

Christian Liebig

Mitarbeiterbefragungen als Interventionsinstrument

**Untersuchung ihrer Effektivität anhand
des Kriteriums Arbeitszufriedenheit**

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Walter Bungard

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund.....	1
1.1 'Zielsetzung der Arbeit.....	3
1.2 Übersicht über die Arbeit.....	5
2. Mitarbeiterbefragungen als Interventionsinstrument.....	9
2.1 Grundlagen und Konzeption von Mitarbeiterbefragungen.....	9
2.2 Aktualität und Relevanz von Mitarbeiterbefragungen.....	15
2.3 Ablauf einer Mitarbeiterbefragung.....	18
2.4 Erfolgskritische Faktoren einer Mitarbeiterbefragung.....	19
2.5 Kritische Würdigung des Konzepts Mitarbeiterbefragung.....	22
2.6 Resümee.....	24
3. Konzeptualisierung von Arbeitszufriedenheit.....	25
3.1 Definition von Arbeitszufriedenheit und Abgrenzung zu verwandten Konstrukten.....	27
3.2 Facetten und Messung der Arbeitszufriedenheit.....	28
3.3 Korrelate der Arbeitszufriedenheit.....	32
3.3.1 Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung.....	34
3.3.2 Abwesenheit, Kündigungsabsicht und Fluktuation.....	37
3.3.3 Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Commitment.....	38
3.3.4 Fazit der Korrelate von Arbeitszufriedenheit.....	40
3.4 Prozesse und zeitliche Stabilität von Arbeitszufriedenheit.....	40
3.5 Arbeitszufriedenheit als Konstrukt auf Gruppenebene.....	45
3.5.1 Begriffliche Abgrenzung und Komposition der Arbeitszufriedenheit auf Gruppenebene.....	47
3.5.2 Prozesse der Formung von Arbeitszufriedenheit auf Gruppenebene.....	50
3.5.3 Resümee über Arbeitszufriedenheit als Konstrukt auf Gruppenebene.....	52
3.6 Zusammenfassung zur Konzeptualisierung von Arbeitszufriedenheit.....	53
4. Effekte von Interventionsinstrumenten auf die Arbeitszufriedenheit.....	55
4.1 Stand der Forschung.....	56
4.2 Mechanismen des Kftekts von Survey-Fetdback-Instrumenten auf Arbeitszufriedenheit.....	60

4.3	Bedeutung von Längsschnittuntersuchungen für die Veränderungsmessung.....	62
4.4	Formen individueller Veränderungen.....	63
4.5	Zusammenfassung und kritische Betrachtung zu individuellen Veränderungen.....	71
5.	Konkretisierung der Forschungsfragen.....	73
5.1	Ebene des Einflusses einer Mitarbeiterbefragung auf die Arbeitszufriedenheit.....	74
5.2	Verlauf der Veränderungen.....	75
5.3	Zusammenhang zwischen Form der Mitarbeiterbefragung und Veränderung.....	77
5.4	Zusammenfassung der Forschungsfragen.....	78
6.	Empirie: Effektivität von Mitarbeiterbefragungen.....	79
6.1	Grundsätzliche Fragen zum Design.....	79
6.2	Messinstrument der Arbeitszufriedenheit: MODI.....	82
6.2.1	Inhalte des MODI.....	82
6.2.2	Konstruktvalidierung.....	84
6.2.3	Konvergente Validität.....	85
6.2.4	Diskriminante Validität.....	88
6.2.5	Kongruente Validität.....	88
6.2.6	Gesamt Betrachtung des MODI.....	89
6.3	Messung der Beurteilung von Mitarbeiterbefragungsprozessen.....	90
6.4	Beschreibung der Stichproben und der Rahmen der Befragungsprojekte.....	91
6.4.1	Mitarbeiterbefragung 1.....	92
6.4.2	Mitarbeiterbefragung 2.....	95
6.4.3	Mitarbeiterbefragung 3.....	99
6.4.4	Zusammenfassung der Stichprobenbeschreibungen.....	104
6.5	Überprüfung der Ebene der Veränderung.....	104
6.5.1	Grundlagen der konfirmatorischen Faktorenanalyse.....	105
6.5.2	Analysen.....	114
6.5.3	Ergebnisse.....	115
6.5.4	Interpretation und Bewertung der Teilstudie.....	118
6.6	Untersuchung von Veränderungen der Ausprägungshöhe der Arbeitszufriedenheit.....	119
6.6.1	Grundlagen latenter Wachstumskurvenmodelle.....	120
6.6.2	Analysen.....	126
6.6.3	Ergebnisse für Stichprobe 2.....	127
6.6.4	Ergebnisse für Stichprobe 3.....	130
6.6.5	Zusammenfassung der Teilstudie.....	143

6.7	Einfluss der Mitarbeiterbefragung auf die Höhe der Arbeitszufriedenheit.....	144
6.7.1	Analyse und Ergebnisse für Stichprobe 1.....	144
6.7.2	Analyse und Ergebnisse für Stichprobe 2.....	151
6.7.3	Methoden, Analysen und Ergebnisse für Stichprobe 3.....	155
6.7.4	Zusammenfassung der Teilsrudie.....	161
6.8	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse.....	162
7.	Generelle Diskussion.....	165
7.1	Theoretische Ausgangslage.....	165
7.2	Integration und Diskussion der zentralen Befunde.....	167
7.2.1	Methodologische Grundüberlegungen.....	167
7.2.2	Ebene der Veränderung*	168
7.2.3	Verlauf der Veränderung.....	170
7.2.4	Zusammenhang zwischen Gestaltung der Mitarbeiterbefragung und ihrem Effekt auf die Arbeitszufriedenheit.....	172
7.2.5	Resümee der Integration.....	174
7.3	Einschränkungen und Implikationen für die Wissenschaft.....	175
7.3.1	Kausalitätsproblematik.....	176
7.3.2	Mehrebenenproblematik.....?	178
7.3.3	Drop-out als Gefährdung der internen Validität.....	179
7.3.4	Facetten der Zufriedenheit und Operationalisierung der Konstrukte.....	180
7.3.5	Untersuchungsdesign.....*	181
7.3.6	Resümee und Ausblick auf künftige Forschungsaktivitäten.....	182
7.4	Implikationen und Konsequenzen für die Praxis.....	183
8.	Zur Effektivität von Mitarbeiterbefragungen - Schlussbetrachtung.....	187
9.	Literatur.....	189
10.	Anhang.....	219