

# Wie geht Identifikation und was bewirkt sie?



# Eine kurze Vorstellung vorab

- 2 -



Wer bin ich?

Wie/weshalb bin ich  
Professorin geworden?

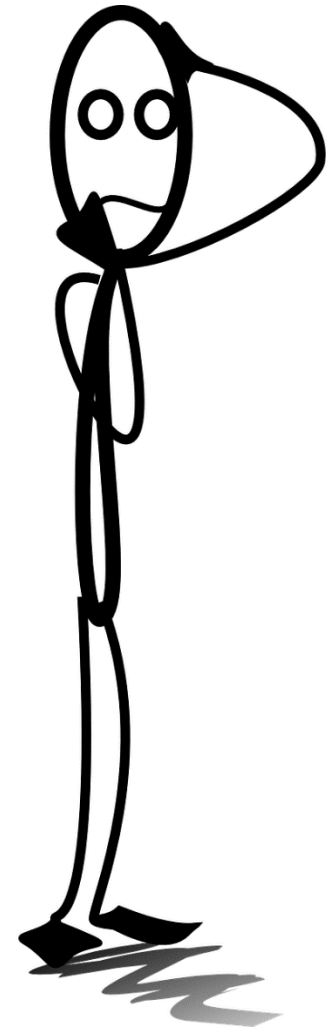
Was forschen mein Team und  
ich?

Warum Identifikation?



# Relevanz von Identifikation

- Hoher Anteil **schwer besetzbarer Stellen** in Deutschland (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020) durch:
  - demografischen Wandel
  - schrumpfende Bevölkerungszahl
  - Technologisierung sowie Strukturwandel durch Digitalisierung
- **Fachkräftemangel!**
- **Vertragslösungen auch für Individuen negativ**, oft als persönlicher Misserfolg verbucht
- → Menschen an Beruf/Unternehmen binden und Vertragslösungen vermeiden
- → **Organisationale Identifikation**



# Was ist Identifikation?

## Theorie der sozialen Identität (SIT, Social Identity Theory, Tajfel & Turner 1979)

- Menschen definieren sich auch durch ihre Mitgliedschaft in Gruppen
  - ❑ Ein Teil ihres Selbstkonzeptes leitet sich aus dem Wissen um die Mitgliedschaft in sozialen Gruppen und aus dem Wert der emotionalen Bedeutung ab, mit der diese Mitgliedschaft besetzt ist.
- Organisationale Identifikation/Identifikation mit einem „Unternehmen“:
  - ❑ Mitarbeiter:innen leiten eigene Identität sowie Selbstverständnis auch über Zugehörigkeit zu einer Organisation ab (Hogg & Terry 2000)
  - ❑ Definieren sich zu einem Teil über die Mitgliedschaft in der Organisation (psychische Verbundenheit, van Dick, 2017).
  - ❑ Entwickeln dabei das Gefühl, dass ihre Persönlichkeit mit der Organisation verschmilzt.
  - ❑ Internalisieren Werte oder Ziele, die der Organisation zugeschrieben werden (van Dick & Stegmann, 2016)
  - ❑ Sehen Erfolge und Misserfolge der Organisation als die eigenen

