

ORGANISATIONALER DIGITALISIERUNGSGRAD IN DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN (ODG-DL-SKALA). Konzeptualisierung und Operationalisierung des Konstrukts.

Christoph Müller, Anne Traum, Henning Hummert, Philipp K. Görs & Friedemann W. Nerdinger

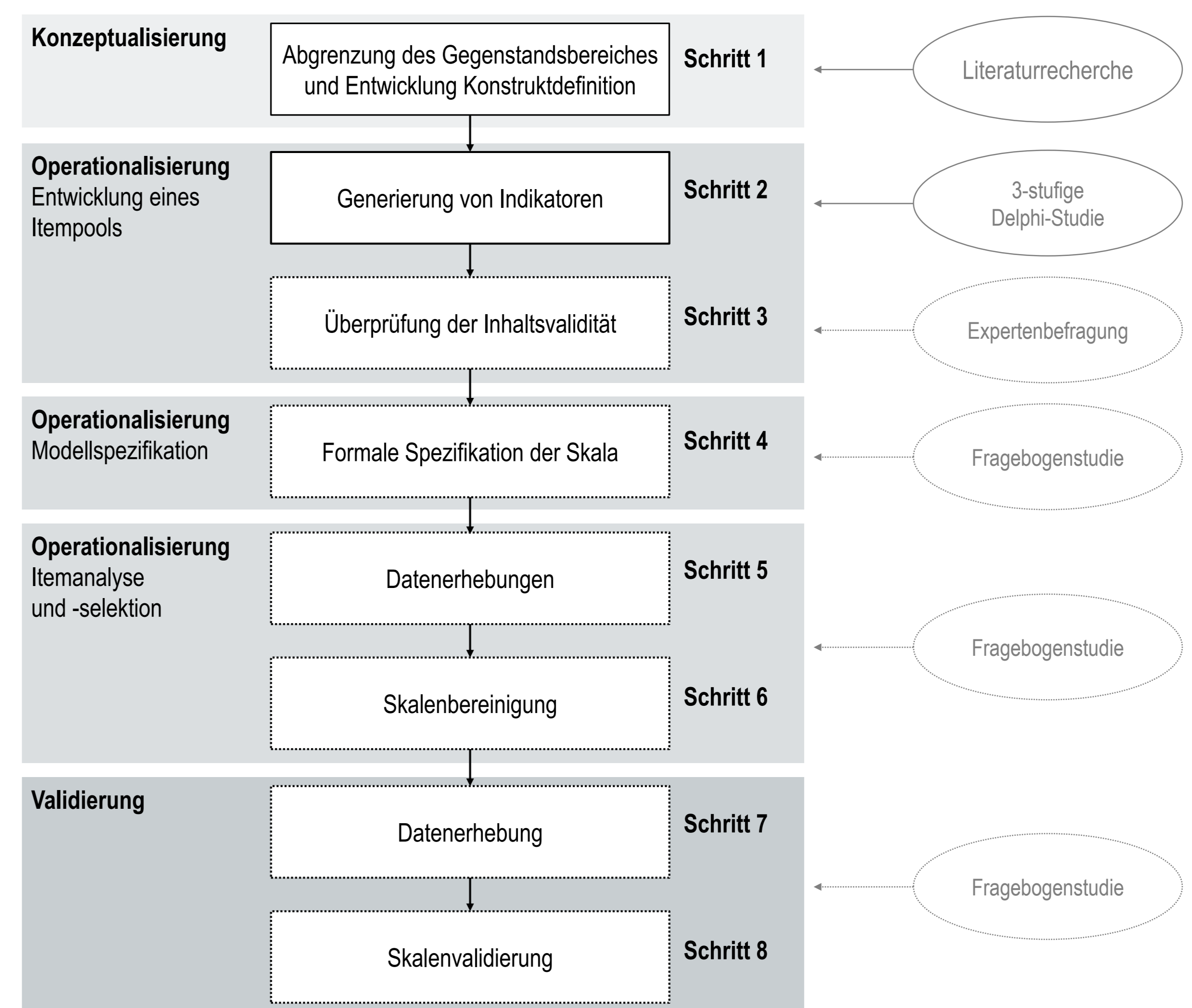
1. DIGITALISIERUNG UND DIE ERFASSUNG DES DIGITALISIERUNGSGRADES

Die Digitalisierung stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Vor allem für die in den Organisationen arbeitenden Individuen geht die Digitalisierung mit tiefgreifenden Veränderungen einher (Traum, Müller, Hummert & Nerdinger, 2017). Diese Veränderungen betreffen insbesondere den Dienstleistungssektor, in dem das Handeln der Beschäftigten in besonderem Maße den Erfolg der betrieblichen Leistungen beeinflusst.

Zur Untersuchung der mit der Digitalisierung einhergehenden Auswirkungen auf die in den Unternehmen beschäftigten Individuen bedarf es eines Instruments, welches in der Lage ist, den Grad der Digitalisierung aus Sicht der Mitarbeiter(innen) reliabel und valide zu erfassen. Der Digitalisierungsgrad ist definiert als Ausmaß der Einführung bzw. Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) durch (arbeitende) Individuen in Organisationen.

