



Fotoquelle: Flickr (quinn.anya)

Forschungsbericht

Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN): Alle an Bord? – BOCOIN-Ergebnisbericht 2010

Projektteam Testentwicklung, 2010

Verfasser: Philip Frieg, Christine Borkhoff & Rüdiger Hossiep

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
IB 5/55
Universitätsstr. 150
44780 Bochum

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



Link zum PDF

Alle an Bord? - BOCOIN-Ergebnisbericht 2010

Das Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN) ist ein kurzer Fragebogen zur Erfassung der Bindung der Mitarbeiter an ihre Organisation. Das Verfahren befindet sich noch in der Testentwicklung. Die Zielsetzung ist die Konstruktion eines Fragebogens, der möglichst ökonomisch wesentliche Indikatoren der organisationalen Bindung erfasst – einerseits als Informationsquelle für Personalverantwortliche und (Top-) Führungskräfte in den jeweiligen Organisationen, andererseits auch als Standortbestimmung für den einzelnen Teilnehmer bzw. Mitarbeiter.

In Zeiten des organisationalen Wandels (z. B. Umstrukturierungen, Übernahmen, Integrationen) ist wertvoll zu wissen, ob man auf einzelne Teams oder Abteilungen bis hin zu kompletten Organisationseinheiten zählen kann. Ist die Mannschaft noch an Bord - oder ist sie dabei, das (womöglich sinkende) Schiff zu verlassen?

Doch auch in vermeintlich ruhigen Zeiten ist die Mitarbeiterbindung (Commitment) ein entscheidendes Thema. Welche Aspekte sind wichtig, um Leistungsträger in der Organisation zu halten? Und wie ist es im Unternehmen um diese Aspekte bestellt?

Für den einzelnen Mitarbeiter kann eine Bestandsaufnahme des eigenen Commitments ebenfalls lohnen: Bin ich mit meinem Job überhaupt noch zu zufrieden? Falls nein – wo genau drückt der Schuh? Falls ja – was zeichnet meinen Arbeitgeber besonders aus?

Im Sommer 2009 wurden erstmalig Daten mit einer Vorversion des BOCOIN erhoben. Im November 2009 startete bereits die Datenerhebung mit einer überarbeiteten Version. Ausgewählte Ergebnisse dieser Datenerhebung werden in diesem Bericht dargestellt. Zuvor erfolgt eine kurze Darstellung des Befragungsinstruments und der Stichprobe.

Welche Aspekte misst das BOCOIN?

Einen Überblick über die Skalen des BOCOIN gibt Abb. 1. Die Skalen Entgelt, Attraktivität der Tätigkeit und Betriebsklima waren bereits in der ersten Version vertreten. Die Skalen Personalentwicklung und Arbeitgeberattraktivität wurden in der zweiten Version ergänzt. Die weiteren Angaben beziehen sich auf die aktuelle (zweite) Version des Verfahrens.

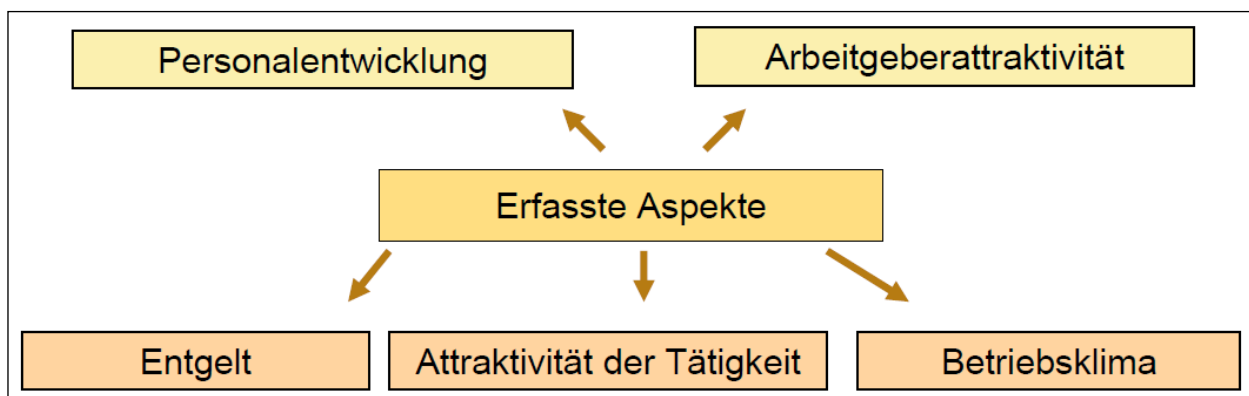


Abbildung 1: Skalen des BOCOIN

Der Fragebogen ist folgendermaßen strukturiert:

1. Hinweise zur Teilnahme (Bearbeitung, Vertraulichkeit)
2. Allgemeine Angaben zur Person (z. B. Geschlecht, Alter, höchster erreichter Schulabschluss)
3. Items (zu bewertende Aussagen) der fünf BOCOIN-Skalen
4. Fragen zu allgemeinen/übergreifenden Aspekten der Arbeit (Identifikation, Zufriedenheit, Wechselabsicht...)

