

Erfolgsfaktoren eines webbasierten Talent Management Systems

Laura C. Hohmann, Meinald T. Thielsch, Guido Hertel

Institut für Psychologie, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Zusammenfassung

In der vorliegenden Studie werden Erfolgsfaktoren eines webbasierten Talent Management Systems (wTMS) untersucht. Dazu wurde durch Erweiterung des Technologieakzeptanzmodells (Davis, 1986) ein Erfolgswirksamkeitsmodell von wTMS entwickelt. Die Ergebnisse einer ersten Validierungsstudie mit 81 internationalen Führungskräften eines Sportunternehmens bestätigen den erlebten Nutzen des wTMS, die erlebte prozedurale Gerechtigkeit sowie die subjektiv erlebte Usability als relevante Erfolgsfaktoren. Diese korrelierten positiv sowohl mit der Zufriedenheit mit dem wTMS als auch mit der Verbesserungsmotivation und dem affektiven Commitment der Befragten. Weiterhin wurden Kontextfaktoren untersucht. In der Bedingung eines positiven Nutzungskontexts wurde der Effekt des erlebten Nutzens auf die Zufriedenheit mit dem wTMS verstärkt, während der Effekt der erlebten prozeduralen Gerechtigkeit reduziert wurde.

1 Einleitung

Globalisierung und demografische Veränderungen haben dazu geführt, dass Unternehmen webbasierte Talent Management Systeme (wTMS) implementieren, um eine Leistungssteigerung und Talentbindung zu erzielen (Tarique & Schuler, 2010). Bei wTMS handelt es sich um strategisches, durch ein Websystem gestütztes Talent Management von Personen mit herausragenden Eigenschaften und potentiellen Talenten. Diese Eigenschaften können angeboren oder erworben sein. Das heißt, Talent Management umfasst damit auch eine gezielte Entwicklung und Förderung von Mitarbeiter/innen eines Unternehmens. Doch die intendierten Erfolge solcher Systeme bleiben oftmals aus (CPID, 2012). Die Gründe dafür sind aufgrund fehlender, empirischer Forschung (Collings & Mellahi, 2009) bislang unklar. Hieraus resultiert das Ziel der vorliegenden Studie, ein theoriebasiertes Erfolgswirksamkeitsmodell von wTMS zu entwickeln (siehe Abbildung 1), um Empfehlungen für eine erfolgreichere praktische Anwendung ableiten zu können.

In Anlehnung an das Technologieakzeptanzmodell (TAM; Davis 1986) beschreibt der *erlebte Nutzen* den ersten Prädiktor der Nutzungseinstellung (hier: Zufriedenheit mit dem wTMS).

Veröffentlicht durch die Gesellschaft für Informatik e.V. 2016 in
S. Franken, U. Schroeder, T. Kuhlen (Hrsg.):
Mensch und Computer 2016 – Kurzbeiträge, 4. - 7. September 2016, Aachen.
Copyright © 2016 bei den Autoren.
<http://dx.doi.org/10.18420/muc2016-mci-0211>

Im Unterschied zum TAM wurde der Prädiktor *Einfachheit des Nutzens* durch *subjektive Usability* ersetzt. Grund dafür ist, dass das subjektive Erleben der Usability und nicht dessen objektives Vorhandensein als Voraussetzung einer positiven Einstellung gilt (Brau, 2012). Der Prädiktor *erlebte prozedurale Gerechtigkeit* wurde ergänzt.

Da Erlebnisse immer im Kontext der Nutzung stehen (Maguire, 2001) sollten die Effekte der Prädiktoren auf die Zufriedenheit mit dem wTMS durch den *erlebten Nutzungskontext* moderiert werden. Dieser wird durch vier Aspekte charakterisiert (DIN EN ISO 9241-11, 1999): Nutzer/in (z. B. Vorwissen), Aufgabe (z. B. Entscheidungsspielraum), Material (z. B. verfügbare Information) und Umgebung (z. B. Unternehmenskultur). In Anlehnung an die Theorie des überlegten Handelns (Fishbein & Ajzen, 1975) sollte die Zufriedenheit, vermittelt über die Intention zur Zielerreichung (hier: Verbesserungsmotivation der eigenen Leistung; affektives Commitment), zur Leistungssteigerung und Bindung der Mitarbeiter führen. Wir gehen damit in unserem Modell von einer Reihe positiver Wirkzusammenhänge aus (H1 – H5, vgl. Abbildung 1).

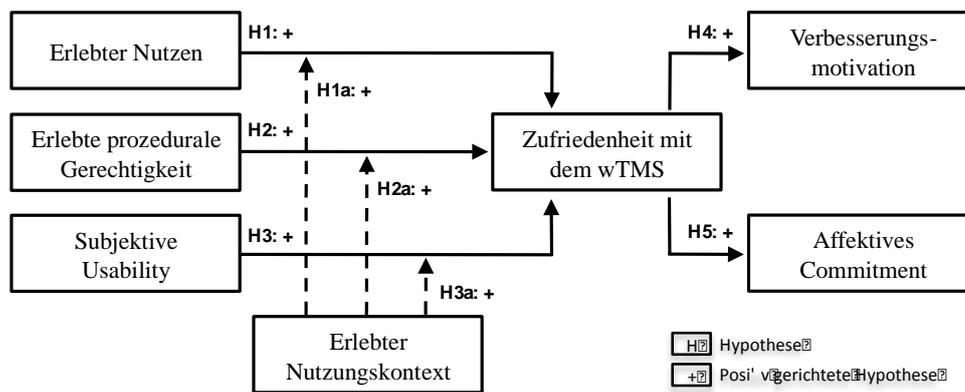


Abbildung 1: Erfolgswirksamkeitsmodell von wTMS und Hypothesen der Studie.

