

ORGANISATIONALER DIGITALISIERUNGSGRAD IN DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN. KONZEPTUALISIERUNG, OPERATIONALISIERUNG UND VALIDIERUNG DES KONSTRUKTS

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

11. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der
Deutschen Gesellschaft für Psychologie



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten. 

Das Verbundprojekt KODIMA

- Verbundprojekt mit fünf Partnern aus Forschung und Praxis
- Ziel: Untersuchung und Neugestaltung von Arbeitsprozessen im Rahmen von digitalisierter Arbeit am Beispiel von Steuerberatungsunternehmen
- Problem: Bislang liegen keine geeigneten Instrumente zur Erfassung des organisationalen Digitalisierungsgrades vor

Konzeptualisierung des Digitalisierungsgrades

- Digitalisierung verändert die Arbeitsabläufe in Steuerberatungskanzleien
- Definition aus Perspektive der arbeitenden Individuen:
 - „Digitalisierung ist die Einführung bzw. verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) durch (arbeitende) Individuen, Organisationen, Wirtschaftszweige und Gesellschaften mit den charakteristischen Folgen der Beschleunigung, zunehmenden Abstraktheit, Flexibilisierung und Individualisierung von Prozessen und Ergebnissen.“ (Traum, Müller, Hummert & Nerdinger, 2017, S. 4)

Operationalisierung des Digitalisierungsgrades

- Entwicklung von Instrumenten, die in der Lage sind, den *organisationalen* bzw. *arbeitsplatzbezogenen* Grad der Digitalisierung aus Sicht der Mitarbeiter/innen zu erfassen (vgl. hier und im Folgenden Müller et al., 2018)
- Design: Dreistufige Delphi-Befragung
(angelehnt an M. Häder & S. Häder, 1995; MacKenzie, P. Podsakoff & N. Podsakoff, 2011)



Skalenentwicklung (1) – Generierung von Indikatoren

- Online-Befragung von Mitarbeiter/innen aus Steuerberatungskanzleien
 - n = 106 (58.5 % weiblich); Ø-Alter: 37.7 Jahre (SD = 10.5); Ø-Berufserfahrung: 13.4 Jahre (SD = 11.0)
- Aufgabe: „Bitte nennen Sie alle Aspekte, die Sie mit dem Begriff ‚Digitalisierung‘ in der Kanzlei, in der Sie aktuell arbeiten, in Verbindung bringen.“
- Ergebnisse:
 - 446 Einzelnennungen, Strukturierung mittels induktiver Kategorienbildung (Mayring, 2015)
 - 20 Kategorien als Grundlage für die Formulierung von 57 Items

Skalenentwicklung (2) – Reduktion des Itempools

- Online-Befragung der Teilnehmenden aus Stufe 1
 - $n = 49$ (55.1 % weiblich); \bar{X} -Alter: 37.3 Jahre (SD = 10.0); \bar{X} -Berufserfahrung: 13.7 Jahre (SD = 11.0)
- Aufgabe: Relevanz für die Kanzlei (früher/aktuell/zukünftig) und Relevanz für die aktuelle Tätigkeit (ja/nein) beurteilen
- Ergebnisse:
 - Ebene der Kanzlei (ODG) – 22 Items
 - Ebene Arbeitstätigkeit (ADG) – 22 Items

Skalenerwicklung (3) – Erstellung der Endfassungen

- Online-Befragung von Mitarbeiter/innen aus Steuerberatungskanzleien
 - $n = 77$ (67.5 % weiblich); \emptyset -Alter: 37.3 Jahre (SD = 10.6); \emptyset -Berufserfahrung: 9.5 Jahre (SD = 7.8)
- Aufgabe: Beantwortung der 44 Items aus den vorläufigen Skalen (ODG/ADG)
 - Analysen: Trennschärfe, EFA, Schwierigkeit
- Ergebnisse:
 - Ebene der Kanzlei (ODG) – 15 Items
 - Ebene Arbeitstätigkeit (ADG) – 13 Items

