rašković/Brunsiak (2010): 502, 520, Schneider (2009): 221.

²¹⁶ Vgl. Schendera (2014): 104, Wolf/Best (2010): 616.

²¹⁷ Vgl. Backhaus et al. (2016): 108, Schneider (2009): 221.

²¹⁸ Vgl. Backhaus et al. (2016): 108, Wolf/Best (2010): 616.

²¹⁹ Vgl. Schneider (2009): 224.

einem Wert von 0,5 vor.²²⁰ Weitere Forscher weisen eine Korrelation von 0,7 erst als hoch aus.²²¹ Da die Angabe von Cohen jedoch in der Forschung stark vertreten ist, wird sich in der nachfolgenden Arbeit an den vorgegebenen Richtwerten von Cohen (1988) orientiert.²²² Ein weiteres Maß zur Prüfung auf Multikollinearität ist der Varianzinflationsfaktor (VIF)²²³, der sich als Kehrwert der Toleranz aus einer Hilfsregression ableiten lässt.²²⁴ Laut einigen Wissenschaftlern deuten hohe VIF Werte von 10 auf das Vorliegen von Multikollinearität hin, allerdings würde dies einem multiplen Korrelationskoeffizienten von 0,9 entsprechen.²²⁵ Schneider (2009) sieht einen VIF Wert ab 2 bereits als problematisch.²²⁶ Um Multikollinearität durch die zusätzliche Information des VIF vollkommen ausschließen zu können, wird in der vorliegenden Arbeit ein Anspruchsniveau von 2 gewählt.

Die Studie von *Spagnoli und Caetano (2012)* weist eine hohe Korrelation ($r = 0,56$) zwischen den unabhängigen Persönlichkeitsvariablen Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit auf.²²⁷ So ist es möglich, dass durch das Hinzufügen der unabhängigen Variable Verträglichkeit zu dem Regressionsmodell, in dem bereits Gewissenhaftigkeit als unabhängige Variable mit aufgenommen ist, der Einfluss der Variable Verträglichkeit in Form des Beta Wertes als viel geringer angezeigt wird als er wirklich ist. Dies ist dann auf die unabhängige Variable Gewissenhaftigkeit zurückzuführen, die bereits den überschneidenden Einfluss der beiden Variablen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit in ihrem Beta Wert berücksichtigt.²²⁸ Es kann von einer Überschätzung des Effekts von Gewissenhaftigkeit auf NC und mit einer gleichzeitigen Unterschätzung des Effekts von Verträglichkeit auf NC gesprochen

²²⁰ Vgl. Cohen (1988): 82. Siehe zudem Döring/Bortz (2016): 820f.

²²¹ Vgl. Schendera (2014): 16, vgl. Bühl (2010): 297.

²²² Vgl. Döring/Bortz (2016): 820.

²²³ Vgl. Backhaus et al. (2016): 108.

²²⁴ Zur Prüfung von Multikollinearität kann darüber hinaus bspw. eine Hilfsregression jeder unabhängigen Variablen auf die übrigen unabhängigen Variablen, der Toleranzwert oder die Determinante der Korrelationsmatrix angegeben werden. Die analysierten Studien enthalten jedoch keinen Hinweis bezüglich dieser Maße, daher wird hier nicht genauer auf diese Verfahren zur Prüfung der Multikollinearität eingegangen. Weitere Maße zur Prüfung der Multikollinearität liefert Schneider (2009): 224f.

²²⁵ Vgl. Schendera (2014): 105, vgl. Panten/Boßow-Thies (2007): 320.

²²⁶ Vgl. Schneider (2009): 224.

²²⁷ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 267.

²²⁸ Vgl. Döring/Bortz (2016): 836.

werden.²²⁹ Der Beta Wert der unabhängigen Variable Verträglichkeit ist somit verzerrt. Sogar ein Vorzeichenwechsel der Beta Werte der unabhängigen Variablen ist vorstellbar, sodass der positive Einfluss von Verträglichkeit auf das NC in Wirklichkeit negativ ist. Des Weiteren ist es möglich, dass der überschneidende Anteil zwischen den beiden unabhängigen Variablen vollständig durch die Variable Verträglichkeit erfasst wird, was den positiven signifikanten Einfluss von Verträglichkeit auf das NC erklärt und der nicht gefundene Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das NC eigentlich auch positiv ist. Würde man die Variable Verträglichkeit aus dem Regressionsmodell entfernen, könnte der Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das NC möglicherweise signifikant werden. So könnte der Zusammenhang zwischen Verträglichkeit und NC also nur scheinbar bestehen und der tatsächliche Zusammenhang hingegen zwischen Gewissenhaftigkeit und NC bestehen. Eine Verzerrung der restlichen unabhängigen Variablen in der Modellgleichung sowie fehlerhafte Signifikanztests durch die hohe Korrelation der beiden Variablen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit sind weiterhin vorstellbar. Auffällig ist des Weiteren die Korrelation zwischen Gewissenhaftigkeit und Extraversion, die mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,45 nur knapp unter dem Schwellenwert für eine hohe Korrelation liegt.²³⁰ Trotz Durchführung einer Faktorenanalyse, die dazu dient Items den Faktoren eindeutig zuzuordnen, besteht eine hohe Korrelation zwischen den ausgewiesenen Variablen.²³¹ Somit ist die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen von Multikollinearität in dem Modell und die Verzerrung der Regressionskoeffizienten hoch. Eine zusätzliche Angabe des VIF, um das Vorliegen von Multikollinearität auszuschließen, wird von den Autoren nicht vorgenommen. Das Kriterium des Nichtvorliegens von Multikollinearität ist in der Studie somit nicht erfüllt.

Kell und Motowidlo (2012) führen in der Korrelationsmatrix ihrer Studie eine hohe Interkorrelation der zwei Kontrollvariablen weiße Hautfarbe und Asiate ($r = 0,53$) auf. Demnach ist anzunehmen, dass eine weiße Hautfarbe in linearer Abhängigkeit

²²⁹ Vgl. Wolf/Best (2010): 617.

²³⁰ Vgl. Spagnoli/Caetano (2012): 267.

²³¹ Eine Faktorenanalyse wird häufig verwendet, um ursprünglich korrelierte Variablen in unkorrelierte Variablen zu transformieren. Vgl. Wolff/Bacher (2010): 335.

zu dem kulturellen Hintergrund Asiate steht. Es liegt keine hohe Korrelation zwischen den Persönlichkeitsvariablen vor, jedoch können auch Kontrollvariablen Ursache von Multikollinearität sein.²³² Die hohe Korrelation der beiden genannten Kontrollvariablen kann somit zu einer Verzerrung der Beta Werte und wertlosen Signifikanztests bei den Persönlichkeitsvariablen führen, womit das Kriterium des Nichtvorliegens von Multikollinearität nicht erfüllt ist. Auch den VIF führen die Autoren in der Studie nicht auf, sodass eine mögliche Multikollinearität des Modells ausgeschlossen werden könnte. Ursache für die Multikollinearität des Modells könnte möglicherweise u. a. der auffällig geringe Stichprobenumfang ($n = 110$) sein.²³³

Des Weiteren weisen die Kontrollvariablen Organisationszugehörigkeitsdauer und Alter in der Studie von *Panacchio und Vandenberghe (2012)* eine sehr hohe Korrelation von 0,74 auf. Diese werden jedoch lediglich in die Gleichung zum ersten Zeitpunkt der Messung aufgenommen, in die Modellgleichung der zweiten Messung wird die jeweilige Commitment Komponente zum ersten Zeitpunkt der Messung konstant gehalten. Die Autoren umgehen durch das Auslassen der Variablen Organisationszugehörigkeitsdauer und Alter in der Modellgleichung das Problem einer auftretenden Multikollinearität und einer damit verbundenen Verzerrung der Regressionskoeffizienten. Weiteren Aufschluss bezüglich des Vorliegens von Multikollinearität gibt die Studie durch Angabe des VIF nicht. Die Voraussetzung für die Durchführung einer Regressionsanalyse auf Basis unkorrelierter unabhängiger Variablen ist durch den Ausschluss der beiden Kontrollvariablen Alter und Organisationszugehörigkeitsdauer somit erfüllt.

Eine signifikante Korrelation zwischen zwei unabhängigen Variablen weist zudem die Studie von *Hawass (2012)* mit den beiden unabhängigen Persönlichkeitsvariablen Gewissenhaftigkeit und Extraversion vs. Offenheit auf ($r = 0,50$).²³⁴ Trotz Durchführung einer explorativen Faktorenanalyse und unter ausschließlicher Berücksichtigung von Items mit Faktorladungen ab einer Höhe von 0,5 besteht eine

²³² Vgl. Schendera (2014): 105

²³³ Der Stichprobenumfang wird neben anderen Einflussfaktoren als Ursache für das Auftreten von Multikollinearität in Regressionsmodellen aufgefasst. Vgl. Döring/Bortz (2016): 848.

²³⁴ Vgl. Hawass (2012): 158.

hohe Korrelation zwischen den ausgewiesenen Variablen.²³⁵ Allerdings weist der Autor neben der Korrelationsmatrix die Werte für den VIF auf. Mit VIF Werten zwischen 1 und 1,344 liegen die Persönlichkeitsvariablen in einem akzeptablen Bereich und unter dem Schwellenwert von 2.²³⁶ Damit signalisieren die VIF Werte das Nichtvorliegen von Multikollinearität. Insgesamt kann durch die zusätzliche Ausweisung der VIF Werte durch den Autor das Nichtvorliegen von Multikollinearität bestätigt werden. Somit ist das Kriterium des Nichtvorliegens von Multikollinearität in der Studie von Hawass (2012) erfüllt.

Die übrigen betrachteten Studien weisen keine hohen Korrelationskoeffizienten zwischen den unabhängigen Variablen auf. Auch auf die Angabe des VIF oder anderweitiger Maße zur Prüfung der Multikollinearität wurde in den übrigen Studien verzichtet. Die Studie von Zhang (2015) weist keine Korrelationstabelle oder andere Maße zur Prüfung der Multikollinearität auf, sodass zu dieser Studie keine Aussage bezüglich des Vorliegens von Multikollinearität getroffen werden kann.

Das letzte Analysekriterium ist eine mögliche Verzerrung durch ausgelassene Variablen, auch bekannt als **omitted variable bias**. Eine weitere Annahme der Regressionsanalyse besteht darin, dass das Regressionsmodell richtig spezifiziert ist, sodass alle relevanten erklärenden Variablen enthalten sind.²³⁷ Ist diese Annahme erfüllt, liefert die KQ Methode unverzerrte und effiziente Schätzfunktionen für die Regressionsparameter.²³⁸ Ist die ausgelassene Variable mit mindestens einer unabhängigen Variablen des Modells korreliert, sind auch die Residuen mit den unabhängigen Variablen korreliert.²³⁹ Wenn also eine ausgelassene Variable sowohl mit den unabhängigen als auch mit der abhängigen Variable eines Modells korreliert ist, kommt es zu einer Berechnung von Regressionskoeffizienten, die eine Verzerrung aufweisen.²⁴⁰ Nachfolgend wird demnach geprüft, ob in den betrachteten Studien alle relevanten Variablen in das Regressionsmodell einbezogen wurden, bei denen bereits ein Einfluss auf die abhängige Variable durch vergangene Studien

²³⁵ Die Literatur weist einen Wert für Faktorladungen ab einer Höhe von 0,5 als gut aus. Vgl. z.B. Backhaus et al. (2016): 418.

²³⁶ Vgl. Hawass (2012): 159.

²³⁷ Vgl. Backhaus et al. (2016): 98.

²³⁸ Vgl. Backhaus et al. (2016): 98.

²³⁹ Vgl. Wolf/Best (2010): 617.

²⁴⁰ Vgl. Wolf/Best (2010): 617.

festgestellt wurde und bei denen zugleich eine Korrelation mit einer der unabhängigen Variablen besteht.²⁴¹ In vergangenen Studien wurde bereits ein Einfluss der Variablen *Alter*, *Geschlecht*, der *Dauer im Job*, dem *Bildungsgrad* und dem *Organisationslevel* auf dem sich der Mitarbeiter befindet auf die Persönlichkeitseigenschaften und die Commitment Komponenten festgestellt, sodass eine Verzerrung der Regressionsgleichung beim Auslassen der Variablen aus der Regressionsgleichung vorliegen könnte.²⁴² Dieser Zusammenhang wird anhand der betrachteten Studien der vorliegenden Arbeit geprüft.

Erdheim, Wang und Zickar (2006) fügen in die Regressionsgleichung neben den unabhängigen Persönlichkeitsvariablen die Kontrollvariablen *Alter*, *Geschlecht*, *Organisationszugehörigkeitsdauer* und die *Dauer im Job* hinzu. Davon hat laut der Autoren lediglich die *Dauer im Job* einen signifikanten Einfluss auf das OC.²⁴³ Da in einigen Studien der Einfluss von *Alter* und *Geschlecht* auf die OC Komponenten sowie auf einzelne Big Five Persönlichkeitseigenschaften bestätigt werden konnte, ist die Einbeziehung der Variablen jedoch notwendig, um eine Verzerrung der Beta Werte durch ausgelassene Variablen auszuschließen.²⁴⁴ Eine weitere mögliche Variable, die einen Einfluss auf das OC hat und gleichzeitig mit den Persönlichkeitseigenschaften korreliert ist, könnte das *Organisationslevel* sein, auf dem sich der jeweilige Mitarbeiter befindet. Vergauwe et al. (2015) bestätigen eine signifikante Korrelation zwischen dem *Organisationslevel* und den Persönlichkeitseigenschaften Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Offenheit sowie zwischen affektivem

²⁴¹ Aus Gründen der Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit wird im Rahmen dieses Analyse Kriteriums eine andere Reihenfolge der Analyse der Studien gewählt.

²⁴² Vgl. Spurk/Hirschi/Kauffeld (2016): 752, vgl. Rathi/Banerjee (2016): 29, vgl. Vergauwe et al. (2015): 573, vgl. Bertolino/Truxillo/Fraccaroli (2013): 867, 875, vgl. Kell/Motowidlo (2012): 234, 238, Panacchio/Vandenberghe (2012): 652, vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 965, vgl. Chiu/Francesco (2003): 291, vgl. Wahn (1998): 262f. Die Selektion der Studien erfolgte mittels einer systematischen Datenbankrecherche in den thematisch relevanten Datenbanken *Scopus* von Elsevier, *PsycINFO* von American Psychological Association und *Business Source Premier* von EBSCO. Zusätzlich wurde die Datenbank *WISO* und das Suchportal *Primo* der Universität Duisburg-Essen genutzt. Durch Eingabe der Suchbegriffe „personality“, „organizational commitment“, „big five“, „affective commitment“, „normative commitment“ und „continuance commitment“ wurden die genannten Studien im Rahmen der Datenbankrecherche identifiziert. Die Vorgehensweise erfolgte analog zum Vorgehen der Datenbankrecherche zur Auswahl der analysierten Studien für diese Arbeit, die in Kapitel 3.1 erläutert wird.

²⁴³ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 965. Entgegen der Information der Autoren in dem Artikel konnten die Autoren nicht kontaktiert werden, um die Regressionstabellen zu interpretieren.

²⁴⁴ Vgl. Spurk/Hirschi/Kauffeld (2016): 752, vgl. Bertolino/Truxillo/Fraccaroli (2013): 867, 875.

