



Fotoquelle: Flickr (quinn.anya)

Forschungsbericht

Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN): Befunde zu Validität, Geschlecht, Alter, Organisationsgröße und Branchen

Projektteam Testentwicklung, 2013

Verfasser: Philip Frieg & Christine Borkhoff

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

Einleitung

Commitment ist als Verbundenheit zu verstehen, die ein Arbeitnehmer gegenüber der Organisation empfindet, für die er tätig ist. Das Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN; Hossiep & Frieg, in Vorbereitung) erfasst gezielt Indikatoren für das organisationale Commitment. Der Vorteil dieses Ansatzes besteht darin, dass Organisationen auf diese Weise wichtige Treiber und Ansatzpunkte identifizieren können, um ggf. Maßnahmen zur Erhöhung des Commitments zu ergreifen.

Die Konstruktion der aktuellen Forschungsversion des BOCOIN wurde bereits an anderer Stelle beschrieben (Borkhoff & Frieg, 2013). Dieser Forschungsbericht befasst sich mit darüber hinausgehenden Aspekten wie Validität und Zusammenhängen mit externen (demografischen) Variablen. Die analysierten Daten stammen aus der BOCOIN-Erhebung von April 2011 bis November 2012. Insgesamt haben 873 Personen den Fragebogen online bearbeitet

Validität: Greifen die Indikatoren?

Eine wichtige Frage ist, ob mit dem BOCOIN überhaupt das Richtige gemessen wird: Macht die Erhebung der gewählten Indikatoren Sinn? Wie hoch sind die Zusammenhänge zwischen den Indikatoren und dem „eigentlichen“ Commitment? Diese Fragen betreffen die Gültigkeit (Validität) des Instruments. Einen wichtigen Hinweis liefert hier die Aussage „Ich überlege ernsthaft, mein Unternehmen zu verlassen“, die direkt die Kündigungsabsicht erfasst und daher zwecks Validierung mit in das BOCOIN aufgenommen wurde. Denn Commitment kann als das Gegenteil von Kündigungsabsicht verstanden werden. Die BOCOIN-Teilnehmer lassen sich in zwei Gruppen einteilen:

1. Personen, die mehr oder weniger stark über eine Kündigung nachdenken: Dies sind Personen die auf der 6-stufigen Antwortskala (von 1 = „trifft voll zu“ bis 6 = „trifft überhaupt nicht zu“) bei der oben genannten Aussage die Kategorien 1 bis 4 ankreuzen (Stichprobengröße: $N = 399$).
2. Personen, die ganz selten bis gar nicht über eine Kündigung nachdenken: Dies sind Personen, welche die Kategorien 5 oder 6 ankreuzen ($N = 474$).

Abbildung 1 zeigt die Unterschiede der Ausprägungen in den sechs Commitment-Indikatoren (BOCOIN-Skalen) zwischen diesen beiden Gruppen.

