

Überprüfung der Messeigenschaften eines neu entwickelten Stimmungsbarometers in einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie

Stephan SANDROCK

*Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)
Uerdinger Straße 56, D-40474 Düsseldorf*

Kurzfassung: Mitarbeiterbefragungen sind ein wertvolles Instrument der Personalarbeit. Die Einschätzung von Beschäftigten zu bestimmten Themen kann wertvolle Hinweise für Verbesserungen in Unternehmen liefern oder grundsätzlich ein Indikator für Meinungen und Stimmungen im Betrieb sein. Im Rahmen eines betrieblichen Veränderungsprojektes in einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie wurde ein bestehender Kurzfragebogen weiterentwickelt und angewendet, der bestimmte Aspekte der Arbeitszufriedenheit und des Commitment sowie einige prozessbezogene Fragen beinhaltet. Die Ergebnisse zeigen, dass der Fragebogen für eine personenbezogene Messung verwendet werden kann. Ferner lassen die Zusammenhänge bestimmter Items Rückschlüsse auf von dem Unternehmen beeinflussbare Größen zu.

Schlüsselwörter: Arbeitszufriedenheit, Commitment, Fragebogen, Zuverlässigkeit

1. Einleitung

Mitarbeiterbefragungen sind ein wertvolles Instrument der Personalarbeit. Die Einschätzung von Beschäftigten zu bestimmten Themen kann wertvolle Hinweise für Verbesserungen in Unternehmen liefern oder grundsätzlich ein Indikator für Meinungen und Stimmungen im Betrieb sein (Bungard et al. 2007; Sandrock & Prynda 2012; Sandrock 2015).

Ferner können systematische Befragungen auch betriebliche Veränderungsprozesse flankieren. Dabei ist zu beachten, dass die Ergebnisse der Befragung entsprechend aufbereitet in den Unternehmen für den weiteren Prozess verwendet werden.

Im Rahmen eines betrieblichen Veränderungsmanagements in einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sollte neben anderen Maßnahmen der Prozessverbesserung wie 5S-Workshops und Qualifizierungen der Beschäftigten zunächst im Bereich der Fertigung eine systematische Befragung der Mitarbeiter durchgeführt werden, um einen betrieblichen Dialogprozess zu begleiten. Dazu sollte ein kurzes, und damit zeitökonomisches Instrument eingesetzt werden. Die Wahl fiel auf einen bereits bestehenden und von anderen Unternehmen bereits angewendeten Kurzfragebogen, der für die aktuelle Erhebung entsprechend angepasst und angewendet werden sollte.

Da noch keine Angaben zu den Messeigenschaften wie Zuverlässigkeit und Genauigkeit des Instruments vorlagen, lag es nahe, diese im Rahmen des betrieblichen

Projekts zu überprüfen, um das Instrument entsprechend weiterentwickeln zu können.

2. Methode

2.1 Fragebogen

Das verwendete Instrument besteht aus 11 Items, die jeweils mit einer vierstufigen Antwortskala (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) zu bewerten sind. Die Items beziehen sich auf erlebbare Aspekte der Arbeit bzw. auf die Arbeitszufriedenheit und auf die Bindung an das Unternehmen. Beispielhafte Items sind: „Fehler und Störungen im Arbeitsprozess werden bei [Name des Unternehmens] schnell behoben“, „Die Zusammenarbeit mit meinem direkten Vorgesetzten ist gut“ oder „Meine derzeitige Arbeit macht mir Freude“. Der Fragebogen enthält Hinweise zum Ausfüllen sowie zum Datenschutz.

Als soziodemografische Daten konnten hier nur der jeweilige Bereich im Unternehmen sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit abgefragt werden. Das Unternehmen wollte herausfinden, ob es zwischen den Bereichen möglicherweise Unterschiede gab, um den Veränderungsprozess spezifisch betreiben zu können.

2.2 Stichprobe und Vorgehen

Die Beschäftigten wurden im Vorfeld von Geschäftsleitung und Betriebsrat darüber informiert, dass eine Befragung stattfinden sollte. Der Fragebogen wurde anschließend an 363 Beschäftigte aus dem Bereich Fertigung verteilt. Die Beschäftigten konnten den ausgefüllten Fragebogen dann an verschiedenen Orten im Unternehmen in dafür bereit gestellte Boxen, die als Briefkästen fungierten, einwerfen. Am Stichtag gingen am ifaa, das die Auswertung für das Unternehmen übernahm, 287 auswertbare Fragebögen ein. Dies entspricht einer Teilnahmequote von ca. 79 % und kann als gut bewertet werden, zumal das Unternehmen in der Vergangenheit noch keine Erfahrungen mit Mitarbeiterbefragungen sammeln konnte. Allerdings wurde nicht jedes Item von jedem Befragten beantwortet, und ca. ein Drittel der Befragten machte keine Angabe zur Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit.