Abb. 2 zeigt Beispielaussagen zur Skala Arbeitgeberattraktivität. Diese stammen aus der Online-Erhebung.

| Fragen zur Arbeitgeberattraktivität | trifft voll zu | | | | | trifft überhaupt nicht zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Ich bin davon überzeugt, dass ich einen guten Arbeitgeber habe. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mein Unternehmen hat einen sehr guten Ruf. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mein Arbeitgeber hebt sich von anderen Unternehmen positiv ab. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Abbildung 2: Beispielaussagen Online-Erhebung

Als Beispiel zu den allgemeinen Aussagen ist in Abb. 3 ein Ausschnitt aus der Papierversion des BOCOIN dargestellt.

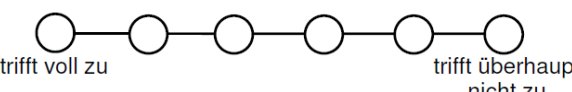
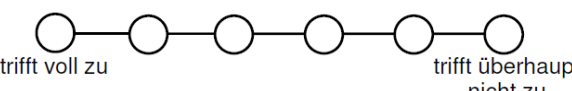
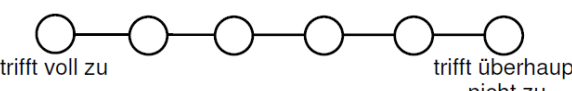
| | |
|--|--|
| 79. Ich identifiziere mich mit meinem Unternehmen |  |
| 80. Ich bin stolz darauf für mein Unternehmen zu arbeiten. |  |
| 81. Ich überlege ernsthaft mein Unternehmen zu verlassen. |  |

Abbildung 3: Beispielaussagen (Papierversion)

Insgesamt sind 88 Aussagen zu bewerten (inkl. allgemeine Aussagen am Ende des Fragebogens).

Stichprobe

Im Zeitraum von November 2009 bis Juli 2010 haben bereits über 200 Teilnehmer das BOCOIN bearbeitet. Für die folgenden Auswertungen wurde eine Stichprobe von genau 200 Teilnehmern ausgewählt. Abb. 4 zeigt die Aufteilung der Stichprobe. Die Teilnehmer des Möbelherstellers, die Trainees und die Teilnehmer aus der Dienstleistungsbranche haben die Papierversion der BOCOIN bearbeitet.