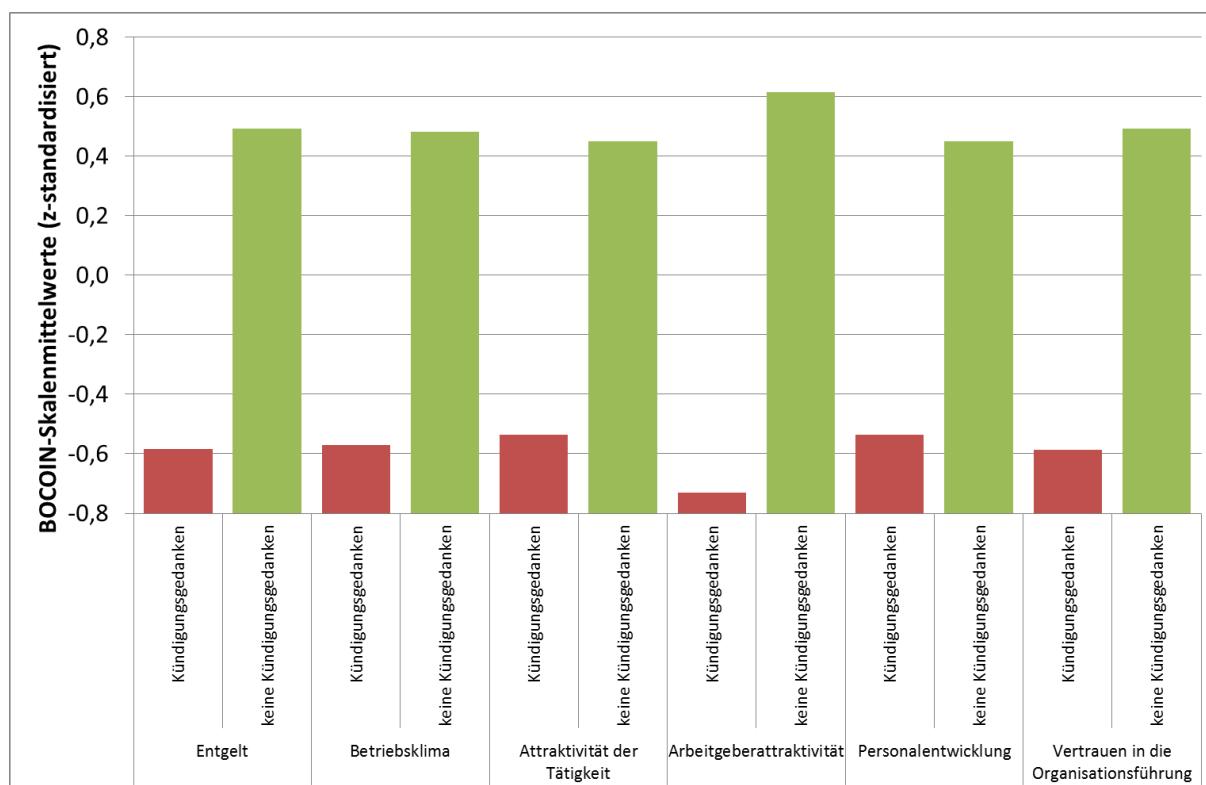


Abbildung 1: BOCOIN-Skalenmittelwerte in Abhängigkeit des Ausmaßes von Kündigungsgedanken.

Konstruktvalidität – Zusammenhänge mit dem Fragebogen COBB

In einer Teilstichprobe ($N = 103$) wurden zusätzlich zum BOCOIN die organisationsbezogenen Skalen des Fragebogens COBB (Felfe, Six, Schmoock & Knorz, 2010) eingesetzt. Der COBB-Fragebogen erfasst verschiedene Formen des organisationalen Commitments detailliert – auf eine Erhebung von Indikatoren (wie beim BOCOIN) wird allerdings verzichtet. Insofern bietet sich ein kombinierter Einsatz beider Verfahren zwecks Validierung der BOCOIN-Skalen an.

Es ergeben sich hohe, signifikante ($p < .01$) Korrelationskoeffizienten zwischen den BOCOIN-Skalen auf der einen und der Skala affektives Commitment (COBB) auf der anderen Seite. Die Korrelationen bewegen sich zwischen $r = .57^{**}$ (Personalentwicklung) bis zu $r = .83^{**}$ (Arbeitgeberattraktivität). Die linearen Zusammenhänge sind also sehr stark. Das heißt, dass sich die BOCOIN-Skalen tatsächlich sehr gut als Indikatoren für das affektive

Commitment (Beispielaussage: „Ich wäre froh, mein weiteres Arbeitsleben in diesem Unternehmen verbringen zu können“) eignen.

Geschlechtsunterschiede?

Der Frauenanteil in der Stichprobe beträgt 54,5 % (Männer: 45,5 %). Erzielen Frauen und Männer unterschiedliche Werte in den BOCOIN-Skalen?

Lediglich in der Skala Entgelt ergibt sich ein signifikanter Unterschied dergestalt, dass Frauen ihre Bezahlung negativer bewerten als Männer. Der Effekt ist allerdings eher klein (0,21 einer Standardabweichung). Vermutlich liegt diese etwas kritischere Bewertung daran, dass die Frauen in der Stichprobe weniger Lohn erhalten als die Männer. So finden sich in den unteren Gehaltsklassen in der Stichprobe tatsächlich mehr Frauen (Chi-Quadrat = 49,7; $p < .01$).

Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist somit vermutlich nicht darin begründet, dass Frauen hinsichtlich ihres Gehalts kritischer sind, sondern vielmehr dass – jedenfalls in der vorliegenden Stichprobe – reale Gehaltsunterschiede vorliegen. In den übrigen BOCOIN-Skalen ergeben sich keine signifikanten Geschlechtsunterschiede. Das heißt, Frauen und Männer schätzen die erfassten Aspekte nicht grundsätzlich unterschiedlich ein.

