



Forschungsbericht

Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN): Testkonstruktion der Revision IV

Projektteam Testentwicklung, 2013

Verfasser: Christine Borkhoff & Philip Frieg

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
GAFO 04/979
Universitätsstr. 150
44780 Bochum

Telefon: 0234 3224623
E-Mail: bip@rub.de
Homepage: www.testentwicklung.de



Link zum PDF

Theoretischer Hintergrund

Die Bindung von Arbeitnehmern an Ihre Organisation, d. h. das organisationale Commitment (Mathieu & Zajac, 1990) der Mitarbeiter, ist aus unterschiedlichen Perspektive von großer Relevanz für die Organisation: Neben finanziellen Einbußen, die durch eine Abwanderung von Mitarbeitern z. B. durch die Notwendigkeit eines erneuten Auswahlprozesses sowie durch evtl. verringerten Ertrag durch den Verlust von Leistungsträgern entstehen, sind auch Aspekte wie das Wegfallen fachlicher Kompetenz und unternehmensspezifischer Kenntnisse zu berücksichtigen, wenn die Folgen von fehlender Bindung an die Organisation betrachtet werden. Daher dient die systematische Erfassung des Commitments nicht nur der Bestandsaufnahme sondern bildet auch die Grundlage für die Ableitung von Veränderungsnotwendigkeiten und Zukunftsperspektiven.

Bisherige Erhebungsinstrumente wie der Organizational Commitment Questionnaire (OCQ; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974) richten ihr Augenmerk auf allgemeine Aspekte des organisationalen Commitments wie beispielsweise die Loyalität der Mitarbeiter.

Die Ergebnisse der Towers Perrin Global Workforce Study (2007) brachten jedoch hervor, dass konkrete Aspekte wie der Ruf des Arbeitgebers oder die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten, zu den „Top-Treibern“ der Mitarbeiterbindung zählen. Diese Erkenntnisse bildeten einen Ansatzpunkt für die Entwicklung des **Bochumer Commitment Inventars (BOCOIN)**, mit der im Jahre 2008 im Projektteam Testentwicklung begonnen wurde. Das langfristige Ziel der Konstruktion des BOCOIN besteht in der Erstellung eines Kurzverfahrens, dessen Bearbeitungsdauer 10 Minuten nicht überschreitet und das die wissenschaftlichen Anforderungen an Reliabilität und Validität erfüllt.

Nach diversen Konstruktionsschritten bestand die bisherige Version des Fragebogens (Revision III) aus 93 Items, die den Skalen *Entgelt*, *Betriebsklima*, *Attraktivität der Tätigkeit*, *Arbeitgeberattraktivität*, *Personalentwicklung* und *Vertrauen in die Organisationsführung* zugeordnet waren sowie z. T. der Validierung dienten. Insgesamt bearbeiteten über 850 Personen diese 3. Revision, sodass die Gesamtgruppe einen Umfang erreichte, der eine gute Grundlage für eine weitere Überarbeitung darstellte. Das Ergebnis dieser Konstruktion, die Revision IV, erfüllt nunmehr die formulierten Anforderungen an ein reliables und valides Kurzverfahren. Die entsprechenden Testkonstruktionsaspekte, die zu der aktuellen Version führten, werden nachfolgend skizziert.

Ergebnisse

Stichprobe

Die zugrunde liegende Stichprobe ($N = 873$) besteht zu ca. 45 % aus Männern und zu ca. 55 % aus Frauen (136 Personen machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht), die durchschnittlich 37 Jahre alt sind und eine gemittelte Berufserfahrung von knapp 16 Jahren aufweisen.

Ergebnisse der Itemselektion – ausgeschlossene Items

Die bisher vorliegende hohe Anzahl an Items der 3. Revision machte es möglich, durch die Selektion der bisher eingesetzten 93 Aussagen eine gekürzte Version zu erstellen, deren Items die Anforderungen an Reliabilität und Validität weitgehend erfüllen. Aus den Skalen *Entgelt*, *Betriebsklima*, *Attraktivität der Tätigkeit* und *Arbeitgeberattraktivität* wurden je vier, aus der Skala *Personalentwicklung* sechs und aus der Skala *Vertrauen in die Organisationsführung* 17 Items nicht in die Revision IV aufgenommen. Um die Entscheidungen für oder gegen Items transparent und nachvollziehbar zu gestalten, sind einige Begründungen für den Ausschluss einzelner Items exemplarisch in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