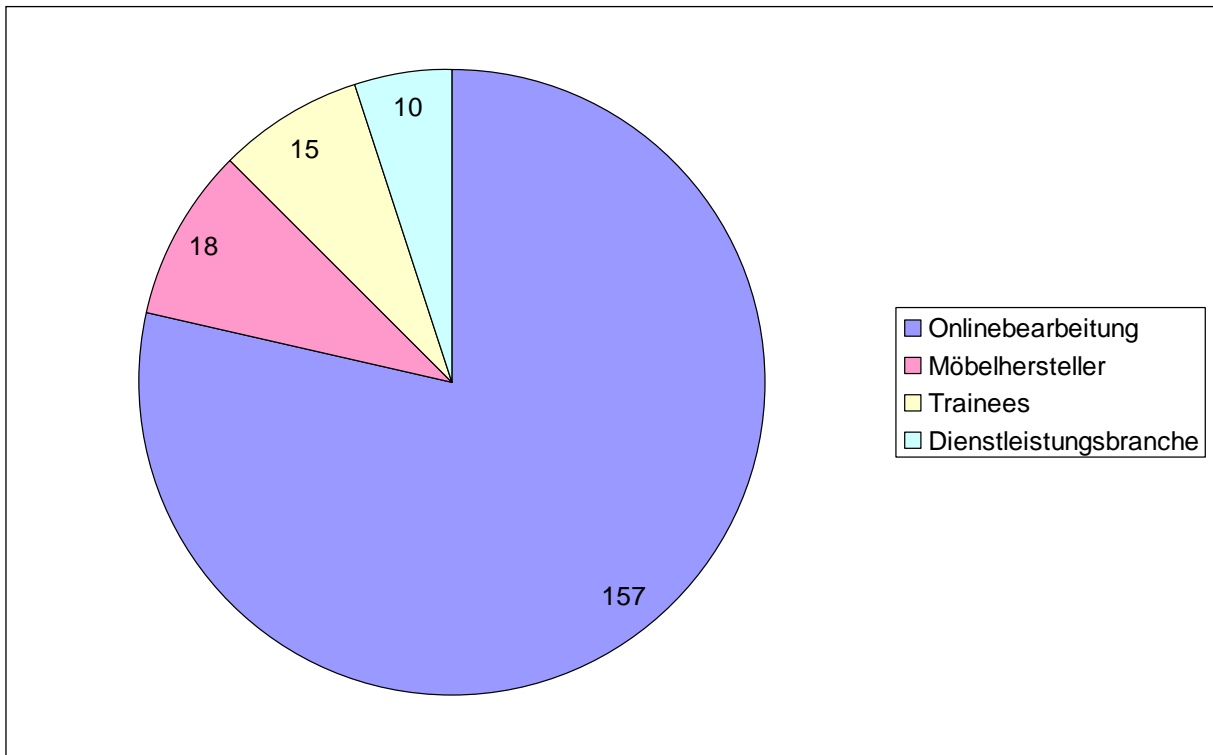


Abbildung 4: Aufteilung der Stichprobe (200 Tn)

Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen. Der Altersdurchschnitt liegt bei 36 Jahren (Minimum: 20; Maximum: 67). Die Teilnehmer sind im Durchschnitt seit rund 13 Jahren berufstätig. Die Mehrheit (59 %) hat das Abitur erreicht.

Ausgewählte Ergebnisse

Da das Ziel die Konstruktion eines hinsichtlich Bearbeitungszeit und –kosten möglichst ökonomischen Instruments ist, wurden die Skalen der zweiten Version bereits optimiert bzw. gekürzt (durch Eliminieren von Items, bei Beibehaltung der leistungsstärksten Items). Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse für diese optimierte Version dargestellt. Die einzelnen BOCOIN-Skalen haben hier jeweils zehn Items - Ausnahme: die Skala Attraktivität der Tätigkeit mit nur acht Items. In der optimierten Version sind demnach derzeit 48 Items enthalten.

Zuverlässigkeit/Reliabilität der Skalen

Eine gängige Methode zur Bestimmung der Zuverlässigkeit bzw. Messgenauigkeit (Reliabilität) von Skalen ist die Berechnung des Wertes Cronbachs Alpha. Der Wert Cronbachs Alpha gibt die sog. innere Konsistenz einer Skala an. Hohe Werte sprechen dafür, dass es sich um inhaltlich homogene Items handelt und eine Zusammenfassung der Items in eine Skala gerechtfertigt ist. Cronbachs Alpha kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Werte ab .80 sind dabei als äußerst zufriedenstellend zu werten. Tab. 1 zeigt die Cronbachs-Alpha-Werte für die fünf BOCOIN-Skalen.

Tabelle 1: Reliabilitätswerte (Cronbachs Alpha)

| Skala | Cronbachs Alpha |
|-----------------------------|-----------------|
| Entgelt | .86 |
| Betriebsklima | .87 |
| Attraktivität der Tätigkeit | .86 |
| Arbeitgeberattraktivität | .92 |
| Personalentwicklung | .87 |

Gültigkeit/Validität der Skalen

Zur Bestimmung der Gültigkeit (Validität) des Instruments wurden Zusammenhänge zwischen den Skalen des BOCOIN auf der einen Seite und den allgemeinen Angaben bzw. Kriterien (zu Identifikation mit Organisation, Kündigungsabsicht etc.) berechnet.

Alle Korrelationen (statistische Zusammenhangsmaße; Wertebereich: minus 1 bis plus 1) sind positiv und bis auf wenige Ausnahmen hoch signifikant. Das berufliche Engagement korreliert bspw. am höchsten mit der Skala Attraktivität der Tätigkeit ($r = .42^{**}$) – mit der Zufriedenheit mit der Entlohnung (Skala: Entgelt) dagegen nicht sehr stark ($r = .13$; nicht signifikant). Dieser Befund bestätigt, dass weniger die Bezahlung sondern v. a. eine interessante und motivierende Tätigkeit dazu führt, dass sich Mitarbeiter so richtig „reinhängen“. Auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit korreliert am stärksten mit der Attraktivität der Tätigkeit ($r = .66^{**}$). Ein weiteres Item, das aufgrund der im Jahre 2009 grassierenden Wirtschaftskrise mit aufgenommen wurde, heißt: „Auch in Zeiten der Krise lässt mein Engagement für das Unternehmen nicht nach.“ Hier zeigt sich der höchste Zusammenhang mit der Skala Arbeitgeberattraktivität ($r = .42^{**}$). Die Bemühungen von Organisationen, ein möglichst attraktiver Arbeitgeber zu werden (oder sich als solcher darzustellen) zahlen sich also anscheinend in Krisenzeiten aus.