Alter, Betriebszugehörigkeit, Organisationswechsel

Das Durchschnittsalter liegt bei rund 37 Jahren (Minimum: 16; Maximum: 69). Der durchschnittliche BOCOIN-Teilnehmer arbeitet seit 8,4 Jahren in seiner Organisation und hat 2,4 Mal den Arbeitgeber gewechselt. Welche Zusammenhänge ergeben sich mit den BOCOIN-Skalen? In einer Voruntersuchung deutete sich an, dass Jüngere (in diesem Falle Trainees eines Unternehmens) höhere Commitment-Werte erzielten. Auch in der aktuellen Studie zeigt sich, dass folgende Aspekte von jüngeren Personen positiver eingeschätzt werden:

- Betriebsklima
- Arbeitgeberattraktivität
- Vertrauen in die Organisationsführung

Die linearen Zusammenhänge sind signifikant, aber nicht besonders stark (die entsprechenden Korrelationskoeffizienten sind kleiner als $r = .20$). Sie können als ein Hinweis auf einen sog. Honeymoon-Effekt oder auch Spreading-Apart-Effekt (vgl. Brehm, 1956) bei jungen Berufseinsteigern gedeutet werden: Nach der Entscheidung für einen Arbeitgeber und den ersten Wochen und Monaten in der Organisation werden die Dinge teilweise noch durch die sprichwörtliche rosarote Brille gesehen und demgemäß positiver bewertet. Ältere bzw. erfahrenere Arbeitnehmer sind in ihren Einschätzungen dagegen etwas kritischer.

Was den Wechsel der Organisation angeht, so zeigt sich folgendes Bild: Teilnehmer, die noch nie die Organisation gewechselt hatten ($N = 186$) erzielen in der Skala Betriebsklima (Beispielaussage: „An meinem Arbeitsplatz herrscht echter Teamgeist“) signifikant höhere Werte als Teilnehmer, die mindestens einmal ihren Arbeitgeber gewechselt hatten ($N = 551$). Dies kann als ein Anzeichen dafür gewertet werden, dass vor allem ein schlechtes Betriebsklima ein Anlass für einen Wechsel des Arbeitgebers sein kann. Oder anders formuliert: Die Mitarbeiter, die das Betriebsklima als positiv einschätzen, bleiben in der Organisation. Mit den Worten von Schneider (1987): „The people make the place“ (S. 437).

Organisationsgröße

Liegen Unterschiede in den BOCOIN-Skalen in Abhängigkeit der Größe der Organisation vor? Einzig in der Skala Vertrauen in die Organisationsführung (Beispielaussage: „Gerade in Krisenzeiten vertraue ich der Unternehmensleitung“) zeigen sich statistisch bedeutsame Ergebnisse. Abbildung 2 zeigt die entsprechenden Skalenmittelwerte in Abhängigkeit der Organisationsgröße.

