

Berichte aus der Psychologie

Karin Gudat

**Zum Einfluss der Persönlichkeit auf die Ergebnisse
von Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen am
Beispiel des Finanzdienstleistungsbereichs**

Shaker Verlag
Aachen 2009

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Bochum, Univ., Diss., 2008

Copyright Shaker Verlag 2009

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8322-7946-2

ISSN 0945-0971

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf die Bewertungen der Arbeitssituation, die im Kontext von Mitarbeiterbefragungen erhoben wird.

Bei Betrachtung der Forschungslage zeigt sich, dass bereits seit den 1980er Jahren Hinweise darauf bestehen, dass die Positive bzw. Negative Affektivität Einfluss auf die Einstufung der Arbeitszufriedenheit hat. Allerdings hat dieses Ergebnis bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen bislang kaum Berücksichtigung gefunden. Aktuelle Forschungsergebnisse, die über den individuellen Affekt hinaus auch verallgemeinerbare Einflüsse der Positiven Affektivität im Kontext von Mitarbeiterbefragungen herausstellen, beschränken sich zumeist auf kulturelle Unterschiede in der Positiven Affektivität, die im Zuge multinationalaler Mitarbeiterbefragungen zum Tragen kommen.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde der Einfluss der Positiven Affektivität auf die Bewertungen der Arbeitssituation sowohl auf individueller als auch auf Gruppenebene betrachtet. Hierbei zeigte sich, dass beide Prädiktoren einen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Arbeitssituation ausüben. Um herauszufinden, ob sich der Einfluss der Persönlichkeit auf die Dimension der Affektivität beschränkt, wurde in der zweiten Studie der Fokus hinsichtlich der betrachteten Persönlichkeitseigenschaften, der einbezogenen Stichproben und des Einflusses demographischer Variablen erweitert.

Die durchgeführten Regressionsanalysen zeigen, dass sowohl demographische Variablen (insbesondere die Übernahme von Führungsverantwortung) als auch Persönlichkeitseigenschaften signifikante Zusammenhänge zu der Einschätzung der Arbeitssituation aufweisen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die vorliegende Arbeit Hinweise auf die Relevanz der Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen gibt. Durch den Einsatz eines berufsbezogenen Persönlichkeitsfragebogens und die Betrachtung der Zufriedenheit sowohl auf der Ebene globaler Einstufungen als auch differenzierter Mitarbeiterzufriedenheitsfacetten, wird die bisherige Forschung zur Mitarbeiterzufriedenheit sinnvoll ergänzt.