Commitment und dem Organisationslevel.²⁴⁵ Im Rahmen einer Regressionsanalyse zeigt sich zwar, dass das Organisationslevel eine hohe Effektstärke in Bezug auf die abhängige Variable AC hat ($\beta = 0,37$), jedoch ist diese Wirkungsbeziehung lediglich signifikant auf einem zehn prozentigem Niveau ($p < 0,1$), was über dem Mindestsignifikanzniveau von 0,05 liegt.²⁴⁶ Da die Persönlichkeitseigenschaften Gewissenhaftigkeit und Extraversion durch Zielstrebigkeit charakterisiert sind, erscheint es wahrscheinlich, dass Mitarbeiter mit diesen Persönlichkeitseigenschaften eher ein höheres Organisationslevel erreichen als weniger stark gewissenhafte oder extrovertierte Mitarbeiter. Zudem könnte ein höheres Organisationslevel das OC steigern, weil sich eine steigende Verantwortung auch positiv auf die moralische und emotionale Verpflichtung, die man gegenüber der Organisation verspürt, auswirken kann. Da der Zusammenhang plausibel erscheint, sollte dieser Variablenzusammenhang in späteren Studien trotzdem untersucht werden, um eine mögliche Verzerrung der Beta-Koeffizienten in der Regressionsgleichung auszuschließen. Eine weitere Studie von Chiu und Francesco (2003) fand zudem einen Zusammenhang zwischen dem Bildungsgrad und dem AC bei Mitarbeitern, der bei Mitarbeitern mit hohen Ausprägungen in Gewissenhaftigkeit wahrscheinlich höher ausgeprägt ist, da sie durch eine hohe Zielorientierung und einen hohen Ehrgeiz im Beruf sowie im Privatleben charakterisiert werden.²⁴⁷ Auch hier wird jedoch noch eine intensivere empirische Forschung benötigt, um aussagekräftige Erklärungen über den Zusammenhang bereitstellen zu können. Aus diesem Grund und durch Berücksichtigung der genannten Kontrollvariablen in der Regression wird das Analysekriterium des Nichtvorliegens von omitted variable bias als erfüllt angesehen.

In der Studie von *Spagnoli und Caetano (2012)* werden standardisierte Regressionskoeffizienten im Rahmen eines zusammengesetzten Post hoc Modells angegeben. Aus der Studie geht nicht hervor, ob Kontrollvariablen bei der Berechnung der Regressionskoeffizienten in dem Modell hinzugefügt wurden. Da zwischen Alter und Geschlecht mit einigen der Big Five Persönlichkeitseigenschaften bereits in früheren Studien eine Korrelation bestätigt werden konnte und auch in Bezug auf

²⁴⁵ Vgl. Vergauwe et al. (2015): 573. Siehe außerdem Wahn (1998): 262f.

²⁴⁶ Vgl. Vergauwe et al. (2015): 576.

²⁴⁷ Vgl. Chiu/Francesco (2003): 291. Auch Wahn (1998) erklärt auf Basis ihrer Studie einen signifikanten Einfluss des Bildungsniveaus auf das KC. Vgl. Wahn (1998): 262f.

die Commitment Komponenten ein signifikanter Einfluss von Alter und Geschlecht gefunden wurde²⁴⁸, könnte das Auslassen der Kontrollvariablen Alter und Geschlecht zu einer Verzerrung der Regressionskoeffizienten der Modelle führen. Durch den Verzicht auf ein konstantes Glied in der Modellgleichung kann eine mögliche Verzerrung der Beta-Koeffizienten der Persönlichkeitsvariablen nicht abgefangen werden, wodurch sich die Verzerrung durch ausgelassene Variablen noch stärker auf die Veränderung der Beta-Koeffizienten auswirken kann. Daher wird das Analysekriterium des Ausschlusses von omitted variable bias in der betrachteten Studie als nicht erfüllt angesehen.

Panacchio und Vandenberghe (2012) fügen in ihre Regressionsgleichung zwar eine Kontrollvariable in ihre Regressionsgleichung ein, jedoch ist dies die jeweilige Commitment Komponente zum Zeitpunkt der ersten Messung. Andere Studien haben jedoch einen signifikanten Einfluss von z.B. der Dauer im Job, dem Alter oder dem Geschlecht auf OC durch empirische Studien herausgefunden, sodass fehlende Kontrollvariablen hier zu einer Verzerrung der Beta-Koeffizienten führen könnten.²⁴⁹ Das Auslassen der Variablen Geschlecht aus der Regressionsgleichung könnte eine Verzerrung der Beta Werte in dem Regressionsmodell verursachen, da im Rahmen einer Korrelationsanalyse in der Studie herausgefunden wurde, dass Geschlecht signifikant mit den Persönlichkeitseigenschaften im Sinne von Neurotizismus ($r = -0,23$, $p < 0,01$) und zugleich mit KC aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten ($r = -0,14$, $p < 0,05$) korreliert.²⁵⁰ Auch die Variable Alter zeigt im Rahmen der Korrelationsanalyse einen signifikanten Zusammenhang mit den Persönlichkeitsvariablen (Gewissenhaftigkeit) ($r = 0,17$, $p < 0,05$) und dem KC aufgrund geringer Alternativen ($r = 0,26$, $p < 0,01$).²⁵¹ Durch Auslassen dieser Variablen aus der Regressionsgleichung könnte sich eine Verzerrung der Beta Werte ergeben haben. Dies könnte die geringen und insignifikanten Beta Werte der Persönlichkeitsvariablen in der Regression auf KC aufgrund geringer wahrgenommener

²⁴⁸ Vgl. Rathi/Banerjee (2016): 29, Spurk/Hirschi/Kauffeld (2016): 757, Vergauwe et al. (2015): 573, Bertolino/Truxillo/Fraccaroli (2013): 867, 875, Kell/Motowidlo (2012): 234, 238, Panacchio/Vandenberghe (2012): 652.

²⁴⁹ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 234, 238, Erdheim/Wang/Zickar (2006): 965, Meyer et al. (2002): 28-32.

²⁵⁰ Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 652.

²⁵¹ Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 652.

Alternativen erklären. Andererseits wäre es möglich, dass zwischen Alter und KC nur eine Scheinkorrelation besteht und der wahre Zusammenhang zwischen der Dauer im Job und OC besteht.²⁵² Denn mit einem höheren Alter (in Jahren) steigt gleichzeitig auch die Dauer im Job (in Jahren), was die Vermutung einer hohen Korrelation zwischen diesen beiden Variablen nahe legt. Die Interpretation, dass das OC ansteigt, wenn man einen Job länger ausführt, weil z. B. die Verantwortung steigt oder man die Prozesse besser kennt, scheint nämlich plausibler als die Vermutung, dass das OC steigt, je älter man wird. Des Weiteren ist anzunehmen, dass sich ein Mitarbeiter stärker mit einem Unternehmen identifiziert je länger er für das Unternehmen arbeitet, da der Mitarbeiter die Prozesse genauer kennt und die Wichtigkeit des Unternehmens als höher wahrnimmt. Diese Wirkungsbeziehung ist zudem vorstellbar, wenn angenommen wird, dass Mitarbeiter mit einer stärkeren Ausprägung in Offenheit bspw. eher weniger lange in einem Job arbeiten, weil sie nach neuen Erfahrungen und Abwechslung streben. Eine solche Korrelation konnte jedoch bisher empirisch nicht bestätigt werden, wäre aber für zukünftige empirische Studien, die den Zusammenhang zwischen OC und den Big Five Persönlichkeitseigenschaften untersuchen, interessant. Ähnliches gilt für die Variable Organisationszugehörigkeitsdauer, die eine hohe Korrelation mit Alter aufweist ($r = 0,74$, $p < 0,01$) und gleichzeitig signifikant mit KC aufgrund geringen wahrgenommenen Alternativen korreliert ($r = 0,28$, $p < 0,01$).²⁵³ Die Beziehung könnte damit begründet werden, dass mit einer zunehmenden Dauer in der Organisation das OC aufgrund von mehreren positiven Erfahrungen wächst. Eine vertrauensvolle Beziehung zu Arbeitskollegen wird bspw. erst durch eine gewisse Zeit, in der man der Organisation angehört, aufgebaut. Zudem steigen mit Zunahme der Dauer, in die man für eine Organisation tätig ist, die erhaltenen Schulungen sowie die Belohnun-

²⁵² Eine Scheinkorrelation liegt vor, wenn der Zusammenhang zwischen zwei Variablen (z. B. X und Y) durch eine weitere Variable (z. B. Z) beeinflusst wird und dieser Zusammenhang durch Ausschalten der weiteren Variablen (Z) verschwindet. Der direkte Zusammenhang zwischen den zwei Variablen (X und Y) wird somit lediglich „vorgetäuscht“. Wird die Variable Z in der Regression kontrolliert, so würde der Zusammenhang zwischen Variable X und Y verschwinden. Vgl. Döring/Bortz (2016): 684.

²⁵³ Vgl. Panacchio/Vandenberghe (2012): 652. Es ist zu beachten, dass eine Einbeziehung beider Variablen Alter und der Organisationszugehörigkeitsdauer aufgrund der hohen Korrelation zwischen den Variablen zu Multikollinearität in der Modellgleichung führen könnte. Multikollinearitätstests sollten daher durchgeführt werden.

gen, wodurch die wahrgenommene Verpflichtung der Organisation etwas zurückgeben zu wollen wächst. Eine Korrelation mit den Persönlichkeitsvariablen wurde jedoch in der Studie nicht gefunden und auch erste empirische Studien fanden keinen signifikanten Einfluss von der Organisationszugehörigkeitsdauer auf das OC.²⁵⁴ Insgesamt könnte die Studie durch das Auslassen relevanter Variablen verfälschte Ergebnisse in Bezug auf die Regressionskoeffizienten aufweisen. Durch die Aufnahme mindestens eines konstanten Glieds in die Regressionsgleichung (Commitment Komponente zum Zeitpunkt 1) kann eine Verzerrung der Beta Werte der Persönlichkeitseigenschaften jedoch zumindest teilweise abgefangen werden. Daher wird das Analysekriterium des omitted variable bias in der Studie von Panaccio und Vandenberghe (2012) als eingeschränkt erfüllt angesehen.

Kell und Motowidlo (2012) fügen als Kontrollvariablen in ihrem Modell Alter, Geschlecht, Asiate und weiße Hautfarbe hinzu. Dabei wurden signifikante Beta Werte für die Variablen Alter und weiße Hautfarbe gefunden ($p < 0,05$). Wie bereits erwähnt, könnte zwischen dem Alter und AC lediglich eine Scheinkorrelation bestehen, da die Steigerung des AC mit einem steigenden Alter der Studenten zunächst nicht sehr plausibel erscheint. Denn dann würde ein Student mit einem höheren Alter eine stärkere emotionale Verbindung mit der Universität aufweisen als ein junger Student. Eine mögliche Einflussgröße in dem Kontext von Studierenden einer Universität könnte stattdessen die Dauer der Studienzeit an einer Universität sein.²⁵⁵ Denn diese Wirkungsbeziehung könnte interpretiert werden durch eine höhere Zeit die man an der Universität verbringt, mit der die Erfahrungen und emotionalen Verbindungen gegenüber der Universität wachsen, was sich in einem steigenden AC zeigt. Emotionale Verbindungen mit Kommilitonen, Professoren und Orten sowie positive Erinnerungen an Orte und positive Ereignisse könnten diesen Effekt auslösen.

Der Einfluss der Hautfarbe auf das AC könnte dagegen lediglich erklärt werden indem angenommen wird, dass eine geringe Anzahl an Studierenden in Vorlesungen sitzen, wodurch die Professoren den Namen der Studenten kennen und den

²⁵⁴ Vgl. z. B. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 965.

²⁵⁵ Die Studienzeit bezieht sich auf die Dauer in der man an der gleichen Universität eingeschrieben ist.

Einfluss der Hautfarbe vielleicht in die Notenvergabe einfließen lassen, sodass farbige Studenten weniger gute Noten erreichen und sich dieses Ergebnis in ihrem AC zeigt. Auch die Anerkennung während der Vorlesung gegenüber Studenten mit weißer Hautfarbe z. B. bei der Beantwortung einer Frage könnte positiver ausfallen, wodurch Studenten mit einer weißen Hautfarbe motivierter sind und die Universität und das gesamte Studentenleben positiver wahrnehmen. Eine weitere Möglichkeit des positiven Einflusses einer weißen Hautfarbe könnte durch die höhere soziale Akzeptanz von Studierenden mit einer weißen Hautfarbe bestehen, die dazu führt dass Studenten mit weißer Hautfarbe mehr soziale Kontakte und emotionale Interaktionen aufbauen und dies das AC steigert. Insgesamt kann das Analysekriterium des Ausschlusses von omitted variable bias durch Einbeziehung der genannten Kontrollvariablen als erfüllt angesehen werden, da die Variablen Alter und Geschlecht als konstantes Glied in die Modellgleichungen aufgenommen werden. Zudem konnte empirisch nicht bestätigt werden, dass die Organisationszugehörigkeitsdauer eine ausgelassene Variable darstellt.

Zhang (2015) führt in seiner Studie eine multivariate Varianzanalyse durch, um den Zusammenhang zwischen Alter, Geschlecht, dem Unterrichtsfach, dem akademischen Grad, dem OC und den Persönlichkeitseigenschaften zu durchleuchten.²⁵⁶ Unabhängige Variablen in dem Modell stellen dabei Alter, Geschlecht, Unterrichtsfach und akademischer Grad dar, die abhängigen Variablen des Modells sind die Commitment Komponenten und die Big Five Persönlichkeitseigenschaften. *Zhang (2015)* findet einen signifikanten Einfluss von Geschlecht und dem Unterrichtsfach auf die Persönlichkeitseigenschaften sowie dem Unterrichtsfach auf die Commitment Komponente ideales Commitment heraus. Schlussfolgernd werden das Alter und das Unterrichtsfach als Kontrollvariablen in das Regressionsmodell einer anschließenden Regressionsanalyse eingebaut, um eine mögliche Verzerrung durch ausgelassene Variablen zu vermeiden. Da sich im Rahmen der multivariaten Varianzanalyse herausgestellt hat, dass das Alter keinen signifikanten Einfluss auf das OC hat, kann hier eine Verzerrung durch die ausgelassene Variable Alter ausge-

²⁵⁶ Eine multivariate Varianzanalyse wird durchgeführt um die Wirkung einer oder mehrerer unabhängigen Variablen auf mehrere abhängige Variablen zu identifizieren. Durch die multivariate Varianzanalyse kann herausgefunden werden welche der Wirkungsbeziehungen signifikant sind. Vgl. Völkle/Erdfelder (2010): 455f.

schlossen werden. Allerdings wäre die Prüfung einer weiteren unabhängigen Variable wie die Organisationszugehörigkeitsdauer oder die Dauer im Job interessant, da sich bereits in früheren Untersuchungen ein signifikanter Einfluss der Dauer im Job auf das OC herausgestellt hat.²⁵⁷ Da sich die Studie von Zhang (2015) auf den universitären Kontext bezieht, kann jedoch nicht abschließend beurteilt werden, ob die Dauer im Job als Professor einer Universität einen signifikanten Einfluss auf das OC von Professoren hat. Die Arbeitsbedingungen als Professor einer Universität sind möglicherweise weniger durch den Erhalt von Anerkennung durch Vorgesetzte geprägt als bei Mitarbeitern eines kommerziellen Unternehmens, da sie keinem direkten Vorgesetzten unterstellt sind der ihre Arbeit kontrolliert. Zusammenfassend kann auf Basis dieser Überlegungen die Organisationszugehörigkeitsdauer nicht sicher als ausgelassene Variable in dem Regressionsmodell von Zhang (2015) identifiziert werden. Die Prüfung potenzieller Kontrollvariablen durch eine multivariate Varianzanalyse erfolgte zudem, sodass das Analysekriterium der Vollständigkeit des Modells in Bezug auf ausgelassene Variablen als erfüllt angesehen werden kann.

