

Ergebnisbericht „Bochumer Commitment Inventar – BOCOIN“

Welche Aspekte tragen dazu bei, dass sich Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen identifizieren? Sind Mitarbeiter (auch in Krisenzeiten) loyal oder haben sie innerlich gekündigt? Setzen sie sich für ihr Unternehmen ein – oder bewerben sich bereits woanders?

Um diese praktisch relevanten Fragen aus einer wissenschaftlichen Perspektive heraus zu beleuchten, hat das Projektteam Testentwicklung mit der Konstruktion des Bochumer Commitment Inventars (kurz: BOCOIN) begonnen.

Wir verfolgen dabei mittelfristig das Ziel, Personalverantwortlichen ein Instrument zur Verfügung zu stellen, das – ohne großen Bearbeitungsaufwand – wesentliche Indikatoren des Commitments der Belegschaft erfasst. Commitment wird dabei vereinfacht als Identifikation und Bindung an das Unternehmen verstanden.

Im Juni 2009 startete eine Arbeitsgruppe an der Ruhr-Universität Bochum eine erste Online-Erhebung der Roh-Version des BOCOIN.

Aufbau/Inhalte der ersten Erhebung

In der ersten Erhebung konzentrierte sich die Arbeitsgruppe auf die inhaltlichen Aspekte (Skalen) „Entgelt“, „Betriebsklima“ und „Attraktivität der Tätigkeit“. Der Online-Fragebogen begann mit einigen Fragen zur eigenen Person (demografische Fragen; z. B. nach Dauer der Tätigkeit im Unternehmen, Jahreseinkommen etc.). Es folgten acht Fragen, die sich auf allgemeine Aspekte der Arbeitstätigkeit und des Unternehmens beziehen. Da diese Fragen später zur Überprüfung der Gültigkeit (Validität) der Skalen des Fragebogens genutzt werden sollten, werden sie im Folgenden als Validierungsfragen bezeichnet. Abbildung 1 zeigt einen Ausschnitt aus diesem Teil des Fragebogens.

	trifft voll zu					trifft überhaupt nicht zu
Ich identifiziere mich mit meinem Unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin stolz darauf, für mein Unternehmen zu arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich überlege ernsthaft, mein Unternehmen zu verlassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 1: Ausschnitt "Allgemeine Fragen"

Wie in Abb. 1 erkennbar, handelt es sich bei den BOCOIN-Items um Aussagen, die anhand einer sechsstufigen Antwortskala von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ eingeschätzt werden (Likert-Format).

Nach dem demografischen Teil und den Validierungsfragen schließt sich der eigentliche Fragebogen mit jeweils 20 Aussagen zu den drei o. g. Inhaltsbereichen an. Tabelle 1 zeigt jeweils eine exemplarische Aussage pro Skala.

Tabelle 1: Beispielaussagen der BOCOIN-Skalen

Skala	Beispielaussage
Entgelt	Überstunden werden in meinem Unternehmen angemessen honoriert.
Betriebsklima	Ich kann meinen Kollegen voll und ganz vertrauen.
Attraktivität der Tätigkeit	Meine Tätigkeit motiviert mich zu vollem Einsatz.

Ausgewählte Ergebnisse

Stichprobe

Insgesamt lagen von 71 Personen komplette Datensätze vor, die für die Auswertung genutzt werden konnten. Den Teilnehmern sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Die Stichprobe setzt sich aus 41 Frauen und 30 Männern zusammen. Es handelt sich dabei ausschließlich um berufstätige Personen, die pro Woche mindestens 15 Stunden arbeiten. Im Durchschnitt sind die Teilnehmer rund elf Jahre berufstätig und etwa fünf Jahre in ihrem aktuellen Unternehmen beschäftigt.

Analyse und Auswahl der Fragen

Da eines der Ziele des BOCOIN die Konstruktion eines kurzen, ökonomischen Verfahrens ist, wurde anhand der Ergebnisse die Anzahl der Fragen pro Skala von 20 auf zehn reduziert. Hier wurden jeweils unter Berücksichtigung von u. a. Item-Mittelwert, Standardabweichung und Trennschärfe sowie inhaltlichen Überlegungen die „besten“ Items beibehalten.

In den folgenden Berechnungen wurden daher nur noch diese zehn besten Items pro Skala berücksichtigt.

Reliabilität

Tabelle 2 zeigt die Konsistenzkoeffizienten der drei Skalen. In der Literatur wird häufig ein Wert von mindestens .70 gefordert, um eine Skala als hinreichend zuverlässig anzusehen. Werte über .80 deuten auf eine sehr hohe Zuverlässigkeit/Reliabilität hin.