# Wie wirkt Identifikation?

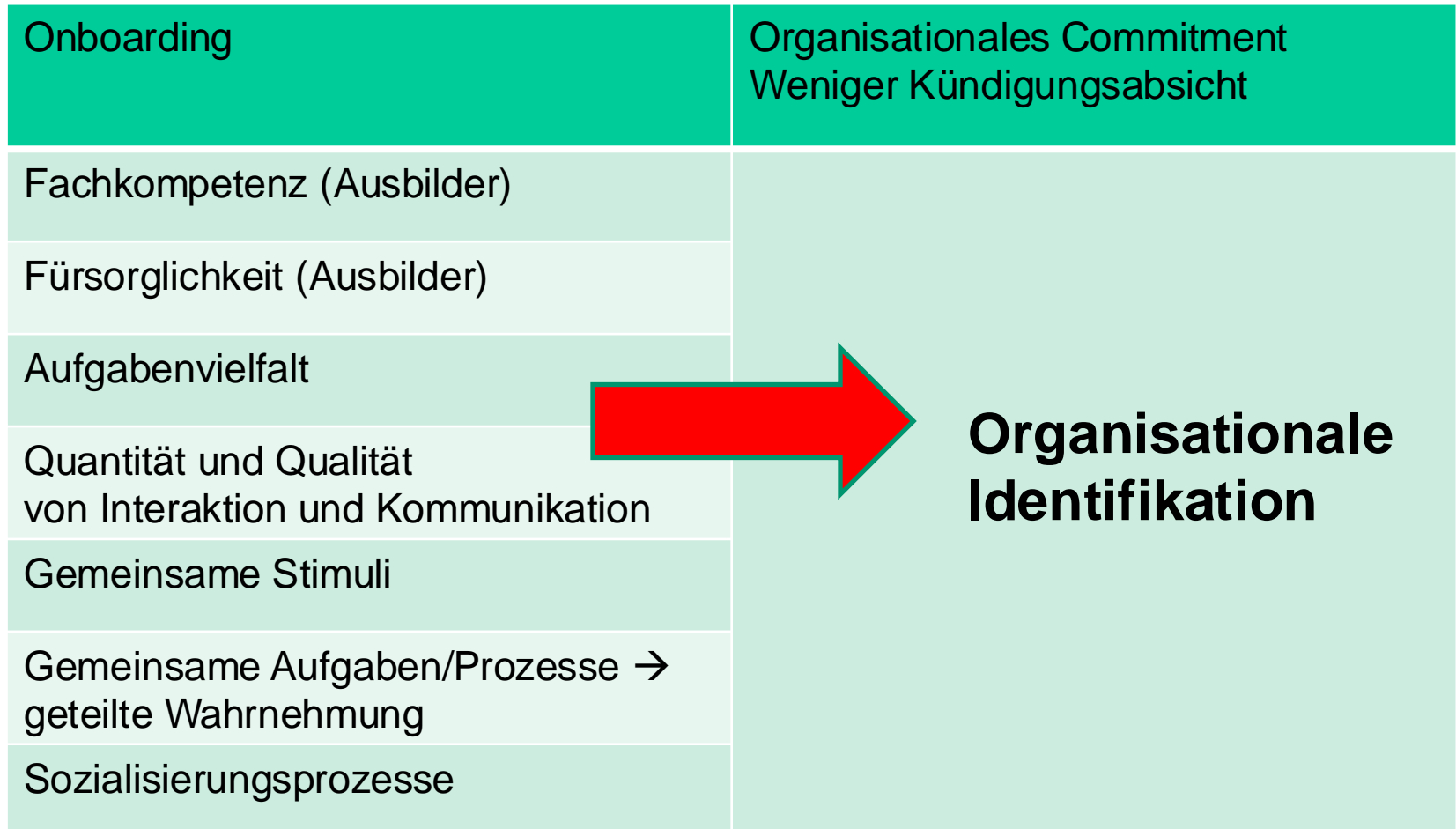
## ➤ Arbeitnehmer:innen, die sich mit dem Unternehmen identifizieren

- sind zufriedener und belastbarer ✓
- denken weniger über Kündigung nach ✓
- leisten mehr ✓
- sind ggü. Kolleg:innen hilfsbereiter ✓
- sind gesünder ✓
- sind stärker dem Risiko ausgesetzt, Workaholics zu werden ↓



# Wie erreicht man Identifikation?

- In verschiedenen Studien werden verschiedene Variablen relevant. Im Kern:



(Böhm, 2008; Cable, Gino, & Staats, 2013; Gupta et al. 2018; Klein & Weaver, 2000; Lavigna, 2009; Snell, 2006; Wuttke et al., 2024).

# Diskussionsfragen

- Würden Sie sich als „identifiziert“ bezeichnen? Woran machen Sie das fest, wie äußert sich das?
- Wie kann man Identifikation **konkret** fördern?
- Wie stellt man fest, ob/wie Mitarbeiter:innen identifiziert sind?

# Ausgewählte Literatur

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersona. wbv Media ([Link](#)), Bielefeld.
- Böhm, S. (2008): Organisationale Identifikation als Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Gabler Edition Wissenschaft.
- Dick, R. van (2017). *Identifikation und Commitment fördern*. [Promoting Identification and Commitment] (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe Verlag
- Dick, R. van, Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Gümüs, M., Hamarat, B., Colak, E. & Duran, E. (2012). Organizational and occupational identification: Relations to teacher satisfaction and intention to early retirement. In *Career Development International*, 17 (2012) 4, p. 300-313.
- Hogg, M. A. & Terry, D. J. (eds.) (2001): *Social identity processes in organizational contexts*. Philadelphia: Routledge.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979): An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel & W.G. Austin (eds.): *The social psychology of intergroup relations*, Monterey, CA, 33–47.
- Wuttke, E., Heinrichs, K., Kögler, K. & Just, A. (2024): How training quality, trainer competence, and satisfaction with training affect vocational identification of apprentices in vocational education programs. *Frontiers in Psychology*,  
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1200279/full>