Im Rahmen der schrittweisen Regressionsanalyse in der Studie von *Syed, Saeed und Farrukh (2015)* geben die Autoren keinen Hinweis in Bezug auf die Verwendung von Kontrollvariablen in den Regressionsmodellen an. Daraus wird angenommen, dass die Autoren keine Kontrollvariablen verwenden. Ein Regressionsmodell ohne konstantes Glied kann Verzerrungen der Regressionskoeffizienten verursachen und sollte bei Verzicht gut begründet werden.²⁵⁸ Die Regressionskoeffizienten der Modelle von Syed, Saeed und Farrukh (2015) könnten demnach verzerrt sein durch andere mögliche Einflussfaktoren auf das OC wie das Geschlecht, das Alter, die Dauer im Job oder das Unterrichtsfach.²⁵⁹ Insbesondere das Unterrichtsfach könnte für die Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) eine wichtige Kontrollvariable darstellen, da sie den Erhebungsbedingungen der Studie von Zhang (2015) ähneln.²⁶⁰ Eine Begründung eines Verzichts auf Kontrollvariablen in den

²⁵⁷ Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 695, vgl. Meyer et al. (2002): 28-32.

²⁵⁸ Vgl. Backhaus et al. (2016): 101.

²⁵⁹ Vgl. Rathi/Banerjee (2016): 29, Vergauwe et al. (2015): 573, Zhang (2015): 13, Bertolino/Truxillo/Fraccaroli (2013): 867, 875, Kell/Motowidlo (2012): 234, 238, Panacchio/Vandenbergh (2012): 652.

²⁶⁰ Vgl. Zhang (2015): 13.

Regressionsgleichungen liefern die Autoren nicht. Daher ist das Kriterium des Ausschlusses von omitted variable bias in der betrachteten Studie nicht erfüllt.

Auch in der Studie von *Hawass (2012)* gibt es keinen Hinweis auf verwendete Kontrollvariablen, die den zwei Modellgleichungen hinzugefügt werden. Zwar werden im Rahmen des Fragebogens das Alter und das Geschlecht der Stichprobenteilnehmer erhoben, doch sie werden nicht als Kontrollvariablen in die Regressionsgleichung aufgenommen. Der Autor weist daraufhin eine multiple Regression durchzuführen, jedoch wird nicht erläutert welche Variablen in welcher Reihenfolge in das Modell eingefügt werden. Auch eine aussagekräftige Begründung liefern die Autoren für das Auslassen der Kontrollvariablen in ihren Modellgleichungen nicht. Durch das Auslassen von Variablen kann eine Verzerrung der Beta-Koeffizienten vorliegen, insbesondere wenn kein konstantes Glied der Regressionsgleichung zugefügt ist, welches die Verzerrung durch die ausgelassene Variable abfangen kann.²⁶¹ Daher ist das Analysekriterium einer Verzerrung durch ausgelassene Variablen in der Studie von *Hawass (2012)* nicht erfüllt.

3.4 Ergebnisdiskussion

Im Rahmen der kritischen Würdigung ist das methodische Vorgehen der sieben betrachteten Studien besonders aufgefallen, woraus sich die Notwendigkeit des Aufzeigens dessen Auswirkungen für die Ergebnisse der betrachteten Studien ergibt.

Tabelle 3 veranschaulicht die zusammenfassenden Ergebnisse der kritischen Würdigung der betrachteten Studien. So erfüllen vier der Studien das Analysekriterium der Reliabilität nicht, was jedoch als entscheidend angesehen wird, um eine Aussage bezüglich des Einflusses einer Persönlichkeitseigenschaft auf die Commitment Komponenten bestätigen zu können.

²⁶¹ Vgl. Backhaus et al. (2016): 102.

Tabelle 3: Übersicht über die Kriterienerfüllung der betrachteten Studien

Quelle: Eigene Darstellung

Autor/en (Jahr) / Kriterium	Reliabilität	Modellgüte	Multikollinearität	Omitted variable bias
Erdheim/Wang/Zickar (2006)	Erfüllt	Erf.	Erf.	Erf.
Zhang (2015)	Nicht erfüllt	Erf.	Erf.	Erf.
Pannaccio/Vandenberghe (2012)	Nicht erfüllt	Teilw. erfüllt	Erf.	Teilw. erfüllt
Spagnoli/Caetano (2012)	Nicht erfüllt	Erf.	Nicht erfüllt	Nicht erfüllt
Kell/Motowidlo (2012)	Erf.	Teilw. erfüllt	Nicht erfüllt	Erf.
Hawass (2012)	Erf.	Teilw. erfüllt	Erf.	Nicht erfüllt
Syed/Saeet/Farrukh (2015)	Nicht erfüllt	Erf.	Erf.	Nicht erfüllt

Denn wenn das zu untersuchende Konstrukt in der Studie nicht reliabel gemessen werden konnte, so ist eine Aussage über diese auch nur eingeschränkt bedeutsam. Eine solche Studie wird in der vorliegenden Arbeit allenfalls als Hinweis im Falle einer Bestätigung von gefundenen Wirkungsbeziehungen anderer Studien angesehen, jedoch besitzt eine solche Studie nicht an einer ausreichenden Aussagekraft um ein gegensätzliches Ergebnis in Bezug auf eine Wirkungsbeziehung zu widerlegen.

Das Analysekriterium der Multikollinearität wird von zwei der analysierten Studien nicht erfüllt. Da Multikollinearität innerhalb einer Modellgleichung Auswirkungen auf die Signifikanztests und die Verzerrung der ausgewiesenen Beta Werte haben kann, wird die Aussagekraft der Studien von Spagnoli und Caetano (2012) sowie von Kell und Motowidlo (2012) nur als eingeschränkt angesehen.

In Bezug auf die Modellgüte erfüllt die Studie von Hawass (2012) die statistische Signifikanz bei einer Wirkungsbeziehung nicht, woraufhin der gefundene Einfluss für diese eine Wirkungsbeziehung nicht bestätigt werden kann. Die restlichen ge-

gefundenen Wirkungsbeziehungen erfüllen die Anforderungen an die statistische Signifikanz und werden daher auch als gültig betrachtet. Zwei Modellgleichungen von Kell und Motowidlo (2012) und eine Modellgleichung von Panacchio und Vandenberghe (2012) erreichen nicht die erforderliche Höhe und Signifikanzwahrscheinlichkeit der erklärten Varianz, sodass hier kein Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf die jeweilige Commitment Komponente angenommen wird.

Das Analysekriterium des Ausschlusses von ausgelassenen Variablen erfüllen drei der untersuchten Studien aufgrund keiner Hinzunahme von Kontrollvariablen in die Modellgleichung nicht. Da durch das Auslassen eines konstanten Glieds die Regressionskoeffizienten viel anfälliger für Verzerrungen durch ausgelassene Variablen sind, weil die Verzerrung durch das konstante Glied nicht abgefangen werden kann, ist die Bedeutsamkeit der gefundenen Wirkungsbeziehungen in den jeweiligen Studien eingeschränkt. Studien, in denen ein Verdacht von omitted variable bias besteht, werden auch mit einer dahingehenden Berücksichtigung einer möglichen Verzerrung der Beta-Koeffizienten interpretiert.

Insgesamt wird deutlich, dass lediglich die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) alle untersuchten Analysekriterien erfüllt, sodass auf Basis der kritischen Analyse aussagekräftige Wirkungsbeziehungen angenommen werden können.

Die **Tabelle 4** fasst die Anzahl der bestätigten signifikanten direkten positiven-, negativen- und nicht-signifikanten Einflüsse der fünf Persönlichkeitseigenschaften auf die jeweiligen Commitment Komponenten zusammen. Nachfolgend wird auf Basis der Ergebnisse der kritischen Würdigung erläutert, welche Wirkungsbeziehungen aufrecht erhalten werden können und welche gefundenen Wirkungsbeziehungen durch eine eingeschränkte Aussagekraft nicht bestätigt werden können.

Tabelle 4: Zusammenfassung der bestätigten Einflüsse der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf die Commitment Komponenten

Quelle: Eigene Darstellung

Wirkungsbeziehung	Anzahl unter-sucher Studien	Anzahl der Studien mit signifi-kantem positi-ven Einfluss	Anzahl der Studien mit signifi-kantem negati-ven Einfluss	Anzahl der Studien ohne signifikanten Einfluss
Extraversion → AC	7	5	0	2
Extraversion → NC	6	4	0	2
Extraversion → KC	6	0	1	5
Offenheit → AC	7	2	1	4
Offenheit → NC	6	0	0	6
Offenheit → KC	6	1	2	3
Verträglichkeit → AC	7	2	0	5
Verträglichkeit → NC	6	2	1	3
Verträglichkeit → KC	6	1	1	4
Gewissenhaftigkeit → AC	7	3	1	3
Gewissenhaftigkeit → NC	6	2	0	4
Gewissenhaftigkeit → KC	6	1	0	5
Neurotizismus → AC	7	0	0	7
Neurotizismus → NC	6	0	1	5
Neurotizismus → KC	6	3	2	1

In Bezug auf die Wirkungsbeziehung zwischen *Extraversion* und *AC* konnte ein signifikanter positiver Einfluss von fünf der analysierten Studien festgestellt werden. Lediglich die Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) und die Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012) finden keinen direkten signifikanten Einfluss von Extraversion auf AC. Allerdings wird auch in der Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012) ein indirekter Einfluss durch den Mediator positiver emotionaler Zustand festgestellt, was darauf hindeuten könnte, dass der positive Einfluss von Extraversion in einem hohen Maße auf die positive Emotionalität zurückge-

führt werden kann, die extrovertierte Individuen auszeichnet. Im Rahmen der kritischen Würdigung wurde festgestellt, dass die Variable Extraversion in den Studien von Syed, Saeed und Farrukh (2015) und in der Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012) nicht die erforderliche interne Konsistenz aufweist und Extraversion somit nicht zuverlässig gemessen werden konnte. Zudem besteht der Verdacht auf eine Verzerrung der Modelle durch ausgelassene Variablen, wodurch die Beta Werte nicht exakt wiedergespiegelt werden können. Die Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) weist darüber hinaus eine geringe Stichprobengröße mit $n = 150$ und keine Angabe demographischer Charakteristika der Stichprobe auf, was die Repräsentativität der Studie einschränken könnte. Die Betrachtung der Forschungsergebnisse weiterer empirischer Studien bestätigt die Annahme eines positiven Einflusses von Extraversion auf das AC. Denn auch Kappagoda (2013) findet im Rahmen seiner empirischen Studie bezüglich des Einflusses der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf das AC von Englischlehrern in Sri Lanka einen positiven Einfluss von Extraversion auf das AC.²⁶² Die Autoren Goswami, Mathew und Chadha (2007) untersuchten das OC in öffentlichen Unternehmen für Forschung und Entwicklung in Indien und fanden heraus, dass ein signifikanter Einfluss von Extraversion auf das AC bei kommerziellen und akademischen öffentlichen Einrichtungen existiert.²⁶³ Auch der Untersuchungskontext in der Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) dient keinem weiteren Aufschluss über den fehlenden Zusammenhang zwischen Extraversion und AC, da mit der Studie von Zhang (2015) eine weitere Studie den Wirkungszusammenhang bei Lehrkräften in Universitäten misst. Insgesamt kann aufgrund einer nicht ausreichenden Qualität der Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) und Panacchio und Vandenberghe (2012) ein signifikanter positiver Effekt von Extraversion auf AC bestätigt werden. Auch die zweite Wirkungsbeziehung zwischen *Extraversion und NC* liefert keine eindeutigen Studienergebnisse. Während vier der untersuchten Studien einen positiven Zusammenhang zwischen Extraversion und NC bestätigen, wird in zwei Studien kein signifikanter Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten gefunden. Die Studien von Spagnoli und Caetano (2012) sowie von Kell und Motowidlo (2012) finden keinen Zusammenhang zwischen Extraversion und NC. Allerdings

²⁶² Vgl. Kappagoda (2013): 7.

²⁶³ Vgl. Goswami/Mathew/Chadha (2007): 23.

ist im Zuge der kritischen Würdigung die Studie von Spagnoli und Caetano (2012) durch eine nicht ausreichende Reliabilität sowie den Verdacht auf Multikollinearität und einer Verzerrung durch ausgelassene Variablen aufgefallen. Dies könnte fehlerhafte Signifikanztests erklären und die Aussagekraft der Studie insgesamt einschränken. Auch die Spezifität der Branche des polizeilichen Kontexts kann den fehlenden Einfluss nicht erklären, da die Studie von Goswami, Mathew und Chadha (2007) mit ihrer Untersuchung des NC bei Mitarbeitern einer Verteidigungsorganisation eine ähnliche Untersuchungsbranche aufweist, die einen Einfluss von Extraversion auf das NC bestätigt.²⁶⁴ Die Aussagekraft der Studie von Kell und Motowidlo (2012) ist als eingeschränkt zu beurteilen. Dies wird durch die hohe Interkorrelation der unabhängigen Variablen in dem Modell, was den Verdacht auf Multikollinearität und somit einer Verzerrung der Beta Werte und fehlerhafte Signifikanztests, begründet. Außerdem erfüllt die erklärte Varianz der Modellgleichung von NC nicht den Minimalwert für eine geringe erklärte Varianz, wodurch der nicht vorliegende Einfluss von Extraversion auf das NC bekräftigt wird. Auch der Untersuchungskontext in der Studie von Kell und Motowidlo (2012) könnte eine mögliche Ursache für den nicht gefundenen Einfluss von Extraversion auf das NC sein. Denn als einzige Studie untersuchen die Autoren den Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und OC bei Studenten in Bezug auf ihr OC gegenüber ihrer Universität. Die anderen untersuchten Studien beziehen sich hingegen auf das OC von Mitarbeitern in öffentlichen oder kommerziellen Unternehmen. Die Beziehung von Studenten gegenüber ihrer Universität ist nicht dadurch geprägt, dass Studenten von der Organisation eine monatliche Bezahlung erhalten, wie es bei Mitarbeitern eines Unternehmens der Fall ist, sondern Gebühren für die Mitgliedschaft in der Organisation im Sinne der Studiengebühren der Universität bezahlen.²⁶⁵ Dadurch fühlen sich Studenten vielleicht weniger dazu verpflichtet sich für die Organisation einzusetzen und empfinden eine geringe moralische Verpflichtung der Organisation etwas zurückgeben zu müssen. Die Studie zeichnet sich des Weiteren durch eine sehr geringe Stichprobengröße von $n = 110$ aus, was die Fragwürdigkeit einer ausreichenden Verallgemeinerbarkeit der Studie aufkommen lässt. Da sich

²⁶⁴ Vgl. Goswami/Mathew/Chadha (2007): 23.