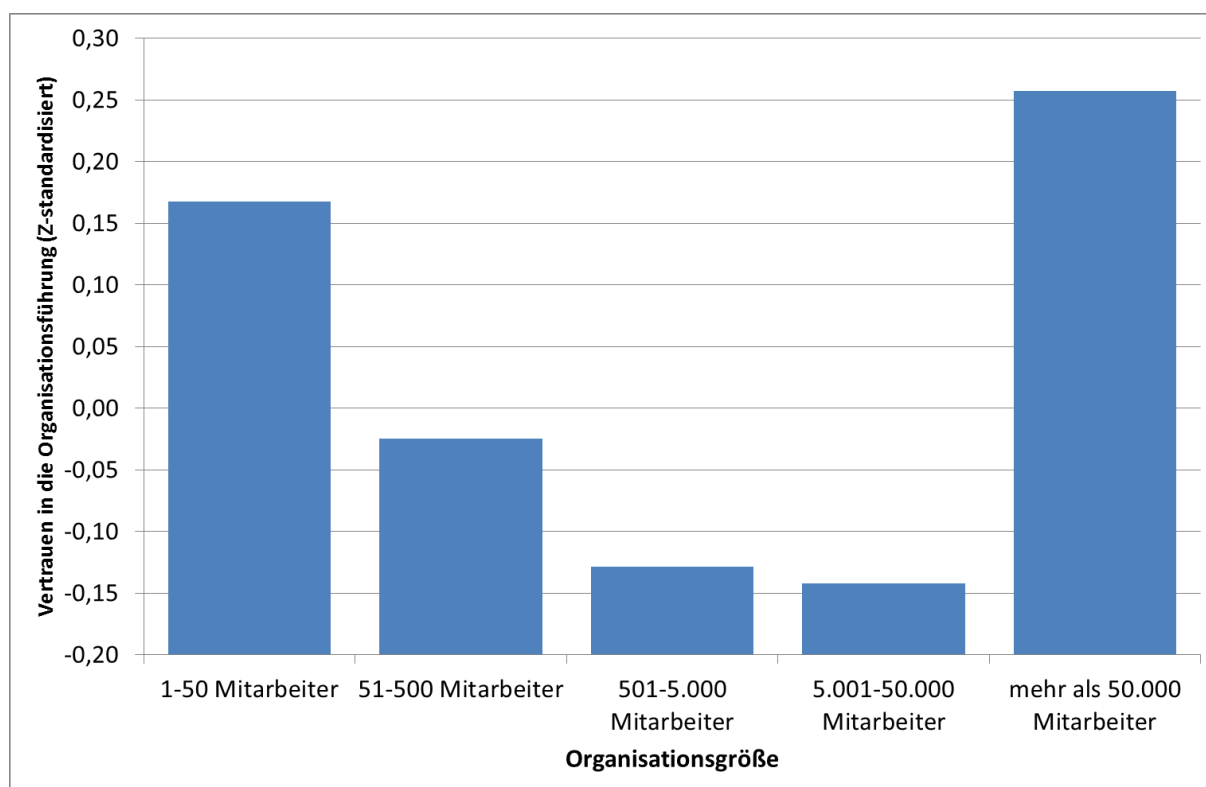


Abbildung 2: Skalenmittelwerte (Vertrauen in die Organisationsführung) in Abhängigkeit der Organisationsgröße (N = 487).

In Abbildung 2 ist erkennbar, dass das Vertrauen in die Organisationsführung in kleinen (1-50 Mitarbeiter) und sehr großen (mehr als 50.000 Mitarbeiter) Organisationen vergleichsweise hoch ausgeprägt ist. Die größte Differenz (zwischen der 4. und 5. Gruppe) ist als mittelgroßer Effekt einzuordnen. Ein Interpretationsansatz könnte sein, dass in kleinen Organisationen (mit 1-50 Mitarbeitern) die Organisationsführung (also Inhaber oder Geschäftsführer) möglicherweise sehr greifbar und präsent ist und so die Strategien und Ziele den Mitarbeitern direkt und glaubwürdig vermitteln kann.

In sehr großen Organisationen (mit mehr als 50.000 Mitarbeitern) gibt es ebenfalls ein relativ hohes Vertrauen in die Vorstände (vgl. Abbildung 2). Hier sind die obersten Führungskräfte aufgrund der Organisationsgröße weniger physisch präsent, haben aber völlig andere Möglichkeiten der Kommunikation und Selbstdarstellung als dies bei kleineren Organisationen gegeben ist (z. B. Kommunikationsabteilungen, Pressearbeit etc.). Außerdem handelt es sich bei den Lenkern dieser Organisationen meist um hoch respektierte Personen, die möglicherweise auch blindes Vertrauen der Mitarbeiter an der Basis genießen (im Sinne von: „Die da oben machen das schon.“).

Verantwortliche in mittelgroßen bzw. mittelständischen Organisationen haben es vermutlich schwerer, Vertrauen aufseiten der Mitarbeiter herzustellen: Einerseits können Sie nicht in dem hohen Maße physisch präsent sein wie die Führungskräfte kleiner Organisationen. Andererseits verfügen sie wahrscheinlich nicht über das Ansehen und die (Kommunikations-) Möglichkeiten wie die Vorstände großer Konzerne.

Ein interessantes „Nicht-Ergebnis“ ist hier das Ausbleiben signifikanter Unterschiede bei den meisten BOCOIN-Skalen und z. B. auch bei der Identifikation mit dem Arbeitgeber. Das heißt: Organisationales Commitment hängt kaum von der Organisationsgröße ab. Sowohl in kleinen als auch in mittel- bis sehr großen Organisationen ist niedriges oder hohes Commitment möglich.

