

Zusammenhang zwischen Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitsmotivation sowie Zufriedenheit. Eine Mitarbeiterbefragung in zwei Einzelhandelsunternehmen.

Sandra Zschocher

Diese Arbeit setzt sich mit der Frage auseinander, wie Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und das Teamklima „soziales Wohlbefinden“ sich gegenseitig beeinflussen und auf die Teamleistung auswirken. Gleichzeitig wird die Veränderung dieser Variablen durch die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit untersucht. Die theoretische Basis bilden das Job-Charakteristik-Modell von Hackman und Oldham (1975), die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, Mausner und Synderman (1959) und das Leistungsmodell von Campbell, McCloy, Oppler und Sager (1993). Die Beeinflussung der Mitarbeiterzufriedenheit durch die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wird aufgrund des Honeymoon-Hangover-Effektes (Boswell, Tichy & Boudreau, 2005) vermutet. Die Studie basiert auf Daten, die mit einem Fragebogen in zwei vergleichbaren Einzelhandelsunternehmen ($N = 58$) erhoben wurden. Beide Unternehmen unterscheiden sich in der Dauer ihrer Existenz. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Teamleistung sind bestätigt. Mittlere bis hohe Zusammenhänge finden sich zwischen Teamklima „soziales Wohlbefinden“ und Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation sowie Teamleistung. Ebenfalls ist nur das Teamklima „soziales Wohlbefinden“ ein Prädiktor für die Teamleistung (aufgeklärte Varianz $R^2 = 17.9\%$). Ein Unterschied in diesen Variablen durch die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit ist nicht erkennbar. Am Ende dieser Arbeit werden die Anwendungen der Ergebnisse in der Praxis diskutiert.