²⁶⁵ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 243.

die genannten Studien im Rahmen der kritischen Würdigung nicht durch ein ausreichendes methodisches Vorgehen auszeichnen konnten, wird ein positiver Einfluss von Extraversion auf NC unterstellt.

In Bezug auf die Wirkungsbeziehung zwischen *Extraversion* und *KC* wurde in fünf der untersuchten Studien kein direkter signifikanter Effekt gefunden. Lediglich die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) bestätigt einen negativen Einfluss von Extraversion auf das KC. Dieser ist zudem auf einem relativ hohen einprozentigen Niveau signifikant ($p < 0,01$). Auffällig ist hier, dass die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) die einzige Studie ist, die alle der untersuchten Analyse-kriterien erfüllt, sodass in Bezug auf die Ergebnisse dieser Studie auf eine hohe Aussagekraft geschlossen werden kann. Die restlichen untersuchten Studien erfüllen alle mindestens eins der Analyse-kriterien nicht. Insbesondere die Studien von Zhang (2015), Panacchio und Vandenberghe (2012), Spagnoli und Caetano (2012) sowie die Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) erfüllen das Analyse-kriterium einer ausreichenden Reliabilität nicht, was als entscheidend für die Aussagekraft einer Studie angesehen wird. Demnach verbleiben lediglich die Studien von Kell und Motowidlo (2012) sowie von Hawass (2012) um das Ergebnis der Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) zu widerlegen. Allerdings können die Aussagen dieser Studien auch nur durch eine eingeschränkte Erfüllung der analysierten Kriterien als teilweise bestätigt angesehen werden. Denn in der Studie von Hawass (2012) besteht der Verdacht auf eine Verzerrung der Modellgleichung durch ausgelassene Variablen und in der Studie von Kell und Motowidlo (2012) besteht der Verdacht auf Multikollinearität der Modellgleichung, was wertlose Signifikanztests und verzerrte Beta Werte zur Folge haben kann. Die beiden Studien weisen zudem einen sehr geringen Stichprobenumfang auf, was die Repräsentativität der Studie einschränken könnte.²⁶⁶ Möglicherweise ist der negative Einfluss in der Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) auch auf den Automobilbereich zurückzuführen und den hohen Anteil des männlichen Geschlechts. Denn bereits in früheren Studien konnte ein Einfluss des Geschlechts auf das OC bestätigt werden und insbesondere im Hinblick auf das KC wurden Unterschiede aufgrund des Geschlechts

²⁶⁶ Vgl. Kell/Motowidlo (2012): 229, Hawass (2012): 152.

empirisch bestätigt.²⁶⁷ Da in der Automobilbranche überwiegend Männer beschäftigt sind könnte der negative Einfluss von Extraversion auf das KC auf das männliche Geschlecht zurückzuführen sein.²⁶⁸ Bei einer Gleichverteilung der Geschlechter wie in den anderen untersuchten Studien könnte sich der negative Einfluss des männlichen Geschlechts durch den möglichen positiven Einfluss des weiblichen Geschlechts hingegen ausgleichen, was den nicht signifikanten Einfluss in den anderen Studien erklären könnte. In Bezug auf die Gültigkeit der Studien kann jedoch lediglich die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) die Wirkungsbeziehung zwischen Extraversion und KC wiedergeben. Berücksichtigt werden sollte bezüglich dieses identifizierten Einflusses jedoch, dass er sich auf die Automobilbranche und die westliche Kultur bezieht. Auf Grundlage der Analyse der vorliegenden Arbeit wird daher ein negativer Einfluss von Extraversion auf das KC vermutet. Auch eine weitere veröffentlichte Studie von Goswami, Mathew und Chadha (2007), die das OC in öffentlichen Unternehmen für Forschung und Entwicklung in Indien untersucht, findet keinen signifikanten Einfluss von Extraversion auf das KC, was die Vermutung von unterschiedlichen Einflüssen in Bezug auf die Kultur und die jeweilige Branche nahe legt.

Damit wird insgesamt ein positiver Einfluss von Extraversion auf das AC und NC festgestellt und ein negativer Einfluss von Extraversion auf das KC vermutet. Der positive Einfluss von Extraversion überwiegt damit und wird durch die Studien von Rathi und Banerjee (2016) sowie von Zettler, Friedrich und Hilbig (2011) unterstützt. Denn die Autoren bestätigen einen positiven signifikanten Einfluss von Extraversion auf das gesamtheitliche OC.²⁶⁹ Möglicherweise wird in den Studien eher die affektive und normative Komponente des OC gemessen, was den positiven Effekt auf das OC erklärt. Einige weitere Studien finden hingegen keinen Einfluss von Extraversion auf das OC, was die Vermutung eines nicht existierenden Einflusses von Extraversion auf das KC bestärkt, indem der nicht signifikante Zusammenhang durch eine starke Präsenz der kalkulatorischen Komponente in dem gesamtheitlichen OC erklärt wird und der gefundene negative Einfluss der Studie von

²⁶⁷ Vgl. Wahn (1998): 262f.

²⁶⁸ Zu berücksichtigen ist bei dieser Argumentation jedoch, dass in der Regressionsgleichung das Geschlecht kontrolliert wurde, jedoch ist bei der geringen Anzahl an weiblichen Stichprobenteilnehmern ein Einfluss des Geschlechts vorstellbar. Vgl. Erdheim/Wang/Zickar (2006): 965.

²⁶⁹ Vgl. Rathi/Banerjee (2016): 30, Zettler/Friedrich/Hilbig (2011): 27.

Erdheim, Wang und Zickar (2006) eher auf Unternehmen der Automobilbranche beschränkt ist.²⁷⁰ Auch die Studie von Eckhardt et al. (2016) bestätigt diese Hypothese durch die Messung des Einflusses von Extraversion auf das OC bei Mitarbeitern vier verschiedener Berufsgruppen der IT-Branche. Denn die Autoren können einen positiven Einfluss von Extraversion bei Systemingenieuren bestätigen und finden hingegen keinen signifikanten Einfluss von Extraversion auf das OC von IT-Beratern, Programmierern und Systemadministratoren.²⁷¹

Die Wirkungsbeziehung zwischen *Offenheit und AC* weist ebenfalls unterschiedliche Ergebnisse der betrachteten Studien auf. So finden vier der untersuchten Studien keinen signifikanten Einfluss, eine der Studien findet einen negativen- und zwei der Studien zeigen einen positiven Einfluss von Offenheit auf das AC. Da die Studien von Syed, Saeed und Farrukh (2015) sowie von Spagnoli und Caetano (2012) die Anforderungen an die Reliabilität nicht erfüllen, können diese Studien nicht als aussagekräftige Studien genutzt werden, um einen entsprechenden Einfluss nachzuweisen. Lediglich durch die Studie von Hawass (2012) könnte ein möglicher positiver Einfluss von Offenheit auf das AC dargelegt werden. Allerdings erfüllt die Studie nicht das Analysekriterium des Ausschlusses von omitted variable bias, wodurch möglicherweise eine Verzerrung der Beta Werte vorliegen könnte. Ungewöhnlich ist auch, dass die Studie als einzige gefundene Studie die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Offenheit als bipolaren Persönlichkeitsfaktor angeben, was die unterschiedlichen Ergebnisse in Bezug eines nachweisbaren Einflusses von Offenheit auf das AC erklären könnte. Die Studie von Gelade, Dubson und Gilbert (2006) untersucht den Zusammenhang zwischen AC und Offenheit bei Mitarbeitern in über 49 Ländern und kann im Rahmen ihrer Studie auch keinen signifikanten Einfluss bestätigen.²⁷² Einige weitere empirische Studien wie von Holt, Rutherford und Clohessy (2007), Hackney (2012) und Kappagoda (2013) befürworten den nicht gefundenen Einfluss der betrachteten Studien von Offenheit auf das AC.²⁷³ Die genannten Studien stammen aus dem westlichen sowie dem östlichen Kulturkreis und untersuchen den Zusammenhang zwischen ausgewählten

²⁷⁰ Vgl. Guay et al. (2016): 35, Macsinga et al. (2015): 270, Holt/Rutherford/Clohessy (2007): 51.

²⁷¹ Vgl. Eckhardt et al. (2016): 56.

²⁷² Vgl. Gelade/Dubson/Gilbert (2006): 542, 551.

²⁷³ Vgl. Kappagoda (2013): 7, Hackney (2012): 37, Holt/Rutherford/Clohessy (2007): 51.

Persönlichkeitseigenschaften und einigen Commitment Komponenten, sodass der gefundene positive Effekt der Studie von Hawass auf die östliche Kultur zurückzuführen sein könnte. Daher kann zusammenfassend kein signifikanter Einfluss von Offenheit auf das AC nach kritischer Würdigung der betrachteten Studien festgestellt werden.

In Bezug auf die Wirkungsbeziehung zwischen *Offenheit und NC* wird in sechs der betrachteten Studien kein signifikanter Einfluss von Offenheit auf das NC gefunden. Spagnoli und Caetano (2012) finden zwar einen indirekten Effekt, der jedoch auf den Mediator Arbeitszufriedenheit mit HR-Praktiken zurückzuführen ist und daher eher auf umweltbedingte Einflüsse statt dispositionelle Einflüsse zurückzuführen ist. Weil die Wirkungsbeziehung zudem durch einen sehr geringen Beta Wert gekennzeichnet ist kann festgehalten werden, dass Offenheit keinen Einfluss auf das NC hat. Den nicht signifikanten Einfluss stützen auch Studien, die den Einfluss von der Persönlichkeitseigenschaft Offenheit auf das gesamtheitliche OC messen, ohne dieses in einzelne Komponenten aufzusplitten. Denn Zettler, Friedrich und Hilbig (2011), Tsai, Chen und Chen (2012) sowie Khiavi, Dashti und Mokthari (2016) finden auch in ihren Studien keinen signifikanten Einfluss von Offenheit auf das OC.²⁷⁴

Im Zuge der Untersuchung bestätigen drei Studien keinen signifikanten Einfluss von *Offenheit auf das KC*, zwei Studien finden einen negativen Einfluss und eine Studie bestätigt einen positiven Einfluss. Die Unterschiedlichkeit in den Ergebnissen bezüglich der KC Komponente ist möglicherweise auf die unterschiedlichen Komponenten zurückzuführen, in die die KC Komponente in einigen der betrachteten Studien auf gesplittet wurde. Zhang (2015) teilt das KC in wirtschaftliches und ausgewähltes Commitment ein und findet nur für ausgewähltes Commitment einen relativ geringen positiven Einfluss von Offenheit mit einem akzeptablen Signifikanzniveau von 5 % ($\beta = 0,13$, $p < 0,05$) was jedoch eine Fehleinschätzung des Beta Wertes nur zu 95 % ausschließt. Aufgrund der internen Konsistenz und damit keiner ausreichenden Reliabilität der Studie wird die Aussagekraft dieser Wir-

²⁷⁴ Vgl. Khiavi/Dashti/Mokthari (2016): 2132, Tsai/Chen/Chen (2012): 500, Zettler/Friedrich/Hilbig (2011): 27.

kungsbeziehung jedoch zudem angezweifelt. Möglicherweise ist das KC der anderen Studien auf die wirtschaftliche Commitment Komponente zurückzuführen, denn bezüglich dieser Komponente konnte kein signifikanter Einfluss von Offenheit auf das KC in der Studie von Zhang (2015) festgestellt werden. Einen negativen Einfluss von Offenheit haben Erdheim, Wang und Zickar (2006) sowie Syed, Saeed und Farrukh (2015) festgestellt. Die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) erfüllt zwar alle Analysekrterien, jedoch liefert die Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) insbesondere in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaft Offenheit eine so geringe interne Konsistenz, dass die Reliabilität der Studie in Frage gestellt werden muss. Die erklärten Varianzen von KC durch die Persönlichkeitseigenschaft Offenheit ist in beiden Studien zudem gering (3 %) und lediglich signifikant auf einem fünfprozentigen Niveau. Die restlichen untersuchten Studien erfüllen die ausgewählten Analysekrterien im Rahmen der kritischen Würdigung nur eingeschränkt und weisen nicht genügend Aussagekraft in Bezug auf die untersuchte Wirkungsbeziehung auf. Insgesamt wird daher ein geringer negativer Einfluss von Offenheit auf KC vermutet.

Im Hinblick auf die Persönlichkeitseigenschaft *Verträglichkeit* weisen zwei der untersuchten Studien einen positiven Einfluss *auf das AC* und fünf Studien keinen gefundenen Einfluss auf das AC auf. Im Rahmen der kritischen Würdigung ist bei der Beurteilung der Modellgüte in der Studie von Hawass (2012) aufgefallen, dass der Regressionskoeffizient von Verträglichkeit das vorgeschriebene Signifikanzniveau nicht erfüllt. Damit ist ein Einfluss von Verträglichkeit auf das AC bei dem Verkaufspersonal in pharmazeutischen Unternehmen in Ägypten auch in dieser Studie weniger wahrscheinlich. Als einzige weitere der untersuchten Studien bestätigen Kell und Motowidlo (2012) einen gefundenen Einfluss von Verträglichkeit auf das AC mit einem relativ hohen Beta Wert und einem hohen Signifikanzniveau.²⁷⁵ Möglicherweise ist dieser Einfluss eher auf den Kontext der Universität zurückzuführen, denn als Student sind gute Beziehungen zu Kommilitonen besonders wichtig, um eventuell versäumte Vorlesungsinhalte nachzuholen und diese durch Kommilitonen zur Verfügung gestellt zu bekommen. Zudem könnte das AC

²⁷⁵ $\beta = 0,28, p < 0,01$.

in Universitäten eher durch das Gemeinschaftsgefühl unter Kommilitonen entstehen, das die positive emotionale Bindung zu der Universität fördert. Im Gegensatz dazu steht die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006), die keinen signifikanten Einfluss zwischen den genannten Variablen findet und dieses Ergebnis durch ein gutes methodisches Vorgehen untermauern kann. Allerdings weisen die restlichen untersuchten Studien, die das Ergebnis von Erdheim, Wang und Zickar (2006) bestätigen, keine ausreichende interne Konsistenz zur Messung der Persönlichkeitseigenschaft *Verträglichkeit* und damit nur eine eingeschränkte Reliabilität in den Studien auf, wodurch die Bedeutsamkeit dieser Studien in Bezug auf den Wirkungszusammenhang zwischen *Verträglichkeit* und *AC* eingeschränkt ist. Insgesamt wird auf Basis der untersuchten Studien kein signifikanter Einfluss von *Verträglichkeit* auf das *AC* bei Mitarbeitern in Unternehmen angenommen.