Der zur Entwicklung eines Messinstrumentes zur Erfassung des organisationalen Digitalisierungsgrades erforderliche Prozess orientiert sich an dem von MacKenzie, Podsakoff und Podsakoff (2011) empfohlenen Ablauf, der verschiedene Arbeitsschritte umfasst.

2. SKALENENTWICKLUNGSPROZESS (in Anlehnung an MacKenzie, Podsakoff & Podsakoff, 2011)



3. ENTWICKLUNG EINES ITEMPOOLS MITTELS DELPHI-STUDIE

Im ersten Schritt müssen beobachtbare Größen (= Items, Indikatoren) gefunden werden. Nach Jonkisz, Moosbrugger und Brandt (2012) ist die Strategie zur Konstruktion solcher Fragen u. a. davon abhängig, wie umfangreich der Kenntnisstand des interessierenden Merkmals ist. Dieser ist im vorliegenden Fall als begrenzt zu kennzeichnen, weshalb die Entscheidung zugunsten einer Delphi-Studie fiel. Die Delphi-Studie ist als strukturierter Gruppenkommunikationsprozess definiert, in dessen Verlauf Sachverhalte, über welche unsicheres und unvollständiges Wissen existiert, von Experten beurteilt werden (Häder & Häder, 1995).

METHODE

- Online-Befragung von Mitarbeiter(innen) aus Steuerberatungskanzleien
- Aufgabe mit freiem Antwortformat:
„Bitte nennen Sie alle Aspekte, die Sie mit dem Begriff „Digitalisierung“ in der Kanzlei, in der Sie aktuell arbeiten, in Verbindung bringen.“

STICHPROBE

- $n = 106$ (58.5 % weiblich)
- Ø-Alter: 37.7 Jahre ($SD = 10.5$)
- Ø-Berufserfahrung: 13.4 Jahre ($SD = 11.0$)

AUSWERTUNG

- Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) – 20 Kategorien

GENERIERUNG VON INDIKATOREN

Das Kategoriensystem bildete die Grundlage für die Formulierung von Indikatoren. Dazu wurden für jede der Kategorien – mit Ausnahme der Kategorie „Zeitersparnis“ – ein oder mehrere Items formuliert. Aus diesem Vorgehen resultierten insgesamt 57 Items.

Beispielitems:

- In unserer Kanzlei hat man von jedem Ort aus Zugriff auf Informationen.
- In unserer Kanzlei wird papierlos gearbeitet.

ERGEBNISSE

Nr.	Kategoriebezeichnung	# Nennungen	Nr.	Kategoriebezeichnung	# Nennungen
1	Dokumenten-Management-System	43	11	Online-Kontoauszüge	8
2	Digitale Belegtausch:	34	12	Digitale Personalakte	7
3	Papierloses Büro	32	13	Online Arbeiten	7
4	Zeitersparnis	24	14	Elektronischer Kalender	5
5	Digitale Buchführung / Lohnabrechnung	23	15	Post	5
6	Scannen	23	16	Kontakthäufigkeit	5
7	E-Mail	18	17	Automatische Texterkennung (OCR)	5
8	Nutzung von Cloud-Diensten	18	18	Home Office	4
9	Automatische Belegzuordnung	10	19	Elektronischer Rechnungsversand	4
10	Hardware-Ausstattung	8	20	Einzelnenennungen	37

METHODE

- Online-Befragung Teilnehmende Studie 1
- Aufgabe:

„Bitte geben Sie an, welche Bedeutung die genannten Aspekte in Ihrer Kanzlei haben. Bitte geben Sie außerdem an, ob der Aspekt für Ihre persönliche Arbeitstätigkeit relevant oder nicht relevant ist.“

STICHPROBE

- $n = 49$ (55.1 % weiblich)
- Ø-Alter: 37.3 Jahre ($SD = 10.0$)
- Ø-Berufserfahrung: 13.7 Jahre ($SD = 11.0$)

ERGEBNISSE

- Ebene Kanzlei: 22 Items
- Ebene Arbeitstätigkeit: 22 Items

LITERATUR

- Häder, M. & Häder, S. (1995). Delphi und Kognitionspsychologie: Ein Zugang zur theoretischen Fundierung der Delphi-Methode. Mannheim: ZUMA Nachrichten 37.
- Jonkisz, E., Moosbrugger, H. & Brandt, H. (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion (2. Aufl., S. 27–74). Berlin: Springer.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Podsakoff, N. (2011). Construct measurement and validation procedures in MIS and behavioral research: Integrating new and existing techniques. MIS Quarterly, 35, 293–334.
- Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Traum, A., Müller, C., Hummert, H. & Nerdinger, F. W. (2017). Digitalisierung – Die Perspektive des arbeitenden Individuums. White Paper Series, Nr. 1. Rostock: Universität Rostock, Seniorprofessur: Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

FÖRDERER

- GEFÖRDERT VOM
- Bundesministerium für Bildung und Forschung
- ESF
Europäischer Sozialfonds für Deutschland
- EUROPÄISCHE UNION
- Zusammen. Zukunft. Gestalten.
- Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ (FKZ 02L15A311) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor(innen).

Kontakt

philipp.goers@uni-rostock.de

Seniorprofessur: Wirtschafts- und Organisationspsychologie | Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Universität Rostock