Tabelle 1: Beispiele für aus der neuen Forschungsversion ausgeschlossene Items

Entgelt	<i>„Meine Freunde und Bekannten verdienen im Schnitt besser als ich.“</i>
	Dieses Item wurde nicht in die Revision IV aufgenommen, da sowohl der Zusammenhang mit der Identifikation mit der Organisation als auch mit der Kündigungsabsicht sehr gering ausfällt.
Betriebsklima	<i>„Ich verstehe mich sehr gut mit meinen Kollegen.“</i>
	Bereits in vorherigen Versionen wurde dieser Aspekt in geringfügig anderer Formulierung abgefragt. Da sich jedoch zeigte, dass die Mehrzahl der Teilnehmer meist hohe Zustimmung äußerte, wurde eine Umformulierung hin zu einem „schwereren“ Item vorgenommen, sodass die Zustimmung in vollem Maße nicht auf alle Personen zutreffen sollte. Erfragt wurde nicht nur das Vorliegen einer „guten“ sondern einer „sehr guten“ Interaktion mit den Kollegen. Bei den statistischen Analysen zeigte sich jedoch, dass auch bei dieser Formulierung die überwiegende Mehrheit eine hohe Zustimmung angab. Erreicht wurden ein Mittelwert von 5,03 (auf der sechsstufigen Skala) und eine Streuung von 0,94. Dies lässt darauf schließen, dass die meisten Personen gut mit ihren Kollegen auskommen und somit hinsichtlich dieses Punktes keine ausreichende Differenzierung zwischen den Teilnehmern möglich ist. Zudem zeigte sich eine geringe Korrelation mit dem Kriterium Kündigungsabsicht, was ebenfalls zur Entscheidung für die Streichung des Items beitrug.
Attraktivität der Tätigkeit	<i>„In meinem Job habe ich dauernd Zeitdruck.“</i>
	Die Aspekte Stress und Zeitdruck wurden in den Fragebogen integriert, da die Ausführung von Arbeitsaufgaben immer stärker an Fristen und bestimmte Zeitfenster gebunden ist. Entgegen vorheriger Annahmen zeigt sich jedoch bei der statistischen Analyse der Antworten auf diese Fragen, dass kein Zusammenhang zur Identifikation mit der Organisation und lediglich ein sehr geringer zur Kündigungsabsicht besteht. Daher ist die Erfassung dieser Thematik für das organisationale Commitment weniger relevant, sodass diese Items ausgeschlossen wurden.

Arbeitgeber- attraktivität	<i>„Wenn ich an mein Unternehmen denke, empfinde ich Unbehagen.“</i>
	Neben einer häufigen deutlichen Verneinung weist diese Aussage inhaltliche Überschneidungen mit anderen Items auf, sodass die Antworten keine weiteren Informationen liefern und diese Aussage daher nicht in die Revision IV aufgenommen wurde.
Personalentwicklung	<i>„Im Prinzip arbeite ich hier auf verlorenem Posten.“</i>
	Diese Aussage wurde probeweise mit in den Fragebogen aufgenommen, da sie eine außergewöhnliche Formulierung beinhaltet. Die Analysen ergaben jedoch eine deutliche Tendenz vieler Teilnehmer, diese Aussage zu verneinen. Dies deutet darauf hin, dass die Formulierung zu extrem gewählt ist.
Vertrauen in die Organisationsführung	<i>„Die Unternehmensleitung behält die finanzielle Lage stets im Blick.“</i>
	Diese Aussage wurde aus unterschiedlichen Gründen nicht in die Revision IV aufgenommen. Zum einen fällt der Zusammenhang dieser Aussage mit dem Kriterium Kündigungsabsicht zu gering aus, was die Relevanz dieses Items infrage stellt. Zum anderen geben die meisten Personen an, dass die Unternehmensleitung die finanzielle Lage im Blick behält, was zu einem hohen Mittelwert führt. Daher ist die Differenzierbarkeit unter den Teilnehmenden nicht hinreichend gewährleistet. Weiterhin haben auch inhaltliche Überlegungen die Streichung des Items unterstützt: So ist fraglich, ob das Bewusstsein über die finanzielle Lage ausreicht, um die wirtschaftliche Situation der Organisation zukünftig zu verbessern oder optimieren.

Reliabilität der Skalen nach der Selektion

Nach der Selektion bestehen die Skalen aus jeweils acht Items, welche auf Reliabilität geprüft wurden. Als relevante Kennwerte wurden die Trennschärfe, der Kennwert „Cronbachs Alpha“ sowie der Mittelwert und die Standardabweichung herangezogen. Die entsprechenden Richtwerte können wie folgt zusammengefasst werden: Die Trennschärfe sollte über .30, Cronbachs Alpha über .70, die Standardabweichung über 1,2 und der Mittelwert aufgrund der sechsstufigen Antwortskala zwischen 2,5 und 4,5 liegen.