Insbesondere in Bezug auf die Ergebnisse der Wirkungsbeziehung zwischen *Verträglichkeit* und *NC* besteht eine hohe Ungleichheit. So zeigen die Ergebnisse von Zhang (2015) einen negativen Einfluss, der sich zudem durch eine hohe statistische Signifikanz auszeichnet. Möglicherweise ist dieser negative Einfluss teilweise auf die Operationalisierung der Messkonstrukte zurückzuführen. Denn die Studie verwendet zur Operationalisierung des *OC* als einzige der betrachteten Studien einen von Chinesen entwickelten Fragebogen, der eine unterschiedliche Einteilung der *Commitment* Komponenten vornimmt und vielleicht spezifische kulturelle Aspekte enthält. Bei der Messung der Persönlichkeitseigenschaften hingegen konnte die Studie keine ausreichende interne Konsistenz für die Variable *Verträglichkeit* aufweisen, sodass das Ergebnis der Studie insbesondere in Bezug auf den Zusammenhang zwischen *Verträglichkeit* und *NC* in Frage gestellt werden muss. Spagnoli und Caetano (2012) sowie Erdheim, Wang und Zickar (2006) wiesen auf einen positiven Einfluss von *Verträglichkeit* auf das *NC* hin. Durch drei nicht erfüllte Analysekriterien und insbesondere eine sehr geringe Reliabilität ist die Bedeutsamkeit der Studie von Spagnoli und Caetano (2012) eingeschränkt. Erdheim, Wang und Zickar (2006) überzeugen jedoch mit der Erfüllung aller Analysekriterien in der vorliegenden Arbeit, sodass ein positiver Einfluss von *Verträglichkeit* auf das *NC* angenommen werden kann. Gleichzeitig sollen jedoch die nicht signifikanten Ergebnisse in Bezug auf den Wirkungszusammenhang durch drei weitere untersuchte Studien eingeschränkt berücksichtigt werden auch wenn diese einige der analysierten Kriterien nur teilweise erfüllen. Ein weiteres Indiz für einen nicht existierenden

Einfluss von Verträglichkeit auf das NC liefert die Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012), die lediglich einen indirekten Einfluss durch den Mediator positiver emotionaler Zustand feststellen. Damit könnten für den gefundenen positiven Einfluss der anderen untersuchten Studien eventuell auch andere Effekte auf das NC verantwortlich sein.

In Bezug auf die Wirkungsbeziehung zwischen *Verträglichkeit* und *KC* finden vier Studien keinen signifikanten Einfluss, während die Studie von Zhang (2015) einen negativen Einfluss und die Studie von Panacchio und Vandenberghe (2015) einen positiven Einfluss aufweist. Die beiden genannten Studien teilen die *KC* Komponente als einzige der analysierten Studien in *KC* aufgrund von geringen wahrgenommenen Alternativen und in *KC* aufgrund hoher Wechselkosten ein. Eventuell ist eine weitere Aufspaltung der *KC* Komponente notwendig, um signifikante Einflüsse zu identifizieren. Einen Hinweis darauf gibt die Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012), die lediglich einen signifikanten Einfluss auf die *KC* Komponente aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten identifiziert. Bei Betrachtung des Beta Wertes fällt jedoch auf, dass der Einfluss von Verträglichkeit auf das *KC* aufgrund hoher Wechselkosten sinkt, sobald positiver und negativer emotionaler Zustand in die Modellgleichung aufgenommen werden, sodass hier möglicherweise andere Effekte das *KC* beeinflussen und kein Einfluss von Verträglichkeit auf das *KC* besteht. Obwohl die Beschreibung der Teilkomponenten in den Studien übereinstimmt zeigen die Studien unterschiedliche Ergebnisse im Hinblick auf einen nachweisbaren positiven oder negativen Effekt auf. Dabei sind die Ergebnisse bezüglich der Wirkungsbeziehung in der Studie von Zhang (2015) sogar hoch signifikant und auch die Varianzen der beiden kalkulatorischen Komponenten zeichnen sich nicht durch sehr geringe Werte aus.²⁷⁶ Die Identifizierung des indirekten Einflusses durch die Mediatorvariablen positiver und negativer emotionaler Zustand in der Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012) deutet daraufhin, dass der Einfluss der Persönlichkeitseigenschaft von der emotionalen Lage des Mitarbeiters abhängt und dafür entscheidend ist, ob sich ein positiver oder negativer Einfluss auf das *OC* ergibt. Eventuell ist hier eher die emotionale Lage für die Entstehung von *OC* verantwortlich als die Persönlichkeitseigenschaften an sich. Dies

²⁷⁶ Als sehr gering wird auf Basis des Analyseteils eine erklärte Varianz von 0,02 interpretiert.

bestätigen die Ergebnisse anderer empirischer Analysen, die einen signifikanten Einfluss von positiver und negativer Emotionalität auf das OC herausfanden.²⁷⁷ Diese Annahme stützen auch die Ergebnisse der anderen analysierten Studien, die keinen signifikanten Einfluss von Verträglichkeit auf das KC erkennen. Dennoch ist die Reliabilität insbesondere in Bezug auf die Variable Verträglichkeit in beiden Studien nicht in einem ausreichenden Niveau erfüllt, sodass die Aussagekraft der beiden Studien in Bezug auf die gefundenen Einflüsse nicht ausreichend vorhanden ist. Neben der Studie von Erdheim, Wang und Zickar, die alle untersuchten Analysekriterien erfüllt, können die Studien von Kell und Motowidlo (2012) sowie Hawass (2012) den nicht signifikanten Einfluss von Verträglichkeit auf das KC eingeschränkt befürworten.

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in empirischen Studien wider, die den Einfluss von Verträglichkeit auf das gesamtheitliche OC messen. Denn während einige Studien wie Khiavi, Dashti und Mokthari (2016) oder Abdullah und Rashid (2013) einen positiven Einfluss finden, können andere Autoren wie Tsai, Chen und Chen (2012) oder Tziner et al. (2008) keinen signifikanten Einfluss im Rahmen ihrer Studie bestätigen.²⁷⁸ Anscheinend sprechen die Studien die unterschiedlichen Commitment Komponenten in verschiedenem Ausmaß an, was die Wichtigkeit der Aufteilung des OC in die drei Komponenten zur Identifizierung des Einflusses der Persönlichkeitseigenschaften auf das OC an dieser Stelle betont.

In Bezug auf den Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das AC wurde in zwei der untersuchten Studien ein positiver Einfluss gefunden, eine Studie weist einen negativen Einfluss auf und vier Studien zeigen keinen signifikanten Einfluss. Im Hinblick auf den negativen Einfluss kann die Studie von Panacchio und Vandenberghe (2012) durch eine nicht ausreichende Reliabilität und eine sehr geringe insignifikante erklärte Varianz ($R^2 = 0,02$) für die Modellgleichung mit AC nicht als aussagekräftige Studie dienen. Die Verringerung des Einflusses von Gewissenhaftigkeit auf das AC bei Hinzunahme der Mediatorvariablen deutet zudem auf weitere mög-

²⁷⁷ Vgl. Thoresen et al. (2003): 929f., Naquin/Holton (2002): 366.

²⁷⁸ Vgl. Khiavi/Dashti/Mokthari (2016): 2132, Abdullah/Rashid (2013): 764, Tsai/Chen/Chen (2012): 500, Tziner et al. (2008): 439. Siehe auch Eckhardt et al. (2016): 56 oder Guay (2016): 36.

liche Einflussgrößen auf das AC hin und dass ein direkter Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das AC möglicherweise nicht existiert. Das Auslassen relevanter Variablen in der Modellgleichung könnte zu einer Verzerrung des Beta Wertes geführt haben. Des Weiteren existieren keine Forschungsergebnisse, die diesen Einfluss befürworten können. Einen positiven Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das AC finden Syed, Saeed und Farrukh (2015) sowie Hawass (2012), der zudem ein hohes Signifikanzniveau aufweist. Neben einer geringen Reliabilität der Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) verwenden beide Studien keine Kontrollvariablen in den Modellgleichungen, was eine Verzerrung der Beta Werte durch ausgelassene Variablen verursachen könnte. Da jedoch weitere Studien vorliegen, die einen positiven Einfluss auf das AC finden konnten, sollte diese Wirkungsbeziehung intensiver erforscht werden.²⁷⁹ Die Untersuchung der Bedeutsamkeit von Mediatorvariablen könnte weiteren Aufschluss über den gefundenen positiven Einfluss liefern, da auch Spagnoli und Caetano (2012) einen positiven indirekten Einfluss durch den Mediator Arbeitszufriedenheit identifizierten. Durch die überwiegende Anzahl der Studien, die keinen signifikanten Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das AC feststellen konnten und die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006), die im Rahmen der kritischen Würdigung durch ein gutes methodisches Vorgehen überzeugte, wird kein Einfluss in Bezug auf die genannte Wirkungsbeziehung vermutet. Dies können die empirischen Ergebnisse der Studien von Holt, Rutherford und Clohessy (2007) und Macsigna et al. (2015) bestätigen.²⁸⁰ Möglicherweise ist der positive Zusammenhang auch auf die Spezifität südöstlicher Kulturen zurückzuführen, da diese Kulturen vielleicht Gewissenhaftigkeit anders interpretieren und unterschiedliche Messkonzepte verwenden als die westliche oder die asiatische Bevölkerung.

Den positiven Einfluss von *Gewissenhaftigkeit auf das NC* können lediglich zwei Studien befürworten. Jedoch erfüllen die Studien von Zhang (2015) und Syed, Saeed und Farrukh (2015) das Analysekriterium der Reliabilität nicht, wodurch die Aussagekraft der Studien eingeschränkt ist. Durch den Verzicht auf Kontrollvariablen in den Modellgleichungen und somit einer hohen Wahrscheinlichkeit der Verzerrung der Regressionskoeffizienten können Signifikanztests wertlos werden, wodurch das hohe Signifikanzniveau von Gewissenhaftigkeit keine überzeugende

²⁷⁹ Vgl. Khiavi/Dashti/Mokthari (2016): 2132, Kappagoda (2013): 7.

²⁸⁰ Vgl. Macsigna et al. (2015): 270, Holt/Rutherford/Clohessy (2007): 51.

Glaubwürdigkeit aufweist. Daher wird kein Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das NC vermutet.

Entgegen der Erwartungen ist die Studie von Erdheim, Zhang und Zickar (2006) die einzige Studie die einen positiven Einfluss von *Gewissenhaftigkeit auf das KC* findet, wobei diese Wirkungsbeziehung durch ein hohes Signifikanzniveau charakterisiert wird.²⁸¹ Alle anderen untersuchten Studien können in Bezug auf ihre empirischen Ergebnisse keinen signifikanten Einfluss nachweisen. Da alle Studien, abgesehen von der Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) jedoch mindestens eines der Analyse Kriterien nicht erfüllen, was u. a. zu wertlosen Signifikanztests, verzerrten Beta Werten und ungenauen Messungen führt, können die Ergebnisse der restlichen Studien nur eingeschränkt als bedeutsam für die Interpretation der Wirkungsbeziehung angesehen werden. Damit kann zumindest ein positiver Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das KC für Mitarbeiter in westlichen Kulturen und den Automobilbereich festgehalten werden. Das Ergebnis wird gestützt durch die Studie von Hackney (2012), die ebenfalls einen positiven Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf das KC bei Mitarbeitern eines Telekommunikationsunternehmens in den USA findet.²⁸²

Insgesamt weisen die analysierten Studien in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaft Gewissenhaftigkeit eher uneindeutige Ergebnisse auf. Es kann jedoch insgesamt festgehalten werden, dass Gewissenhaftigkeit auf mindestens eine der Commitment Komponenten einen positiven Einfluss hat, während die anderen Commitment Komponenten eventuell nicht oder nur in einem geringen Maße beeinflusst werden können. Dieses Ergebnis spiegeln auch weitere empirische Studien wider, die keinen oder einen positiven Einfluss von Gewissenhaftigkeit auf OC finden.²⁸³

Keine der untersuchten Studien findet einen signifikanten direkten Einfluss von *Neurotizismus auf das AC*, wodurch auf Grundlage der analysierten Studien zusammengefasst werden kann, dass kein Einfluss bezüglich der genannten Wirkungsbeziehung besteht.

²⁸¹ Als hohes Signifikanzniveau werden Beta Werte mit p-Werten < 0,01 angesehen.

²⁸² Vgl. Hackney (2012): 37.

²⁸³ Vgl. Eckhardt et al. (2016): 56, Guay (2016): 36, Addullah/Rashid (2013): 764, Tsai/Chen/Chen (2012): 500, Tziner et al. (2008): 439.

In Bezug auf den Wirkungszusammenhang zwischen *Neurotizismus* und *NC* weist die Studie von Syed, Saeed und Farrukh (2015) als einzige Studie einen signifikanten negativen Einfluss auf, alle anderen Studien finden keinen signifikanten Einfluss von Neurotizismus auf *AC*. Aufgrund einer nicht ausreichenden Reliabilität und einer möglichen Verzerrung ausgelassener Variablen besteht jedoch wie schon zuvor erwähnt die Fragwürdigkeit der Ergebnisse der Studie. Auch die Repräsentativität der Studie könnte aufgrund einer geringen Stichprobe ($n = 150$) und eines Verzichts von Angaben bezüglich demographischer Charakteristika der Stichprobe in der Studie angezweifelt werden. Daher wird kein signifikanter Einfluss von Neurotizismus auf das *NC* vermutet.

Zwischen *Neurotizismus* und dem *KC* wird von Hawass (2012) ein negativer Einfluss gefunden, von drei Studien wird ein positiver Einfluss bestätigt und zwei Studien können keinen signifikanten Einfluss finden. Die Studie von Hawass (2012) wird lediglich eine eingeschränkte Aussagekraft zugewiesen, da eine mögliche Verzerrung ausgelassener Variablen zu verzerrten Beta-Koeffizienten und wertlosen Signifikanztests geführt haben könnte. Hawass (2012) erklärt den gefundenen negativen Einfluss mit der Verschiedenheit der Lebensbedingungen und kulturspezifischen Aspekten der Bevölkerung in Ägypten.²⁸⁴ Ein positiver Zusammenhang wurde im Rahmen der Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) gefunden, deren Ergebnis auch nach der kritischen Würdigung aufrechterhalten werden kann. Unterstützt wird das Ergebnis der Autoren durch die untersuchten Studien von Zhang (2015) sowie von Panacchio und Vandenberghe (2012). Keinen signifikanten Einfluss finden Kell und Motowidlo (2012), allerdings sollte hier beachtet werden, dass nicht die Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus gemessen wurde sondern die Anpassung, die häufig lediglich als gegensätzliche Persönlichkeitseigenschaft stellvertretend für die Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus verwendet wird. Auch der universitäre Kontext könnte wie bereits erläutert die unterschiedlichen Ergebnisse erklären. Daneben können Syed, Saeed und Farrukh (2015) den nicht signifikanten Einfluss nicht durch eine ausreichende statistische Qualität der durchgeführten Studie aufgrund einer zu geringen Reliabilität und des Verdachts

²⁸⁴ Siehe dafür Hawass (2012): 151.

auf omitted variable bias untermauern. Aufgrund der Uneinheitlichkeit der Ergebnisse in Bezug auf den Einfluss von Neurotizismus auf das KC kann ein positiver Einfluss im Rahmen der vorliegenden Arbeit nur für den Automobilbereich und für westliche Kulturen durch die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) bestätigt werden. Durch die unterschiedlichen Ausprägungen von Neurotizismus in verschiedenen Kulturkreisen und in Bezug auf das individuelle Erleben kann sich der Einfluss dieser Persönlichkeitseigenschaft auch unterschiedlich auf das gezeigte Commitment gegenüber der Organisation auswirken. Zur Beurteilung dieser Wirkungsbeziehung wäre die Untersuchung kultureller Besonderheiten in Bezug auf die unterschiedlichen Persönlichkeitseigenschaften von Interesse.²⁸⁵ Einen weiteren Grund für die unterschiedlichen Ergebnisse in Bezug auf den Einfluss der Big Five auf das OC könnte die Verschiedenartigkeit der Messkonzepte darstellen. Denn die betrachteten Studien nutzen insbesondere in Bezug auf die Operationalisierung der Persönlichkeitseigenschaften häufig unterschiedliche Fragebögen.

