



Masterlehrgang „COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im Juni 2009

Competence, Commitment, Contribution -

Eine Erfolgsformel zur Bindung von Führungskräften, Experten und Talenten?

Mag.^a Katharina Wild

katharina.wild@unicreditleasing.at

Zusammenfassung:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um zu überprüfen, inwieweit die vom Management-Guru Dave Ulrich aufgestellte Human Resources-Formel (Competence x Commitment x Contribution) auch für die Bindung von Key Playern (dazu zählen Führungskräfte, Senior Experten und Talente) im befragten Unternehmen gilt.

Ziel dieser Analyse ist die Definition jener Faktoren, die für die Verbleibeabsicht der befragten Mitarbeiter am wesentlichsten sind. Weiters sollte erhoben werden, wie zufrieden die Untersuchungsgruppe mit diesen - die Bindung beeinflussenden - Themenstellungen ist.

Als Untersuchungsmethode wurde eine empirische Erhebung mittels Online-Fragebogen gewählt. Der Fragebogen umfasst insgesamt 29 Fragen. Je neun Fragen sind den Faktoren Competence, Commitment und Contribution zugeordnet. Zwei Fragen sind der Verbleibeabsicht gewidmet.

Die Hypothese „Competence, Commitment und Contribution sind im gleichen Maße wesentlich für die Bindung von Führungskräften, Experten und Talenten“ kann für das untersuchte Unternehmen nicht bestätigt werden. Die für die Verbleibeabsicht wesentlichen Themen sind vor allem den Faktoren/ Dimensionen Competence und auch Commitment jedoch nicht dem Themencluster Contribution zuzuordnen. Weiters hat die Untersuchung ergeben, dass jeweils kein ganzer Themencluster Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung hat; vielmehr sind dafür einzelne Themenstellungen wesentlich (wie z.B. ob jemand Spaß an seiner Arbeit hat oder ob er das Gefühl hat, im Job erfolgreich sein zu können).

Abstract:

The analysis at hand was conducted in order to check the validity of management guru Dave Ulrich's Human Resources Formula (Competence x Commitment x Contribution) concerning the retention of the investigated company's key players (management, senior experts and talents).

This analysis is aimed to define those factors which are most relevant for the retention of the people who participated in the survey. Furthermore, the objective is to evaluate the participant's satisfaction with these issues. An online survey with 29 questions á 9 questions for each dimension: (competence, commitment and contribution) and 2 questions that addressed the people's intention to stay with the company was used for the survey.

The hypothesis „Competence, commitment, and contribution are equally relevant for the retention of managers, experts and talents“ is not corroborated for the investigated company.

All issues which have impact on an employee's wish to stay with the company are spread out across the dimensions competence and commitment. The highest correlation with retention was shown by items (e.g. "I have fun doing my job" and "I have the possibility to be successful in my job") across these two dimensions. Contribution does not contain any items that correlate with the retention. Therefore the hypotheses has to be disproved.