Für die hier betrachteten Skalen kann festgestellt werden, dass bis auf einen erhöhten Mittelwert eines Items der Skala *Attraktivität der Tätigkeit* alle Kennwerte als zufriedenstellend einzustufen sind (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Kennwerte der Skalen

Skala	Cronbachs Alpha	Trennschärfen	Mittelwerte	Standardabweichungen
Betriebsklima	.87	.54 bis .72	3.1 bis 4.5	1.3 bis 1.6
Entgelt	.86	.43 bis .79	2.9 bis 3.9	1.5 bis 1.6
Attraktivität der Tätigkeit	.92	.51 bis .84	3.6 bis 4.8	1.3 bis 1.6
Arbeitgeberattraktivität	.93	.61 bis .83	3.4 bis 4.5	1.4 bis 1.8
Personalentwicklung	.91	.50 bis .80	3.2 bis 4.3	1.6 bis 1.8
Vertrauen in die Organisationsführung	.94	.63 bis .89	3.4 bis 4.5	1.3 bis 1.6

Validität des Verfahrens

Neben den Skaleninhalten wurden auch Items zur Validierung des Fragebogens mit erhoben. Betrachtet werden an dieser Stelle die Items, mithilfe derer die Kündigungsabsicht und die Identifikation mit der Organisation insgesamt abgefragt wurden. Anhand der Korrelationen der Skalen mit diesen Items ist abzulesen, dass jeweils mittlere bis starke Korrelationen¹ vorliegen (siehe Tabelle 3). Somit kann dies als Hinweis auf die Validität des Verfahrens angesehen werden.

Tabelle 3: Korrelationskoeffizienten (r) der Skalen mit den Validierungsitems

Skala	Validierungsitem 1 Kündigungsabsicht (umgepolt)	Validierungsitem 2 Identifikation mit der Organisation
Betriebsklima	.58	.67
Entgelt	.59	.57
Attraktivität der Tätigkeit	.55	.64
Arbeitgeberattraktivität	.76	.78
Personalentwicklung	.55	.56
Vertrauen in die Organisationsführung	.60	.71

¹ Die Klassifikation basiert auf den Angaben von Brosius (2008, S. 509)

Faktorenanalyse

Da der Entwicklung des BOCOIN eine deduktive Herangehensweise, d.h. eine Entwicklung aufgrund bestehender Erkenntnisse, zugrunde lag, wurde in einem weiteren Analyseschritt geprüft, inwiefern die Struktur des Fragebogens auch statistisch nachgewiesen werden kann. Anwendung fanden zu diesem Zwecke Faktorenanalysen. Die explorative Analyse ergab sechs Faktoren, die einen Eigenwert größer 1,0 aufweisen. Dieser Kennwert ist von Bedeutung, da ein Eigenwert kleiner als 1,0 anzeigt, dass dieser Faktor weniger der Gesamtstreuung erklärt als jede einzelne Variable für sich genommen (Brosius, 2008) und somit keinen nennenswerten Informationsgehalt bietet. Auf der Grundlage dieser Erkenntnis wurde mithilfe einer konfirmatorischen Faktorenanalyse untersucht, wie sich die zuvor identifizierten sechs Faktoren zusammensetzen. Es resultiert, dass die Faktoren zusammengefasst je eine Skala abbilden. Der erste Faktor kann als „*Vertrauen in die Organisationsführung*“, der zweite als „*Attraktivität der Tätigkeit*“, der dritte als „*Arbeitgeberattraktivität*“, der vierte als „*Personalentwicklung*“, der fünfte als „*Entgelt*“ und der sechste als „*Betriebsklima*“ benannt werden. Insgesamt kann also festgestellt werden, dass die faktorenanalytischen Untersuchungen die Skalenstruktur des BOCOIN unterstützen.

Ausblick / Diskussion

Mithilfe der vierten Revision ist es nunmehr gelungen, ein Kurzverfahren zur Erfassung der Bindung von Mitarbeitern an ihre Organisation zu entwickeln, dessen Bearbeitungszeit zehn Minuten nicht überschreitet. Dieses Verfahren kann daher als Screening-Instrument eingesetzt werden, um ein Eindruck über die Verbundenheit der Mitarbeiter mit ihrer Organisation zu erhalten. Durch die Betrachtung von sechs speziellen Aspekten bzw. Indikatoren, die für die Mitarbeiterbindung von Bedeutung sind, kann zudem eine Aussage darüber gemacht werden, wo Ansatzpunkte für Optimierungen liegen können.

Teilnahme an der aktuellen Forschungsversion des BOCOIN

Gern können Sie an der aktuellen Forschungsversion des BOCOIN teilnehmen. Als Dankeschön erhalten Sie Ihr individuelles BOCOIN-Ergebnis. Hier geht's zum Fragebogen: <https://www.testentwicklung.rub.de/bi/?q=pBOCOIN-R4&r=fb>

Quellen

Brosius, F. (2008). *SPSS 16*. Heidelberg: mitp.

Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.

Towers Perrin Global Workforce Study 2007-2008. Online verfügbar unter:
<http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=HRS/DEU/2008/200801/TPGWSGermany.pdf> (letzter Zugriff: 28.01.2013, MEZ 12:03)

Fotoquelle Deckblatt:

<http://www.flickr.com/photos/quinnanya/4780111160/sizes/l/in/photostream/>

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Borkhoff, C. & Frieg, P. (2013). *Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN): Testkonstruktion der Revision IV* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.