3.5 Limitationen

Das Aufzeigen von Limitationen bezüglich der gewonnenen Ergebnisse dieser Arbeit stellt neben der Darlegung der Erkenntnisse einen wichtigen Bestandteil dar. Zunächst muss betont werden, dass sich die vorliegende Arbeit überwiegend auf das drei Komponenten Modell des OC von Meyer und Allen (1991) beschränkt hat. Obwohl sich vergleichbare Modelle mit den Komponenten von Meyer und Allen (1991) überschneiden, konnte bspw. das ideale Commitment nach Ling, Fang und Zhang (2002) oder das instrumentelle Commitment nach Caldwell, Chatman und O'Reilly (1990) nicht in der vorliegenden Analyse berücksichtigt werden.²⁸⁶ Dennoch wurden Studien einbezogen, die überarbeitete Modelle oder ähnliche Modelle von Meyer und Allen (1991) enthalten, wie die Aufspaltung der KC Komponente, wodurch ein großer Teil von Studien die das OC untersuchen abgedeckt werden konnte.

²⁸⁵ Choi, Oh und Colbert (2015) konnten im Rahmen ihrer Studie keine signifikanten Unterschiede bezüglich des Einflusses von emotionaler Stabilität und KC in individualistischen und kollektivistischen Kulturen nachweisen. Vgl. Choi/Oh/Colbert (2015): 27.

²⁸⁶ Vgl. Ling/Fang/Zhang (2002): 60, Caldwell/Chatman/O'Reilly (1990): 252.

Neben der Einschränkung im Bereich des OC beziehen sich die Erkenntnisse dieser Arbeit überwiegend auf die Big Five Persönlichkeitseigenschaften. Der Einfluss weiterer Persönlichkeitseigenschaften wie die Kontrollüberzeugung, das Vertrauen oder zusätzliche Persönlichkeitsfaktoren, die anhand anderer Persönlichkeitsmodelle identifiziert wurden, konnten im Rahmen dieser Arbeit nicht explizit untersucht werden und wurden lediglich als Element der Big Five Persönlichkeitseigenschaften erfasst.²⁸⁷ Auch positive und negative Emotionalität wurden häufig in Verbindung mit OC untersucht, werden aber in der vorliegenden Arbeit als Ausprägungen der Persönlichkeitseigenschaften erfasst. Somit ist die Aussagekraft der Ergebnisse in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaften auf die fünf untersuchten Persönlichkeitsfaktoren limitiert und nicht verallgemeinerbar.

Die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Analyse unterliegen maßgeblich der Wahl der Analysekriterien. Die vorliegende Arbeit beschränkt sich im Rahmen der kritischen Würdigung auf vier Analysekriterien. Weitere Analysekriterien hätten bspw. die Repräsentativität aufgrund des geringen Stichprobenumfangs und der Angabe von Informationen bezüglich der Stichprobe einiger Studien oder das methodische Vorgehen im Hinblick auf die Verwendung einer Faktorenanalyse und die damit verbundene Überprüfung der Höhe der Faktorladung sein können. In Anbetracht auf die in den Studien zur Verfügung gestellten Ergebnisse konnten die Studien nur anhand dieser Informationen bewertet werden, sofern durch Kontaktierung der Autoren keine weiteren Informationen beschaffen werden konnten. So wurde sich in Anbetracht der Vergleichbarkeit bspw. auf die Bewertung der Reliabilität durch das Cronbachs Alpha fokussiert, was sich wiederum auf die Aussagekraft der kritischen Würdigung auswirkt. Die Multikollinearität der Modellgleichung wurde zudem anhand der Interkorrelationen der Variablen bewertet, da der VIF lediglich in einer Studie weitere Informationen über Multikollinearität der Modelle lieferte. Auch die Fokussierung auf das statistische Analyseverfahren der Regressionsanalyse in Bezug auf die Bewertung der Modellgüte und in diesem Zuge die Vernachlässigung der Analyse der Nutzung von Strukturgleichungsmodellen, Faktorenanalysen und Bootstrap Verfahren müssen an dieser Stelle erwähnt werden. Hierbei ist jedoch

²⁸⁷ Vgl. Hogan/Holland (2003): 106.

das Ziel der vorliegenden Arbeit deutlich zu machen, das in der Identifizierung eines direkten Einflusses der Persönlichkeitseigenschaften auf die Commitment Komponenten besteht. Aufgrund keines Hinweises in den Studien auf die Hinzunahme von Kontrollvariablen in das Modell wurde im Rahmen der Analyse des omitted variable bias zudem der Verzicht auf die Nutzung von Kontrollvariablen unterstellt, was die Aussagekraft des Analysekriteriums dahingehen einschränkt. Insbesondere in Bezug auf die Studie von Hawass (2012), die das Analysekriterium der Reliabilität erfüllt, müssten die Ergebnisse eingeschränkt betrachtet werden.

Da im Rahmen der kritischen Würdigung nur eine Studie identifiziert wurde, die eine angemessene Aussagekraft der Ergebnisse aufweist, sind die Erkenntnisse überwiegend auf den Automobilbereich beschränkt, da die Studie in einem Unternehmen der Automobilbranche durchgeführt wurde. Des Weiteren wurde die Studie in den USA durchgeführt, sodass die Ergebnisse ebenfalls lediglich für die westliche Kultur bestätigt werden können. Eine allgemeine Identifizierung des Einflusses der Persönlichkeitseigenschaften auf das OC in Unternehmen kann also nicht dargelegt werden, allerdings konnte im Rahmen der Ergebnisdiskussion festgestellt werden, dass eine allgemeine Aussage aufgrund von branchenspezifischer und kultureller Effekte nur eingeschränkt möglich ist.

4 Fazit und Ausblick

Die Zielsetzung dieser Arbeit bestand darin, den Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf das OC zu identifizieren, indem der Einfluss auf die einzelnen Commitment Komponenten anhand einer wissenschaftlichen Analyse empirischer Studien untersucht wurde. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Forschungsergebnisse im Hinblick auf einen nachweisbaren positiven oder negativen Einfluss der Big Five auf die OC Komponenten sollte die Frage beantwortet werden, ob die Big Five Persönlichkeitseigenschaften einen positiven-, negativen- oder keinen signifikanten Einfluss auf die OC Komponenten aufweisen.

Dafür wurde zunächst eine Datenbankrecherche durchgeführt, um relevante Studien auszuwählen, die empirische Ergebnisse bezüglich der untersuchten Wirkungsbeziehungen aufweisen können. Anschließend wurden diese Studien anhand ausgewählter Analyse Kriterien kritisch gewürdigt, um die Aussagekraft der Erkenntnisse in den relevanten Studien zu überprüfen.

Im Zuge dieser Vorgehensweise können bedeutsame Erkenntnisse festgehalten werden. Im Hinblick auf die kritische Analyse erfüllt lediglich die Studie von Erdheim, Wang und Zickar (2006) die entscheidenden Kriterien, sodass die gefundenen Ergebnisse in Bezug auf die Wirkungsbeziehungen als aussagekräftig bezeichnet werden können. Die anderen analysierten Studien erfüllen mindestens ein entscheidendes Analyse Kriterium nicht, wodurch die Studienergebnisse allenfalls als Hinweise auf bestehende Wirkungszusammenhänge betrachtet werden können. Somit konnte im Rahmen der kritischen Würdigung ein positiver Einfluss von Extraversion auf das AC, ein positiver Einfluss von Extraversion und Verträglichkeit auf das NC und ein negativer Einfluss von Extraversion und Offenheit sowie ein positiver Einfluss von Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus auf das KC für Mitarbeiter des Automobilbereichs bestätigt werden. In Folge der Ergebnisdiskussion werden darüber hinaus kulturelle Unterschiede sowie Branchenunterschiede (des jeweiligen Unternehmens) in Bezug auf den Einfluss auf das OC vermutet.

Bei Betrachtung des gesamtheitlichen OC kann damit ein überwiegend positiver Einfluss von Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus festgehalten werden. Lediglich für Offenheit wird ein negativer Einfluss auf das

OC gefunden. Für die Praxis ergibt sich im Hinblick auf die Einstellung von Personal im Automobilbereich die Handlungsempfehlung eher Mitarbeiter einzustellen, die hohe Ausprägungen in Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus aufweisen, da diese aufgrund ihrer positiven Emotionalität gegenüber dem Unternehmen und gegenüber anderen Mitarbeitern schneller eine persönliche Bindung und ein Gefühl der Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen entwickeln, was die Wahrscheinlichkeit einer hohen Fluktuation im Unternehmen reduziert. Der Verlust der erzielten Anerkennung im Fall eines Unternehmenswechsels bei Individuen mit stark ausgeprägter Gewissenhaftigkeit sowie die Furcht von Mitarbeitern mit stärker ausgeprägtem Neurotizismus vor einem Unternehmenswechsel aufgrund hoher Ungewissheit stärken zudem das OC und den Wunsch in der Organisation weiterhin angestellt zu sein. Mitarbeiter mit einer hohen Ausprägung in der Offenheit hingegen streben nach neuen Erfahrungen und Veränderungen, sodass sie ihre persönlichen Kosten eines Unternehmenswechsels als geringer einschätzen und eher hinnehmen um sich in einem neuen Unternehmen persönlich weiter zu entwickeln.

Da sich die Ergebnisse auf den Automobilbereich beschränken, konnte die Forschungsfrage lediglich im Hinblick auf den Einfluss der Big Five auf das OC in Automobilunternehmen und für die westliche Kultur beantwortet werden. Um die Forschungsfrage verallgemeinerbarer zu beantworten, sollten zukünftige Forschungsarbeiten den Einfluss der Big Five Persönlichkeitseigenschaften auf die Commitment Komponenten in anderen Branchen und über verschiedene Kulturen hinweg untersuchen, die sich zudem durch ein gutes und fundiertes methodisches Vorgehen auszeichnen. Dabei sollte in zukünftigen empirischen Studien insbesondere die Einbeziehung aller relevanten Kontrollvariablen in der Modellgleichung berücksichtigt werden. Neben dem Alter und dem Geschlecht könnten die Dauer im Job, die Organisationsebene und das Bildungsniveau wichtige Einflussgrößen auf das OC darstellen. Im Rahmen der Analyse wurden zudem Mediatoreffekte wie die Arbeitszufriedenheit oder positive und negative Emotionalität identifiziert, die die Beziehung zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und den Commitment Komponenten beeinflussen. Die Identifizierung weiterer möglicher Mediatoren durch zukünftige empirische Studien könnte weiteren Aufschluss über den Zusammenhang zwischen den Big Five Persönlichkeitseigenschaften und den OC Komponenten ermöglichen. Die Untersuchung der Bedeutsamkeit dieser Mediatoren

könnte insbesondere in der Praxis für das Personalmanagement sowie für Führungskräfte von besonderem Interesse sein, um festzustellen wie Mitarbeiter bestimmter Persönlichkeitseigenschaften betreut, motiviert und gefördert werden sollten, um das OC zu stärken.

Quellenverzeichnis

- Abdullah, Iqra/Rashid, Yahya* (2013): Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. In: Middle-East Journal of Scientific Research 17 (6): 761-768.
- Allen, Natalie J./Meyer, John P.* (1990): The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. In: Journal of Occupational Psychology, 63 (1): 1-18.
- Angle, Harold/Perry, James* (1981): An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. In: Administrative Science Quarterly, 26 (1): 1-14.
- Ariani, Dorothea Wahyu* (2014): Relationship Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Service Industries in Indonesia. In: Research Journal of Business Management, 8 (3): 262-283.
- Asendorpf, Jens B./Neyer, Franz J.* (2012): Psychologie der Persönlichkeit. 5. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf* (2016): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 14. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Baron, Reuben M./Kenny, David A.* (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. In: Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6): 1173–1182.
- Barrick, Murray R./Mount, Michael K.* (1991): The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. In: Personnel Psychology, 44 (1): 1-26.
- Becker, Howard S.* (1960): Notes on the Concept of commitment. In: American Journal of Sociology, 66 (1): 32-40.

- Behling, Orlando* (1998): Employee selection: Will Intelligence and Conscientiousness Do the Job? In: *Academy of Management Executive*, 12 (1): 77-86.
- Bentein, Kathleen/ Vandenberg, Robert/Vandenberghe, Christian/Stinglhamber, Florence* (2005): The Role of Change in the Relationship Between Commitment and Turnover: A Latent Growth Modeling Approach. In: *Journal of Applied Psychology*, 90 (3): 468-482.
- Bertolino, Marilena/Truxillo, Donald M./Fraccaroli, Franco* (2013): Age Effects on Perceived Personality and Job Performance. In: *Journal of Managerial Psychology*, 28 (7/8): 867-885.
- Berekoven, Ludwig/Eckert, Werner/Ellenrieder, Peter* (2009): *Marktforschung Methodische Grundlagen und praktische Anwendung*, 12. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Botwin, Michael D./Buss, David M.* (1989): Structure of Act-Report Data: Is the Five-Factor Model of Personality Recaptured? In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (6): 988-1001.
- Buchanan, Bruce* (1974): The Primary Personality Factors in Women Compared with Those in Men. In: *The British journal of psychology*, 1 (2): 114-130.
- Bühl, Achim* (2010): *PASW 18: Einführung in die moderne Datenanalyse*. 12. Aufl. München: Pearson Studium.
- Bühner, Markus/Ziegler, Matthias* (2009): *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson Studium.
- Caldwell, David F./Chatman, Jennifer A./O' Reilly, Charles A.* (1990): Building Organizational Commitment: A Multifirm Study. In: *Journal of Occupational Psychology*, 63 (3): 245-261.
- Cattell, Raymond B.* (1947): Confirmation and Clarification of Primary Personality Factors. In: *Psychometrika*, 12 (3): 197-220.
- Cattell, Raymond B.* (1948): The Primary Personality Factors in Women Compared with Those in Men. In: *British Journal of Psychology*, 1 (2): 114-130.

- Chin, W. W.* (1998): The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In: Marcoulides, G. A. (Hrsg.): Modern Business Research Methods. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates: 295–336.
- Chiu, Randy K./Francesco, Anne Marie* (2003): Dispositional Traits and Turnover Intention: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. In: International Journal of Manpower, 24 (3): 284-298.
- Choi, Daejong/Oh, In-Sue/Colbert, Amy E.* (2015): Understanding Commitment at Work: A Metaanalytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture. In: Journal of Applied Psychology, 100 (5): 1542-1567.
- Cohen, Jacob* (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2 Aufl. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Colquitt, Jason A./Conlon, Donald E./Wesson, Michael J./Porter, Christopher O. L. H./Yee Ng, K./Murphy, Kevin R.* (2001): Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. In: Journal of Applied Psychology, 86 (3): 425-445.
- Conley, James J.* (1985): Longitudinal Stability of Personality Traits: A Multitrait-Multimethod-Multioccasion Analysis. In: Journal of Personality and Social Psychology, 49 (5): 1266-1282.
- Costa, Paul T./McCrae, Robert R.* (1992). The NEO-PI-R: Professional Manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Costa, Paul T./McCrae, Robert R.* (1997): Stability and Change in Personality Assessment: The Revised NEO Personality Inventory in the Year 2000. In: Journal of Personality Assessment, 68 (1): 86-94.
- Cronbach, Lee J.* (1951): Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. In: Psychometrika, 16 (3): 297-334.
- Decker, Reinhold/Rašković, Silvia/Brunsieck, Kathrin* (2010): Diskriminanzanalyse. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien: 495-524.