Entgelt

Um die Zusammenhänge zwischen dem beruflichen Entgelt und den BOCOIN-Skalen zu untersuchen, wurden Gruppen gemäß Bruttojahresgehältern gebildet. Abbildung 3 zeigt die Skalenmittelwerte dieser Gruppen in der BOCOIN-Skala Entgelt, die im Wesentlichen die Zufriedenheit mit der Bezahlung erfasst.

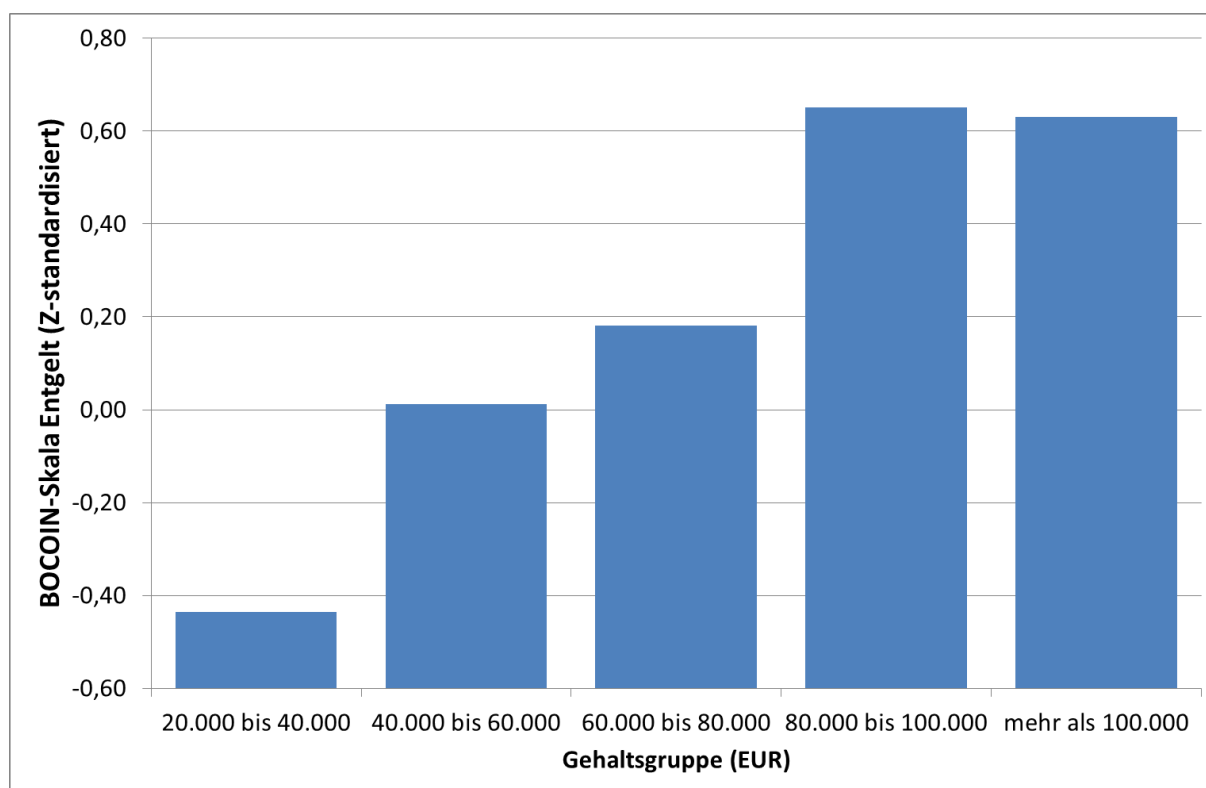


Abbildung 3: Skalenmittelwerte (Entgelt) in Abhängigkeit des Bruttojahresgehalts (N = 417).

Die entsprechende einfaktorielle Varianzanalyse ist signifikant. Mit Blick auf die Unterschiede zwischen den Gruppen werden drei Ebenen der Zufriedenheit mit dem Gehalt sichtbar:

1. Die Personen, deren Jahresgehalt zwischen 20 und 40 Tausend EUR liegt, erzielen eine unterdurchschnittliche Zufriedenheit.
2. Die Personen, die zwischen 40 und 80 Tausend EUR verdienen, sind im mittleren Bereich anzusiedeln, was die Gehaltszufriedenheit angeht.
3. Schließlich sind die Personen, die mehr als 80 Tausend EUR im Jahr erhalten, deutlich überdurchschnittlich mit ihrem Gehalt zufrieden.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass der Zusammenhang zwischen dem tatsächlichen Entgelt und der subjektiven Zufriedenheit damit nicht streng linear (je mehr..., desto mehr...) verläuft, sondern eher stufenweise. Das mittlere Level stellt die breite Gehaltsklasse von 40 bis 80 Tausend EUR im Jahr dar. Wer weniger verdient, ist mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit unzufrieden; wer mehr verdient, ist mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit sehr zufrieden mit seiner Bezahlung.

