

einer Likert-Skala abgefragt wurden. An der Umfrage haben insgesamt 116 Personen teilgenommen, die über einen Zeitraum von ungefähr einem Monat verfügbar war. Die Teilnehmenden setzten sich aus 49 Männern und 67 Frauen zusammen. Die Altersstruktur zeigt, dass die meisten Personen zwischen 26 und 45 Jahre alt waren. Von den 116 Antworten, sind nach erster Auswertung (Tabelle 2: eigene Darstellung, Excel) jedenfalls 103 Personen als Führungskraft und/oder im Human Resources. In der weiteren Analyse zählen gesamt 110 Personen zur relevanten Stichprobe. Von den insgesamt 110 Befragten gaben 93 an, dass ihr Unternehmen über ein HRIS verfügt. Die häufigsten Funktionen, welche die eingesetzten HRIS abdecken sind basierend auf den Ergebnissen dieser Umfrage die Gehaltsabrechnung, gefolgt von der elektronischen Personalakte, dem Recruiting und dem Training bzw. der Weiterbildung. Die Kennzahlenerhebung bzw. KPI Messung macht den geringsten Anteil der HRIS Funktionalität aus.

Im nächsten Schritt wurden die Aussagen, die mithilfe der Likert-Skala bewertet wurden, den jeweiligen Hypothesen zugeordnet und einer statistischen Prüfung unterzogen, um die Reliabilität zu bewerten. Dabei wurden das Cronbach's Alpha sowie der Spearman-Brown Wert berechnet, die Werte von 0,638; 0,783; 0,614 und 0,658 aufwiesen. Diese Werte zeigten jeweils eine akzeptable bis gute interne Konsistenz der Skala.

Die Analyse der Likert-Skalen-Aussagen ergab folgende Erkenntnisse. Die Befragungsgruppe ist tendenziell nicht der Meinung, dass ein Unternehmen mit 20 Personen kein HRIS benötigt. In Bezug auf die Komplexität der Prozesse und die Erleichterung durch die Nutzung eines HRIS gibt es keine stark ausgeprägte Meinung, wie durch einen Durchschnittswert von 3,48 verdeutlicht wird. Die Kosten eines HRIS für ein Unternehmen mit 20 Personen werden von den Befragten als weniger bedeutsam empfunden, mit einem Wert von 3,63. Ebenfalls wird die Meinung vertreten, dass die Prozesse in ihrer Abteilung nicht zu komplex für ein HRIS sind (Wert von 2,60). Zustimmung erfahren Aussagen, die auf eine differenzierte HRIS-Funktionalität je nach Unternehmensgröße hinweisen (Mittelwert: 4,02). Die Befragten legen Wert darauf, dass ein HRIS die HR-Prozesse abbilden kann (Mittelwert: 4,25) und mit dem Unternehmenswachstum die Funktionalitäten erweitert werden sollten (Mittelwert: 4,20). Es wird betont, dass mangelnde Schulung zu fehlerhaften Daten im HRIS führen kann (Mittelwert: 4,1) und eine aktive Beteiligung der Nutzerinnen/Administratorinnen entscheidend ist (Mittelwert: 4,29). Die Benutzerfreundlichkeit des HRIS ist wichtig (Mittelwert: 4,20). Jedoch wird auch darauf hingewiesen, dass fehlende Systemkenntnisse zu einem erhöhten Zeitaufwand führen können (Mittelwert: 3,83) und