- DeNeve, Kristina M./Cooper, Harris* (1998): The happy personality: The Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. In: Psychological Bulletin, 124 (2): 197-229.
- Digman, John M.* (1989): Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability and Utility. In: Journal of Personality, 57 (2): 195-214.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen* (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, 5. Aufl, Berlin: Springer.
- Dramstad, Styrkar A.* (2004): Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Teachers in Norway: A Comparative Study of Selected Schools From Public and Private Educational Systems. Dissertation Nr. 336. Andrews University Digital Library of Dissertations and Theses. URL: <http://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/336>, Abruf am 16.06.2017.
- Eckhardt, Andreas/Laumer, Sven/Maier, Christian/Weitzel, Tim* (2016): The Effect of Personality on IT Personnel's Job-Related Attitudes: Establishing a Dispositional Model of Turnover Intention Across IT Job Types. In: Journal of Information Technology, 31 (1): 48–66.
- Efron, Bradley/Tibshirani, Robert J.* (1993): An Introduction to the Bootstrap. New York: Chapman und Hall.
- Emmons, Robert A./Diener, Ed/Larsen, Randy J.* (1985): Choice of Situations and Congruence Models of Interactionism. In: Personality and Individual Differences, 6 (6): 693-702.
- Erdheim, Jesse/Wang, Mo./Zickar, Michael J.* (2006): Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment. In: Personality and Individual Differences, 41 (5): 959-970.
- Feist, Gregory J.* (1998): A Meta-Analysis of Personality in Scientific and Artistic Creativity. In: Personality and Social Psychology Review, 2 (4): 290-309.
- Fiske, Donald W.* (1949): Consistency of the Factorial Structures of Personality Ratings from Different Sources. In: Journal of Abnormal and Social Psychology, 44 (3): 329-344.

- Funder, David C.* (2001): Personality. In: Annual review of psychology, 52 (1): 197-221.
- Furnham, Adrian/Fudge, Carl* (2008): The Five Factor Model of Personality and Sales Performance. In: Journal of Individual Differences, 29 (1): 11–16.
- Gelade, Garry A./Dobson, Paul/Gilbert, Patrick* (2006): National Differences in Organizational Commitment. In: Journal of Cross-Cultural Psychology, 37 (5): 542-556.
- Gelade, Garry A./Young, Stephen* (2005): Test of a Service Profit Chain Model in the Retail Banking Sector. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78: 1–22.
- Glisson, Charles/Durick, Mark* (1988): Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. In: Administrative Science Quarterly, 33 (1): 61-81.
- Goldberg, Lewis R.* (1990): An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. In: Journal of Personality and Social Psychology, 59 (6): 1216-1229.
- Goswami, Sanghamitra/Mathew, Mary/Chadha, N. K.* (2007): Differences in Occupational Commitment Amongst Scientists in Indian Defence, Academic, and Commercial R&D Organizations. In: Vikalpa: The Journal for Decision Makers, 32 (4): 13-28.
- Guay, Russell P./Choi, Daejeong/Oh, In-Su/Mitchell, Marie S./Mount, Michael K./Shin, Kang-Hyun* (2016): Why People Harm the Organization and Its Members: Relationships among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. In: Human Performance, 29 (1): 1-36.
- Hackney, Cynthia Ward* (2012): Personality, Organizational Commitment, and Job Search Behavior: A Field Study. Dissertation. University of Tennessee. URL: http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1300/, Abruf am 16.06.2017.
- Hakel, Milton D.* (1974): Normative Personality Factors Recovered from Ratings of Personality Descriptors: The Beholder’s Eye. In: Personnel Psychology, 27 (3): 409-421.

- Hawass, Hisham Hamid* (2012): Committed Salesforce: An Investigation into Personality Traits. In: *International Journal of Business and Management*, 7 (6): 147-160.
- Herzberg, Philipp Y./Roth, Marcus* (2014): *Persönlichkeitspsychologie*. Wiesbaden: Springer.
- Himme, Alexander* (2009): Gütekriterien der Messung: Reliabilität, Validität und Generalisierbarkeit. In: Albers, Sönke/Klapper, Daniel/Konradt, Udo/Walter, Achim/Wolf, Joachim (Hrsg.): *Methodik der empirischen Forschung* 3. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Hogan, Joyce/Hogan, Robert* (1989): How to Measure Employee Reliability. In: *Journal of Applied Psychology*, 74 (2): 273-279.
- Hogan, Joyce/Holland, Brent* (2003): Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. In: *Journal of Applied Psychology*, 88 (1): 100–112.
- Holt, Daniel T./Rutherford, Matthew W./Clohessy, Gretchen R.* (2007): Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context, and Process. In: *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (4): 40-54.
- Howarth, Edgar* (1976): Were Cattell's 'Personality Sphere' Factors Correctly Identified in the First Instance? In: *British Journal of Psychology*, 67 (2): 213-230.
- International Personality Item Pool* (2017): Administering IPIP Measures, with a 50-item Sample Questionnaire. URL: http://ipip.ori.org/new_ipip-50-item-scale.htm, Abruf am 21.07.2017.
- Jackson, Timothy A./Meyer, John P./Wang, Xiao-Hua (Frank)* (2013): Leadership, Commitment, and Culture: A Meta-Analysis. In: *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20 (1): 84-106.
- John, Oliver P./Donahue, E. M./Kentle, Richard L.* (1991): *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.

- John, Oliver P./Srivastava, Shalini* (1999): The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In: Pervin, Lawrence A./John, Oliver P. (Hrsg.): Handbook of Personality: Theory and Research, 2. Aufl. New York: Guilford: 102-138.
- Judge, Timothy A./Heller, Daniel/Mount, Michael K.* (2002): Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. In: Journal of Applied Psychology, 87 (3): 530-541.
- Judge, Timothy A./Bono, Joyce E./Ilies, Remus/Gerhardt, Megan W.* (2002): Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. In: Journal of Applied Psychology, 87 (4): 765–780.
- Judge, Timmothy A./Kammeyer-Müller, John D.* (2012): Job Attitudes. In: Annual Review of Psychology, 63: 341-367.
- Kappagoda, Sampath* (2013): The Impact of Five-Factor Model of Personality on Organizational Commitment of English Teachers in Sri Lankan Government Schools. In: International Journal of Physical and Social Sciences, 3 (1): 2249-5894.
- Kehoe, Rebecca R./Wright, Patrick M* (2013): The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. In: Journal of Management, 39 (2): 366-391.
- Kell, Harrison J./Motowidlo, Stephan J.* (2012): Deconstructing Organizational Commitment: Associations Among its Affective and Cognitive Components, Personality Antecedents, and Behavioral Outcomes. In: Journal of Applied Social Psychology, 42 (1): 213-251.
- Khiavi, Farzad Faraji/ Dashti, Rezvan/Mokhtari, Saeedeh* (2016): Association between Organizational Commitment and Personality Traits of Faculty Members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. In: Electronic Physician, 8 (3): 2129-2135.
- Kivimäki, Mika/Singh-Manoux, Archana/Ferrie, Jane E./Batty, G. David* (2013): Post Hoc Decision-Making in Observational Epidemiology - Is There Need for Better Research Standards? In: International Journal of Epidemiology, 42 (2): 367-370.

- Ko, Jong-Wook/Price, James L./Mueller, Charles W. (1997):* Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea. In: *Journal of Applied Psychology*, 82 (6): 961-973.
- Krug Samuel E./Johns, Edgar F. (1986).* A large Scale Cross-Validation of Second-Order Personality Structure Defined by the 16PF. In: *Psychological Reports*, 59 (2): 683-693.
- Leephaijaroen, Siripapun (2016):* Effects of the Big-Five Personality Traits and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior of Support Staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. In: *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37 (2): 104-111.
- Li, Yan/Ahlstrom, David (2016):* Emotional stability: A New Construct and Its Implications for Individual Behavior in Organizations. In: *Asia Pacific Journal of Management*, 33 (1): 1–28.
- Liao, Pen-Yuan (2015):* The Role of Self-Concept in the Mechanism Linking Proactive Personality to Employee Work Outcomes. In: *Applied Psychology: An International Review*, 64 (2): 421-443.
- Lienert, Gustav A./Raatz, Ulrich (1998):* Testaufbau und Testanalyse, 6. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Ling, Wenquan/Fang, Liluo/Zhang, Zhican (2002):* Research on Chinese Employees' Organizational Commitments. In: *Journal of Social Sciences in China*, (3): 59-67.
- Macsinga, Irina/Sulea, Coralia/Sârbescu, Paul/Fischmann, Gabriel/Dumitru, Cătălina (2015):* Engaged, Committed and Helpful Employees: The Role of Psychological Empowerment. In: *The Journal of Psychology*, 149 (3): 263–276.
- Maister, David H. (2001):* Employee Attitudes Affect a Company's Financial Success. In: *Employment Relations Today*, 28 (3): 17-33.
- Matzler, Kurt/Renzl, Birgit (2007):* Personality Traits, Employee Satisfaction and Affective Commitment. In: *Total Quality Management*, 18 (5): 589–598.
- McCrae, Robert R. (1996).* Social Consequences of Experiential Openness. In: *Psychological Bulletin*, 120 (3): 323-337.

- McCrae, Robert R./Costa, Paul T. (1989):* Reinterpreting the Meyers-Briggs Type Indicator From the Perspective of Personality. In: *Journal of Personality*, 57 (1): 17-40.
- McCrae, Robert R./John, Oliver P. (1992):* An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. In: *Journal of Personality*, 60 (2): 175-215.
- McCrae, Robert R./Costa, Paul T. (2004):* A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. In: *Personality and Individual Differences*, 36: 587–596.
- McGee, Gail W./Ford, Robert C. (1987):* Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. In: *Journal of Applied Psychology*, 72 (4): 638-642.
- Menner, Robert J. (2017):* Trait-Names, a Psycho-Lexical Study by Gordon W. Allport and Henry S. Odbert (1936). *American Speech*, 11, (3): 259-260. In: Duke University Press. URL: <http://www.jstor.org/stable/452250>, Abruf am 03.06.2017.
- Meyer, John P./Allen, Natalie J. (1991):* A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. In: *Human Resources Management Review*, 1 (1): 61-89.
- Meyer, John P./Allen, Natalie J. (1997):* *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application.* Sage Publications.
- Meyer, John P./Allen, Natalie J./Smith, Catherine A. (1993):* Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. In: *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 538-551.
- Meyer, John P./Becker, Thomas E./Vandenberghe, Christian (2004):* Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. In: *Journal of Applied Psychology*, 89 (6): 991-1007.
- Meyer, John P./Herscovitch, Lynne (2001):* Commitment in the Workplace Toward a general model. In: *Human Resource Management Review*, 11 (3): 299-326.
- Meyer, John P./Stanley, David J./Herscovitch, Lynne/Topolnytsky, Laryssa (2002):* Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization:

- A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. In: *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1): 20-52.
- Meyer John P./Stanley, Laura J./Parfyonova, Natalya M.* (2012): Employee Commitment in Context: The Nature and Implication of Commitment Profiles. In: *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1): 1–16.
- Mowday, Richard T./Steers, Richard M./Porter, Lyman W.* (1979): The Measurement of Organizational Commitment. In: *Journal of Vocational Behavior* 14 (2): 224-247.
- Naquin, Sharon S./Holton, Elwood F.* (2002): The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning. In: *Human Resources Development*, 13 (4): 357-376.
- Norman, Warren T.* (1963): Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factors Structure in Peer Nomination Personality Ratings. In: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66 (6): 574-583.
- O'Reilly, Charles/Chatman, Jennifer* (1986): Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. In: *Journal of Applied Psychology*, 78 (3): 492-499.
- Organ, Dennis/Lingl, Andreas* (1995): Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. In: *The Journal of Social Psychology*, 135 (3): 339-350.
- Panaccio, Alexandra/Vandenberghe, Christian* (2012): Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States. In: *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3): 647-658.
- Panten, Gregor/Boßow-Thies, Silvia* (2007): Analyse kausaler Wirkungszusammenhänge mit Hilfe von Partial Least Squares (PLS). In: Albers, S./Klapper, D./Konradt, U/Walter, A/Wolf, J. (Hrsg.): *Methodik der empirischen Forschung*: Springer: 311–326.

- Pierce, Jon/Dunham, Randall* (1987): Organizational Commitment: Pre-Employment Propensity and Initial Work Experiences. In: *Journal of Management*, 13 (1): 163-178.
- Rathi, Neerpal/Banerjee, Amrita* (2016): Emotional Exhaustion and Work Attitudes: Moderating Effect of Personality Among Frontline Service Employees. Dissertation. Amrita University Ettimadai, Coimbatore. URL: http://vslir.iima.ac.in:8080/jspui/bitstream/11718/11501/1/OS-PP-222-Emotional_Exhaustion_and_Work_Attitudes-162-Rathi_b.pdf, Abruf am 16.07.2017.
- Rockstuhl, Thomas/Dulebohn, James H./Ang, Soon/Shore, Lynn M.* (2012): Leader-Member Exchange (LMX) and Culture: A Meta-Analysis of Correlates of LMX Across 23 Countries. In: *Journal of Applied Psychology*, 97 (6): 1097-1130.
- Rudolph, Cort W./Lavigne, Kristi N./Katz, Ian M./Zacher, Hannes* (2017): Linking Dimensions of Career Adaptability to Adaptation Results: A meta-Analysis. In: *Journal of Vocational Behavior*, 98: 17-34.
- Saucier, Gerard* (1994): Mini-Markers: A Brief Version of Goldberg's Unipolar Big-Five Markers. In: *Journal of personality assessment*, 63 (3): 506-516.
- Schendera, Christian* (2014): Regressionsanalyse mit SPSS, 2. Aufl. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Schneider, Holger* (2009): Nachweis und Behandlung von Multikollinearität. In: Albers, Sönke/Klapper, Daniel/Konradt, Udo/Walter, Achim/Wolf, Joachim (Hrsg.): *Methodik der empirischen Forschung*, 3. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Schumann, Siegfried* (2012): Repräsentative Umfrage: Praxisorientierte Einführung in empirische Methoden und statistische Analyseverfahren, 6. Aufl. München: Oldenbourg.
- Smith, Gene M.* (1967): Usefulness of Peer Ratings of Personality in Educational Research. In: *Educational and Psychological Measurement*, 27 (4): 967-984.