Bei weiteren drei BOCOIN-Skalen (Attraktivität der Tätigkeit, Arbeitgeberattraktivität und Personalentwicklung) zeigen sich ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den Gehaltsgruppen. Die signifikanten Unterschiede beruhen meist darauf, dass die Personen in der höchsten Gehaltsgruppe (mehr als 100 Tausend) höhere Skalenmittelwerte als die übrigen Gruppen erzielen. Dies liegt vermutlich daran, dass diese Personen innerhalb Ihrer Organisation eine herausragende Stellung einnehmen – nicht nur auf das Gehalt bezogen, sondern auch was Aufgabenfelder, Entscheidungsspielräume und Verantwortung angeht.

Branchen

Die BOCOIN-Teilnehmer stammen aus ganz unterschiedlichen Branchen. Um trotz der Diversität einen aussagekräftigen Vergleich der BOCOIN-Ergebnisse in verschiedenen Branchen durchzuführen, wurden für die folgenden Auswertungen nur Gruppen berücksichtigt, in denen mindestens 30 Teilnehmer enthalten sind. In zwei der sechs BOCOIN-Skalen zeigten sich in unserer Stichprobe statistisch bedeutsame Differenzen: und zwar in den Skalen Entgelt und Personalentwicklung. In der Skala Entgelt erzielen die Teilnehmer in der Branche „Consulting/Beratung“ den höchsten Mittelwert und die

Teilnehmer der Branche „Gesundheit/Soziales“ den niedrigsten. Es handelt sich hier um einen mittelgroßen Unterschied.

Abbildung 4 zeigt die Mittelwerte in der BOCOIN-Skala Personalentwicklung (Beispielaussage: „Ich erhalte die Möglichkeit, mich weiterzubilden“).