Identifikation, Stolz und Kündigungsabsicht

Um den Zusammenhängen mit den allgemeinen Kriterien weiter auf den Grund zu gehen, wurde anhand von sog. Regressionsanalysen berechnet, welchen Erklärungsbeitrag alle BOCOIN-Skalen zusammen in Hinblick auf bestimmte Kriterien liefern. Die entscheidende statistische Größe ist dabei die Varianzaufklärung (Wertebereich zwischen 0 und 100 %). Die Identifikation mit der Organisation kann durch die BOCOIN-Skalen insgesamt zu 46 % erklärt werden. Der Stolz, für das jeweilige Unternehmen zu arbeiten wird zu 58 % aufgeklärt. Die Kündigungsabsicht (Wortlaut des Items: „Ich überlege ernsthaft, mein Unternehmen zu verlassen.“) kann sogar zu 62 % durch die fünf BOCOIN-Skalen erklärt werden. Bei diesen drei Kriterien leistet jeweils die Skala Arbeitgeberattraktivität den größten Erklärungsbeitrag. Vor dem Hintergrund aller möglichen Einflussgrößen auf Identifikation, Stolz und Kündigungsabsicht sind diese Werte als beachtlich zu interpretieren. Sie sprechen dafür, dass die fünf BOCOIN-Skalen tatsächlich wesentliche Aspekte des Commitments (und darüber hinaus) erfassen.

Exkurs: Trainees im Honeymoon?

15 Trainees eines Anlagenbauunternehmens bearbeiteten das BOCOIN (Betriebszugehörigkeit durchschnittlich 1,2 Jahre). Die Ergebnisse der Trainee-Stichprobe wurden mit denen der übrigen Teilnehmer (Betriebszugehörigkeit durchschnittlich 7,5 Jahre) verglichen. Es zeigt sich, dass die Skalenmittelwerte der Trainees signifikant über denen der anderen BOCOIN-Teilnehmer liegen. Dies kann verschiedene Gründe haben: Die Trainees stammen alle aus demselben Unternehmen. Für die meisten ist dies ihr erster Arbeitgeber. Einerseits können die Ergebnisse dafür sprechen, dass die Mitarbeiter dieses

Unternehmens tatsächlich höhere Werte bei den Indikatoren für Commitment aufweisen (das Unternehmen also viel tut, um eine hohe Mitarbeiterbindung zu erzielen). Andererseits könnte in diesem Zusammenhang auch ein sog. Honeymoon-Effekt wirken: Im ersten Jahr sind neue Mitarbeiter zunächst hochmotiviert und sehen alles durch die sprichwörtliche rosarote Brille. Ob tatsächlich eine so geartete Wahrnehmungsverzerrung stattfindet, müssen zukünftige (Längsschnitt-) Studien zeigen.

Wie es weitergeht...

Die Ergebnisse zum BOCOIN sprechen dafür, die Testentwicklung weiter voranzutreiben. Da es sich um ein relativ junges Verfahren handelt, sind noch weitere Erfahrungen mit dem Einsatz des BOCOIN notwendig.

Priorität soll in der nächsten Zeit auf folgenden Schritten liegen:

- Erweiterung der Stichprobe (Fortführung bzw. Relaunch der Online-Datenerhebung)
- Normierung und individuelle sowie zusammenfassende Ergebnisrückmeldungen
- Weitere Optimierung des Instruments (Erprobung einer neuen Skala „Vertrauen in die Führung der Organisation“; kontinuierliche Verbesserung der etablierten Skalen)

Wer sich aktiv an der Testentwicklung beteiligen möchte, kann noch bis Ende August 2010 an der aktuellen Online-Erhebung teilnehmen. Im Herbst 2010 startet dann voraussichtlich eine neue Erhebung mit der dann dritten Version. Der Link zur Befragung befindet sich auf der Startseite des Projektteams Testentwicklung:

www.testentwicklung.de

Falls es Interesse von Organisationen geben sollte, das BOCOIN gezielt in einem Team, einer gesamten Abteilung oder einer bestimmten Organisationseinheit einzusetzen, freuen wir uns sehr über entsprechende Anfragen. Somit würden Ihnen (und uns) interessante Sonderauswertungen möglich. Unsere Kontaktdaten finden Sie oben rechts auf der ersten Seite dieses Berichts.

Auch wir sind gespannt auf die weitere Entwicklung des BOCOIN und informieren Sie weiterhin gern über den aktuellen Entwicklungsstand und Teilnahmemöglichkeiten.

Mit freundlichen Grüßen aus Bochum

Philip Frieg (Dipl.-Psychologe)
Projektteam Testentwicklung

BOCOIN-Arbeitsgruppe 2010

Rüdiger Hossiep, Philip Frieg, Christine Borkhoff, Lisa Sieberg, Judith Schulte, Viktoria Molz, Igor Ivanov, Melanie Bücher, Helen Ostermann

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Frieg, P., Borkhoff, C. & Hossiep, R. (2010). *Alle an Bord? – BOCOIN-Ergebnisbericht 2010* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.