- Smith, Mark Allen/Canger, Jonathan M.* (2004): Effects of Supervisor "Big Five" Personality on Subordinate Attitudes. In: *Journal of Business and Psychology*, 18 (4): 465-481.
- Sobel, Michael E.* (1982): Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In: *Sociological Methodology*, 13: 290-312.
- Solinger, O. N./van Olffen, W./Roe, R. A.* (2008). Beyond the Three Component Model of Organizational Commitment. In: *Journal of Applied Psychology*, 93: 70–83.
- Spagnoli, Paola/Caetano, Antonio* (2012): Personality and Organisational Commitment. The Mediating Role of Job Satisfaction During Socialization. In: *Career Development International*, 17 (3): 255-275.
- Spurk, Daniel/Hirschi, Andreas/Kauffeld, Simone* (2016): A New Perspective on the Etiology of Workaholism: The Role of Personal and Contextual Career-Related Antecedents. In: *Journal of Career Assessment*, 24 (4): 747-764.
- Srivastava, Shalini* (2013): Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. In: *The Journal of Business Perspective*, 17 (2): 159-167.
- Stinglhamber, Florence/Bentein, Kathleen/Vandenberghe, Christian* (2002): Extension of the Three Component Model of Commitment to Five Foci: Development of Measures and Substantive Test. In: *European Journal of Psychological Assessment*, 18, (2): 123–138.
- Stock, James H./Watson, Mark W.* (2015): *Introduction to Econometrics*. 3. Aufl. Boston: Pearson.
- Syed, Nida/Saeed, Arfa/Farrukh, Muhammad* (2015): Organizational Commitment and Five Factor Model of Personality: Theory Recapitulation. In: *Asian Economic and Social Society*, 5 (8): 183-190.
- Thoresen, Carl J./Kaplan, Seth A./Barsky, Adam P./Warren, Christopher R./De Chermont, Kelly* (2003): The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. In: *Psychological Bulletin*, 129 (6): 914-945.

- Tsai, Wei-Chi//Chen, Hao-Yi/Chen, Chien-Cheng* (2012): Incremental Validity of Person-Organization Fit Over the Big Five Personality Measures. In: *The Journal of Psychology*, 146 (5): 485–509.
- Tupes, Ernest C./Christal, Raymond E.* (1992): Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. In: *Journal of Personality*, 60 (2): 225-251.
- Tziner, Aharon/Waismal-Manor, Ronit/Vardi, Netanel/Brodman, Adiel* (2008): The Personality Dispositional Approach to Job Satisfaction and Organizational Commitment. In: *Psychological Reports*, 103 (2): 435-442.
- Vandenberg, Robert J./Self, Robin M.* (1993): Assessing Newcomers' Changing Commitments to the Organization During the First 6 Month of Work. In: *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 557-568.
- Vergauwe, Jasmine/Wille, Bart/Feys, Marjolein/De Feys, Filip/Anseel, Frederik* (2015): Fear of Being Exposed: The Trait-Relatedness of the Impostor Phenomenon and Its Relevance in the Work Context. In: *Journal of Business and Psychology*, 30 (3): 565–581.
- Völkle Manuel C./Erdfelder, Edgar* (2010): *Varianz- und Kovarianzanalyse*. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien: 455-494.
- Wahn, Judy C.* (1998): Sex Differences in the Continuance Component of Organizational Commitment. In: *Group and Organization Management*, 23 (3): 256-266.
- Wang, Yingyan/O'Reilly, Charles A.* (2010): Dispositions, Organisational Commitment and Satisfaction: A Longitudinal Study of MBA graduates. In: *Total Quality Management*, 21 (8): 829–847.
- Watson, David/Clark, Lee A.* (1992): On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five-Factor Model. In: *Journal of Personality*, 60 (2): 441-476.
- Watson, David/Clark, Lee A.* (1997): Extraversion and Its Positive Emotional Core. In: Hogan, Robert/Johnson, J./Briggs, S. (Hrsg.), *Handbook of personality psychology*. San Diego: Academic press: 767-793.

- Wiener, Yoash* (1982): Commitment in Organizations: A Normative View. In: *The Academy of Management Review*, 7 (3): 418-428.
- Wolf, Christof/Best, Henning* (2010): Lineare Regressionsanalyse. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien: 607-638.
- Wolff, Hans-Georg/Bacher, Johann* (2010): Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse. In: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien: 333-366.
- Zettler, Ingo/Friedrich, Niklas/Hilbig, Benjamin E.* (2011): Dissecting Work Commitment: The Role of Machiavellianism. In: *Career Development International*, 16 (1): 20-35.
- Zhang, Li-Fang* (2015): Do Academics' Personality Traits Contribute to Their Organizational Commitment? In: *Journal of Individual Differences*, 36 (1): 11-18.
- Zillig, Lisa M. Pytlik/Hemenover, Scott H./Dienstbier, Richard A.* (2002): What Do We Assess When We Assess a Big 5 Trait? A Content Analysis of the Affective, Behavioral, and Cognitive Processes Represented in Big 5 Personality Inventories. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (6): 847-858.
- Zimmerman, Ryan D./Boswell, Wendy R./Shipp, Abbie J./Dunford, Benjamin B./Boudreau, John W.* (2012): Explaining the Pathways Between Approach-Avoidance Personality Traits and Employees' Job Search Behavior. In: *Journal of Management*, 38 (5): 1450-1475.

Anhang

Anhang 1: Studienauswahl anhand ausgewählter Kriterien²⁸⁸

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die genannten Autoren in der Tabelle

Studie/ Kompo- nente	Zettler/ Friedrich/ Hilbig (2011)	Ver- gauwe et al. (2015)	Tziner et al. (2008)	Spagnoli/ Caetano (2012)	Rathi/ Baner- jee (2016)	Panaccio/ Vanden- berghe (2012)	Zhang (2015)
OC	X		X		X		
AC		X		X		X	X
NC				X		X	X
KC		X				X	X
E	X	X	X	X	X	X	X
G	X	X	X	X		X	X
V	X	X	X	X		X	X
N		X	X		X	X	
ES	X	X					
A							
O	X	X	X	X		X	X
Kom- mentar	OC ge- samt	Keine Re- gres- sion	OC ge- samt	Arbeitszu- frieden- heit als Mediator- variable	OC ge- samt	KC Wech- selkosten und KC Alternati- ven	

²⁸⁸ Die gelblich gefärbten Studien kennzeichnet die Studienauswahl im Hinblick auf die in Kapitel 3.1 erläuterten Kriterien. Abkürzungen: OC = Organisationales Commitment, AC = Affektives Commitment, NC = Normatives Commitment, KC = Kalkulatorisches Commitment, E = Extraversion, G = Gewissenhaftigkeit, V = Verträglichkeit, N = Neurotizismus, ES = Emotionale Stabilität (für Neurotizismus), A = Anpassung (für Neurotizismus), O = Offenheit.

Studie/ Kom- po- nente	Kell/ Moto- widlo (2012)	Kappa- goda (2013)	Hawass (2012)	Hack- ney (2012)	Guay et al. (2016)	Gelade/ Dobson/ Gilbert (2006)	Erdheim/ Wang/Zickar (2006)
OC					X		
AC	X	X	X	X		X	X
NC	X			X			X
KC	X		X	X			X
E	X	X	X		X	X	X
G	X	X	X	X	X	X	X
V	X	X	X		X	X	X
N		X	X			X	X
A	X						
ES					X		x
O	X	X	X	X	X	X	X
Kom- mentar	Anstatt Neuro- tizis- mus: Adjust- ment	Nur AC	Extra- version vs. Of- fenheit als bipo- lare Skala	Nicht peer-re- viewed	OC ge- samt	Nur AC, keine Regres- sion.	

Studie/ Kompo- nente	Goswami/ Mathew/ Chadha (2007)	Matzler et al. (2011)	Matzler/ Renzl (2007)	Holt/ Rutherford/ Clohessy (2007)	Syed/ Saeed/ Fakkrukh (2015)	Abdullah (2013)
OC						X
AC	X	X	X	X	X	
NC	X				X	
KC	X				X	
E	X			X	X	X
G	X	X	X	X	X	X
V	X	X	X	X	X	X
N	X		X	X	X	X
ES						
A						
O	X			X	X	X
Kommentar	Keine Beta Werte für Regres- sion	Nur AC	Nur AC	Nur AC		OC ge- samt

Studie/ Komponente	Mascigna et al. (2015)	Tsai/Chen/Chen (2012)	Eckhardt et al. (2016)
OC		X	X
AC	X		
NC			
KC			
E	X	X	X
G	X	X	X
V		X	X
N			X
ES		X	
A			
O		X	X
Kommentar	Nur AC	OC gesamt	OC gesamt

Anhang 2: Übersicht über den Einfluss der Persönlichkeitseigenschaften auf die Commitment Komponenten für ausgewählte Studien²⁸⁹

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an die genannten Autoren in der Tabelle.

Autor/en (Jahr)	Persönlichkeitseigenschaft	Einfluss auf AC	Einfluss auf NC	Einfluss auf KC
Spagnoli /Caetano (2012)	Extraversion	Positiv (0,36)*	-	
	Offenheit	Negativ (-0,23)*	Positiv (0,08)*	
	Verträglichkeit	-	Positiv (0,20)*	
	Gewissenhaftigkeit	Positiv (0,08)*	-	
	Neurotizismus	-	-	
Kell/Motowidlo (2012)	Extraversion	Positiv (0,25)*	-	-
	Offenheit	-	-	-
	Verträglichkeit	Positiv (0,28)**	-	-
	Gewissenhaftigkeit	-	-	-
	Neurotizismus (Adjustment)	-	-	-
Erdheim/Wang /Zickar (2006)	Extraversion	Positiv (0,16)*	Positiv (0,17)*	Negativ (-0,21)**
	Offenheit	-	-	Negativ (-0,17)*
	Verträglichkeit	-	Positiv (0,20)*	-
	Gewissenhaftigkeit	-	-	Positiv (0,31)**
	Neurotizismus	-	-	Positiv (0,26)**
Panaccio/ Van- denberghe (2012)	Extraversion	Positiv (0,19)*	Positiv (0,14)*	Positiv (0,07)*
	Offenheit	-	-	-
	Verträglichkeit	Positiv (0,12-0,28)*	Positiv (0,15)*	Positiv (0,17)*

²⁸⁹ Die Tabelle enthält standardisierte Beta Werte der Regressionen. Indirekte Effekte sind durch farbige Zellen gekennzeichnet. Die Werte in der Tabelle sind auf zwei Nachkommastellen gerundet. Signifikanzwahrscheinlichkeiten: *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001, +p < 0,1.

	Gewissenhaftigkeit	Negativ (-0,12)*	-	-
	Neurotizismus	Negativ (-0,10)*	-	Positiv (0,18)*
Zhang (2015)	Extraversion	Positiv (0,29)***	Positiv (0,26)***	
	Offenheit			Positiv (0,13)*
	Verträglichkeit		Negativ (-0,21)**	Negativ - 0,25***/-0,20**
	Gewissenhaftigkeit		Positiv (0,16)*	
	Neurotizismus			Positiv (0,36)***
Syed/Saeet/Farrukh (2015)	Extraversion	-	Pos (0,18)**	-
	Offenheit	Positiv (0,18)*	-	Negativ (-0,12)*
	Verträglichkeit	-	-	-
	Gewissenhaftigkeit	Positiv (0,20)**	Pos (0,24)***	-
	Neurotizismus	-	Negativ (-0,22)*	-
Hawass (2012)	Extraversion vs. Offenheit	Positiv (0,22)*		-
	Verträglichkeit	Positiv (0,15)+		-
	Gewissenhaftigkeit	Positiv (0,33)**		-
	Neurotizismus	-		Negativ (-0,23)*

Anhang 3: Indirekte Effekte der Persönlichkeitseigenschaften auf Commitment Komponenten durch den Mediator „positiver emotionaler Zustand“²⁹⁰

Quelle: In Anlehnung an Panacchio/Vandenberghe (2012), S. 655

Persönlichkeits-eigenschaft	Einfluss AC	Einfluss NC	Einfluss KC WeK	Einfluss KC Alt
Extraversion	Positiv (0,19)*	Positiv (0,09)*	Positiv (0,07)*	-
Offenheit	-	-	-	-
Verträglichkeit	Positiv (0,28)*	Positiv (0,15)*	Positiv (0,09)*	-
Gewissenhaftigkeit	-	-	-	-
Neurotizismus	-	-	-	-

²⁹⁰ Abkürzungen: AC = Affektives Commitment, NC = Normatives Commitment, KC WeK = Kalkulatorisches Commitment aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten, KC Alt = Kalkulatorisches Commitment aufgrund geringer wahrgenommener Alternativen. Die Werte in der Tabelle sind auf zwei Nachkommastellen gerundet. Signifikanzwahrscheinlichkeit: *p < 0,05.

Anhang 4: Indirekte Effekte der Persönlichkeitseigenschaften auf Commitment Komponenten durch den Mediator „positiver emotionaler Zustand“²⁹¹

Quelle: In Anlehnung an Panacchio/Vandenberghe (2012), S. 655

Persönlichkeits- eigenschaft	Einfluss AC	Einfluss NC	Einfluss KC WeK	Einfluss KC Alt
Extraversion	-	-	-	-
Offenheit	-	-	-	-
Verträglichkeit	Positiv (0,12)*	-	-	Negativ (-0,14)*
Gewissenhaftigkeit	-	-	-	-
Neurotizismus	Negativ (-0,10)*	-	Positiv (0,08)*	-

²⁹¹ Abkürzungen: AC = Affektives Commitment, NC = Normatives Commitment, KC WeK = Kalkulatorisches Commitment aufgrund hoher wahrgenommener Wechselkosten, KC Alt = Kalkulatorisches Commitment aufgrund geringer wahrgenommener Alternativen. Die Werte in der Tabelle sind auf zwei Nachkommastellen gerundet. Signifikanzwahrscheinlichkeit: *p < 0,05.

Anhang 5: Einfluss der Big Five auf wirtschaftliches- (WiC) und ausgewähltes Commitment (AuC)²⁹²

Quelle: In Anlehnung an Zhang (2015), S. 15

Persönlichkeitseigenschaft	Einfluss auf WiC	Einfluss auf AuC
Extraversion		
Offenheit		Positiv (0,13)*
Verträglichkeit	Negativ (-0,25)***	Negativ (-0,20)**
Gewissenhaftigkeit		
Neurotizismus		Positiv (0,36)***

²⁹² Abkürzungen: WiC = Wirtschaftliches Commitment, AuC = Ausgewähltes Commitment. Die Werte in der Tabelle sind auf zwei Nachkommastellen gerundet. Signifikanzwahrscheinlichkeiten: *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

DISKUSSIONSPAPIERE DES
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG
FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

In dieser Reihe bereits erschienen:

1. David Strahler (2015): Betriebliche Weiterbildung und Produktivität – konzeptionelle Grundlagen und empirische Befunde
2. Margret Borchert / Sebastian Fronc (2015): Analyse von Anreizsystemen für die privaten Anbieter von Ladestationen für Elektrofahrzeuge
3. Margret Borchert / Sebastian Pohl (2015): Organisation des Personalmanagements im deutschen Automobilhandel im Kontext von Dienstleistungsinnovationen und Elektromobilität - Konzeptionelle Grundlagen und Modellentwicklung
4. Janina Hellmann (2016): Der Einfluss des Mitarbeiterverhaltens auf die Kundenzufriedenheit – eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
5. Erik Engelmann (2016): Bestimmungsfaktoren von extraproduktivem Arbeitsverhalten- eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
6. Margret Borchert / Anna Weiße / Sebastian Fronc (2016): Ansatzpunkte zur Gestaltung eines Organisations- und Personalentwicklungskonzeptes eines Crowdsourcing-Ladedienstes für Elektromobilität
7. Margret Borchert / Michael Zugcic / Katharina Schmidt (2017): Personalmanagement im deutschen Automobilhandel im Kontext der Elektromobilität: Konzeptionelle und theoretische Grundlagen, empirische Befunde und Managementimplikationen
8. Sabrina Buschkamp (2018): Der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern und dem organisationalen Commitment