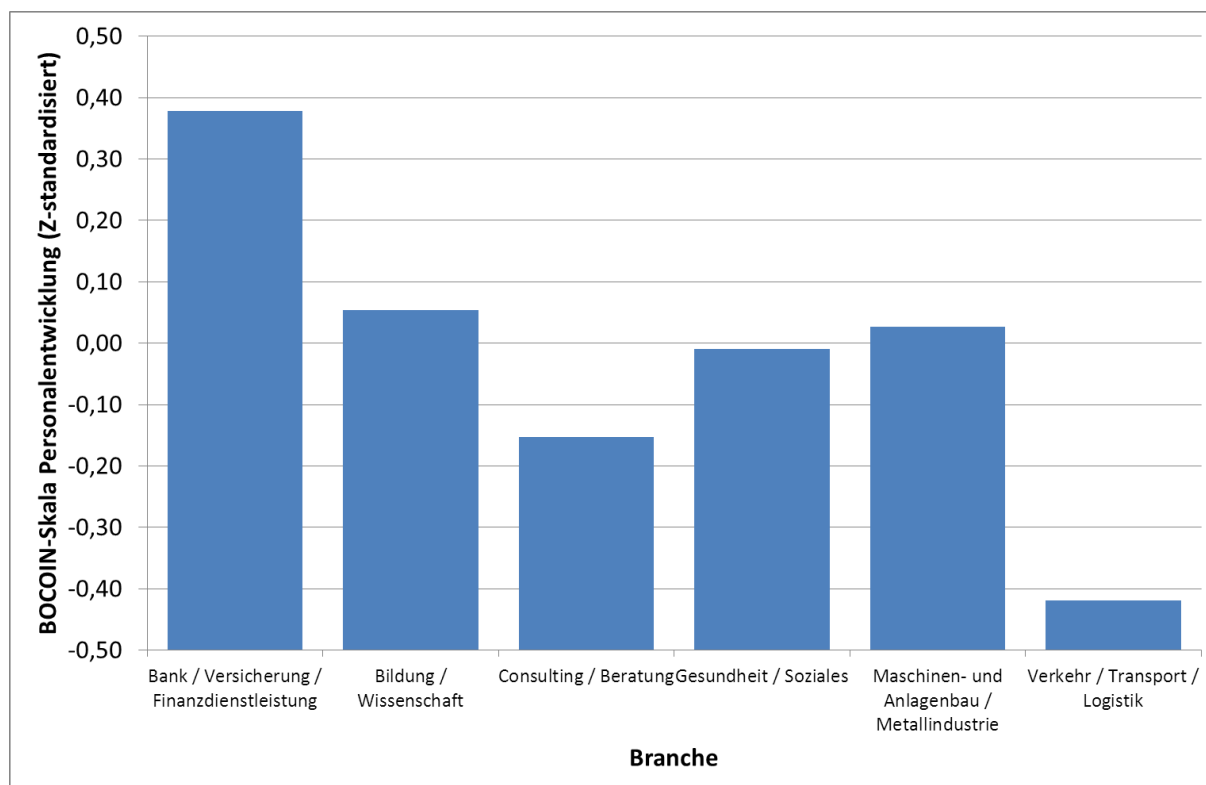


Abbildung 4: Skalenmittelwerte (Personalentwicklung) in Abhängigkeit der Branche (N = 259).

In Abbildung 4 ist offensichtlich, dass die Branche „Bank/Versicherung/Finanzdienstleistung“ hier den höchsten Mittelwert erzielt. Der Mittelwert unterscheidet sich signifikant von denen der Branchen „Consulting/Beratung“, „Gesundheit/Soziales“ und vor allem „Verkehr/Transport/Logistik“. Die Differenz zur letztgenannten Gruppe ist mit einem Betrag von 0,8 als hoch einzuordnen (vgl. Bortz & Döring, 2006; Cohen, 1977). Es zeigt sich hier also, dass in der Finanzdienstleistungsbranche in Hinblick auf Personalentwicklung und Weiterbildung vergleichsweise viel für die Mitarbeiter getan wird.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich der in diesem Forschungsbericht dargestellten Ergebnisse festhalten, dass das BOCOIN valide Indikatoren des organisationalen Commitments erfasst. Dadurch ist es möglich, bestimmte Zusammenhänge (zu Geschlecht, Alter etc.) zu untersuchen. Wir sind davon überzeugt, dass sich das BOCOIN gut dazu eignet, weiteren Forschungsfragen zum Thema Commitment nachzugehen. Somit ist das Instrument sowohl in der Praxis, für die es ursprünglich konzipiert wurde, als auch in der Wissenschaft einsetzbar.

Die Ergebnisse in den unterschiedlichen Branchen geben darüber hinaus Anlass, nach einer weiteren, umfangreicheren Datenerhebung über branchenspezifische Vergleichsdaten (Benchmarks) nachzudenken (vgl. auch Kim & Mueller, 2011), da sich verschiedene Branchen in den erfassten Aspekten systematisch unterscheiden (z. B. überdurchschnittliche Ergebnisse der Finanzdienstleistungsbranche in der Skala Personalentwicklung).

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

- Borkhoff, C. & Frieg, P. (2013). *Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN): Testkonstruktion der Revision IV* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Brehm, J. W. (1956). Post decision changes in the desirability of alternatives. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52, 384-389.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Felfe, J., Six, B., Schmook, R. & Knorz, C. (2010). Fragebogen zur Erfassung von affektivem, kalkulatorischem und normativem Commitment gegenüber der Organisation, dem Beruf / der Tätigkeit und der Beschäftigungsform (COBB). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 14.00*. Bonn: GESIS.
- Hossiep, R. & Frieg, P. (in Vorbereitung). *Bochumer Commitment Inventar – BOCOIN*. Göttingen: Hogrefe.
- Kim, S.-W. & Mueller, C. W. (2011). Occupational and organizational commitment in different occupational contexts: the case of South Korea. *Work and Occupations*, 38 (1), 3-36.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.

Fotoquelle Deckblatt: <http://www.flickr.com/photos/quinnanya/4780111160/in/photostream/>

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Frieg, P. & Borkhoff, C. (2013). *Bochumer Commitment Inventar (BOCOIN): Befunde zu Validität, Geschlecht, Alter, Organisationsgröße und Branchen* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Stand: 05.12.2013