Tabelle 2: Kennwerte Interne Konsistenz

Skala	Cronbachs Alpha
Entgelt	.83
Betriebsklima	.88
Attraktivität der Tätigkeit	.87

Vor dem Hintergrund der üblichen Kriterien für die Höhe des Werts „Cronbachs Alpha“ (interne Konsistenz) sind die erzielten Werte sehr zufriedenstellend. Sie belegen, dass die einzelnen Skalen inhaltlich homogen, eindeutig und genau sind. Die zu der jeweiligen Skala gehörenden Items erfassen also ein gemeinsames Konstrukt.

Validität

Um die Gültigkeit (Validität) der Skalen zu prüfen, wurden Korrelationen und Regressionsanalysen berechnet. Während durch die Berechnung von Korrelationen die Stärke und Richtung des Zusammenhangs zwischen den Skalen und den zur Validierung herangezogenen Aspekten ermittelt werden, ermöglicht die Regressionsanalyse zusätzlich, Aussagen darüber zu treffen, wie viel Varianz des jeweiligen Aspekts durch die drei Skalen des BOCOIN aufgeklärt wird (vereinfachte Fragestellung: Wie viel Prozent der „Identifikation mit dem Unternehmen“ kann ich mithilfe der drei BOCOIN-Skalen erklären?).

Um einen kurzen Eindruck über diese Berechnungen zu vermitteln, berichten wir an dieser Stelle über drei der acht zur Validierung herangezogenen Aspekte:

- Identifikation mit dem Unternehmen
- Kündigungsabsicht
- Arbeitszufriedenheit

Identifikation mit dem Unternehmen

Alle drei Korrelationskoeffizienten sind statistisch bedeutsam (signifikant). „Identifikation mit dem Unternehmen“ und „Attraktivität der Tätigkeit“ korrelieren bspw. zu .67. Alle drei Skalen weisen also einen starken positiven Zusammenhang mit dem Kriterium „Identifikation“ auf.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass die drei Skalen zusammen rund 50 % der Varianz des Aspekts „Identifikation“ aufklären – ein sehr hoher Wert, der auf einen starken Einfluss von Entgelt, Betriebsklima und Attraktivität der Tätigkeit auf die Identifikation mit dem Unternehmen hindeutet.

Kündigungsabsicht

Auch die Ergebnisse zur Kündigungsabsicht sind vielversprechend: Wieder ergeben sich für alle drei Skalen jeweils überzufällig hohe (signifikante) Korrelationskoeffizienten. Nimmt man die Befunde der Regressionsanalyse hinzu, so erweist sich das „Entgelt“ als wichtigster Aspekt hinsichtlich der Absicht, sein Unternehmen zu wechseln – gefolgt von der „Attraktivität der Tätigkeit“.

Neben finanziellen Überlegungen spielen demnach auch die sogenannten intrinsischen Faktoren (motivierende Arbeit, Flow-Erleben, ausreichender Gestaltungsspielraum etc.) eine nicht zu unterschätzende Rolle. Alle drei Skalen zusammen klären immerhin 35 % der Varianz der „Kündigungsabsicht“ auf.

Arbeitszufriedenheit

Auch hier zeigt sich, dass jede einzelne Skala für sich stark mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zusammenhängt.

Die Regressionsanalyse ergibt eine Varianzaufklärung von 44 %, die in erster Linie auf die Skalen „Betriebsklima“ und „Attraktivität der Tätigkeit“ zurückzuführen sind – weniger auf die Zufriedenheit mit dem Entgelt.

Fazit

Der erste Schritt in die Richtung der Entwicklung des Bochumer Commitment Inventars (BOCOIN) ist getan. Die Ergebnisse sind ermutigend: Es zeigen sich starke Zusammenhänge zwischen den vom BOCOIN erfassten Aspekten „Entgelt“, „Betriebsklima“ und „Attraktivität der Tätigkeit“ mit Kriterien wie Identifikation, Kündigungsabsicht und Arbeitszufriedenheit. Mit derzeit 30 Items (zehn pro Skala) ist der BOCOIN effizient einsetzbar.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Verfahrens ist nun geplant, weitere Indikatoren mit Erklärungspotenzial (Ruf des Unternehmens als guter Arbeitgeber, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten etc.) aufzunehmen und die Stichprobe zu erweitern.

Gern informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen und Möglichkeiten zur Teilnahme.

Ansprechperson beim Projektteam Testentwicklung

Philip Frieg (Dipl.-Psychologe)

Tel. 0234 3224623

E-Mail: bip@rub.de

Arbeitsgruppe BOCOIN

Rüdiger Hossiep (Leitung), Philip Frieg, Rebekka Schulz, Rebecca Hörnemann, Hannah Lobert, Benjamin Sufiani, Leonie Jagenburg