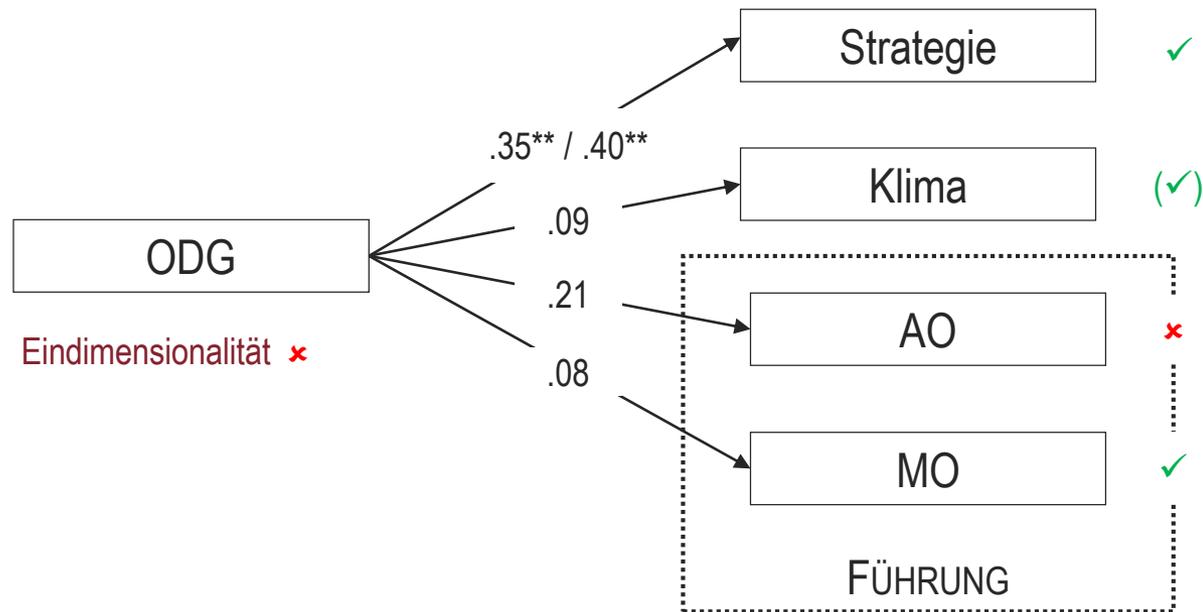
Beispielitems

- ODG – In unserer Kanzlei ...
 - ... können in EDV-Programmen Schlagworte festgelegt werden.
 - ... hat man von jedem Ort aus Zugriff auf Informationen
 - ... wird sämtliche Eingangspost gescannt.
- ADG – Bei meiner Arbeitstätigkeit ...
 - ... kann ich in EDV-Programmen Schlagworte festlegen.
 - ... habe ich zu jeder Zeit Zugriff auf Informationen.
 - ... arbeite ich papierlos.

Validierung der ODG-Skala (vgl. hier und im Folgenden Görs et al., 2019)

- Studie 1: Mitarbeiter/innen in Steuerberatungskanzleien
 - Organisationsklima als überindividuelles Konstrukt, Strategie (Unternehmenskultur), ODG
 - $n = 112$ (76.8 % weiblich); \bar{X} -Alter: 38.2 Jahre (SD = 11.6); \bar{X} -Berufserfahrung: 13.6 Jahre (SD = 10.2)
- Studie 2: Führungskräfte in Steuerberatungskanzleien
 - Führungsverhalten als individuelles Konstrukt, Strategie (Unternehmenskultur), ODG
 - $n = 58$ (39.7 % weiblich); \bar{X} -Mitarbeiterzahl: 18 (SD = 10.4)

Konstruktvalidität der ODG-Skala



Anmerkungen. ODG = Organisationaler Digitalisierungsgrad, AO = Aufgabenorientiertes Führungsverhalten, MO = Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten

Zusammenfassung / Ausblick

- Definition von Digitalisierung unter Berücksichtigung des arbeitenden Individuums
- Entwicklung von Skalen zur Erfassung des organisationalen bzw. arbeitsplatzbezogenen Digitalisierungsgrades
- Validierung auf Ebene der Kanzlei (ODG), Validierung auf Ebene der Arbeitstätigkeit im Laufe des Jahres
- Notwendige Vorarbeiten für subjektive und objektive Arbeitsanalysen im weiteren Projektverlauf

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



<https://projekt-kodima.de/>

<https://twitter.com/VerbundKODIMA>

Literatur

Häder, M. & Häder, S. (1995). Delphi und Kognitionspsychologie: Ein Zugang zur theoretischen Fundierung der Delphi-Methode. *ZUMA Nachrichten*, 19(37), 8-34.

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(2), 293–334.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Müller, C., Hummert, H., Traum, A., Görs, P. K. & Nerdinger, F. W. (2018). Entwicklung von Skalen zur Erfassung des organisationalen bzw. arbeitsplatzbezogenen Digitalisierungsgrades (ODG/ADG-Skala) in Steuerberatungskanzleien. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*, Nr. 19. Rostock: Universität Rostock.

Görs, P. K., Hummert, H., Traum, A. & Nerdinger, F. W. (2019). Studien zur Validierung der Skala zur Erfassung des organisationalen Digitalisierungsgrades (ODG). *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*, Nr. 21. Rostock: Universität Rostock.

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.

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 beim Autor.



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