2 Methode

An der Studie in Form eines Onlinefragebogens nahmen 134 internationale Führungskräfte eines führenden Sportunternehmens teil. Nach dem Ausschluss von 53 Befragten, die die Befragung abbrachen oder nur unvollständig bearbeiteten, resultierte eine Stichprobe von $N = 81$ (Männer = 57; Frauen = 19) mit einem Durchschnittsalter von 40,5 Jahren; diese nutzen alle das gleiche wTMS. Der eingesetzte Fragebogen bestand aus 68 Items (siehe Tabelle 1), ergänzt um offene Freitextfelder.

Item-Kategorien	Beispiel-Items
Erlebter Nutzen	Das wTMS hilft mir dabei, Talente zu identifizieren.
Erlebte proz. Gerechtigkeit	Der Prozess zur Identifikation von Talenten ist angemessen.
Subjektive Usability	Das wTMS ist einfach zu nutzen.
Erlebter Nutzungskontext	Bei Bedarf erhalte ich Unterstützung bzgl. wTMS.
Verbesserungsmotivation	Ich versuche die Leistung meines Teams zu verbessern.
Affektives Commitment	Für mich ist dieses Unternehmen der beste Arbeitgeber.
Zufriedenheit mit wTMS	Ich bin sehr zufrieden mit dem wTMS.

Tabelle 1. Übersicht über die im Fragebogen verwendeten Items.

3 Ergebnisse

Die Auswertung der Daten erfolgte mithilfe einer multiplen Regressionsanalyse (siehe Tabelle 2). Die Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass ein positives Erleben des Nutzens, der prozeduralen Gerechtigkeit und der subjektiven Usability zu einer hohen Zufriedenheit mit dem wTMS führt: Das wTMS wird als zielführend, angemessen und leicht nutzbar erlebt.

Variablen	β	t	f^2
Konstante		45.14**	
Erlebter Nutzen	.18	1.39#	0.03
Erlebte prozedurale Gerechtigkeit	.31	2.10*	0.06
Subjektive Usability	.19	2.11*	0.06
Erlebter Nutzungskontext	.32	3.48**	0.17
Erlebter Nutzen X Erlebter Nutzungskontext	.20	1.34#	0.03
Erlebte prozedurale Gerechtigkeit X Erlebter Nutzungskontext	-.19	-1.15#	0.02
Subjektive Usability X Erlebter Nutzungskontext	.08	0.75	0.01

Tabelle 2: Zusammenfassung der multiplen Regressionsanalyse: $R^2 = .556$; # = $p < .1$; * = $p < .05$; ** = $p < .001$.

4 Diskussion

Das angenommene Modell wird durch die Daten weitgehend bestätigt. Wie erwartet, war das Erleben des Nutzens des wTMS unter der Bedingung förderlicher Kontextmoderatoren leichter. Entgegen der Erwartung reduzierte sich unter derselben Bedingung der Effekt der prozeduralen Gerechtigkeit auf die Zufriedenheit mit dem wTMS. Eine mögliche Erklärung ist, dass die Nutzer/innen im Falle eines positiven Nutzungskontexts einen höheren Anspruch an

die prozedurale Gerechtigkeit haben. Zudem erscheint die Beurteilung der subjektiven Usability eher unabhängig von den Kontextfaktoren unmittelbar durch Erlebnisse während des Nutzens geprägt zu sein. Auch zeigte sich wie erwartet, dass die Zufriedenheit mit dem wTMS zur Verbesserungsmotivation der individuellen Leistung sowie zum affektiven Commitment und damit zur Intention führt, die Ziele des wTMS zu erreichen.

Somit liefert die Studie erste vielversprechende Validierungsergebnisse für ein – unserem Wissen nach – erstes Erfolgswirksamkeitsmodell eines wTMS. Eine aktuelle Folgestudie (in Arbeit) überprüft unter anderem die angenommenen kausalen Effekte. Weiterhin ist für zukünftige Studien eine Anwendung des gefundenen Modells auf verschiedenartige webbasierte Talent Management Systeme wünschenswert. Darüber hinaus ist weitere Forschung notwendig, um die Relevanz weiterer Designkriterien (wie beispielsweise der visuellen Ästhetik; vgl. Moshagen & Thielsch, 2010) und deren Beitrag zur Erfüllung der Erfolgsfaktoren eines wTMS zu spezifizieren.

Literaturverzeichnis

- Brau, H. (2012). Acceptance Engineering – Menschzentrierte Gestaltung von Arbeitssystemen. In M. T. Thielsch & T. Brandenburg (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie II: Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung* (S. 183-201). Münster, Deutschland: MV-Wissenschaft.
- CPID (2012). *Learning and talent development 2012*. London, England: CPID.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19, 304-313.
- Davis, F. D. (1986). *A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: Theory and results (Doctoral Dis.)*. Sloan School of Management, Cambridge, MA.
- DIN EN ISO 9241-11 (1999). *Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 11: Anforderungen an die Gebrauchstauglichkeit; Leitsätze (ISO 9241-11:1998)*. Berlin, Deutschland: Beuth Verlag.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Maguire, M. (2001). Context of use within usability activities. *International Journal of Human-Computer Studies*, 55, 453-483.
- Moshagen, M. & Thielsch, M. T. (2010). Facets of visual aesthetics. *International Journal of Human-Computer Studies* 68, 689-709.
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45, 122-133.