2.3 Auswertung

Von betrieblichem Interesse war es, unter anderem festzustellen, ob sich Arbeitsbereiche, die entsprechenden Führungskräften zugeordnet waren, von anderen unterscheiden, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können. Um Aussagen über eine entsprechende Differenzierbarkeit machen zu können, müssten die erhobenen Daten bedingungsbezogen ausgewertet werden. Ferner ist es sinnvoll zu klären, ob die Ergebnisse von weiteren Variablen beeinflusst werden. Aus betrieblichen Gründen stand hier neben der Bereichszugehörigkeit nur die Dauer der Betriebszugehörigkeit zur Verfügung. Da die wissenschaftliche Befundlage zu dieser Einflussgröße – die in der Regel mit dem kalendarischen Alter der Beschäftigten korrespondiert – bezogen auf Aspekte der Zufriedenheit nicht einheitlich ist (z.B. Sandrock 2014), wurde diese bei der Untersuchung ebenfalls berücksichtigt. Ferner sind derar-

tige Erkenntnisse auch von praktischer Bedeutung, wenn es um einen altersdifferenzierten Umgang mit Beschäftigten geht.

3. Ergebnisse

Aufgrund der unterschiedlichen hierarchischen Struktur und einer unterschiedlichen Anzahl an Abteilungen, die den jeweiligen Funktionsbereichen zugeordnet waren und einer damit verbundenden geringen Anzahl an Teilnehmern in einigen Bereichen, konnte eine z.B. varianzanalytische Berücksichtigung der Bereiche nicht erfolgen, so dass in der Untersuchung zunächst auf diese Auswertung verzichtet werden musste.

Allerdings wurde die Dauer der Betriebszugehörigkeit als mögliche zur Varianz der Messwerte beitragende Größe berücksichtigt. Auch wenn ein gutes Drittel der Beschäftigten keine Angaben zur Dauer der Beschäftigung machte, konnten für die hier beschriebene Analyse vollständige Datensätze von 160 Personen verwendet werden. Die Aufteilung erfolgte in Quartile, womit vier Gruppen miteinander verglichen werden konnten. Die Analyse, die auf Basis der sogenannten Generalisierbarkeitstheorie fußt (Cronbach & Shavelson 2004; Shavelson & Webb 1991), basiert auf einem vollständigen Random-Modell, da die Personen, ebenso wie die Betriebszugehörigkeitsbereiche und die Items eine zufällige Auswahl aus allen möglichen Grundgesamtheiten darstellen. Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse der Varianzkomponentenzerlegung. Der Faktor Personen zieht mit knapp 46 % den größten Teil der Variabilität der Messwerte. Dies überrascht nicht, sind die Items des Fragebogens an Messinstrumente angelehnt, die prinzipiell eher auf eine Differenzierung von Personen getestet worden sind.

Tabelle 1: Ergebnisse der Varianzkomponentenschätzung (B = Dauer der Betriebszugehörigkeit, $P:B$ = Personen, geschachtelt unter B , I = Items)

Quelle	df	MQS	Varianzkomponente	Varianzanteil in %
B	3	19,22	0,03708	9,14
P:B	156	2,54	0,18622	45,91
I	10	21,73	0,13047	32,17
BI	30	0,86	0,01122	2,77
PI:B, error	1560	0,41	0,04060	10,01

Die Items ziehen mit ca. 32 % den zweitgrößten Teil der Varianz, d.h. sie werden im Mittel unterschiedlich bewertet. Auf den Faktor B geht mit 9 % ein nicht unerheblicher Teil der Variabilität der Messwerte zurück. Aus Abbildung 1 ist ersichtlich, dass offenbar Beschäftigte mit einer eher niedrigen Betriebszugehörigkeitsdauer die Items im Mittel positiver bewerten als Beschäftigte, die schon länger im Betrieb arbeiten.

Die Interaktion BI ist mit knapp 3 % Varianzanteil zu vernachlässigen. Die Tripelinteraktion $PI:B$, die auch den nicht weiter davon zu trennenden Messfehler enthält, fällt mit 10 % relativ klein aus.

Die im folgenden durchgeführte D-Studie zeigte, dass basierend auf dem Mittelwert von 11 Items eine zuverlässige Differenzierung von Personen erfolgen kann ($\rho = 0,83$).

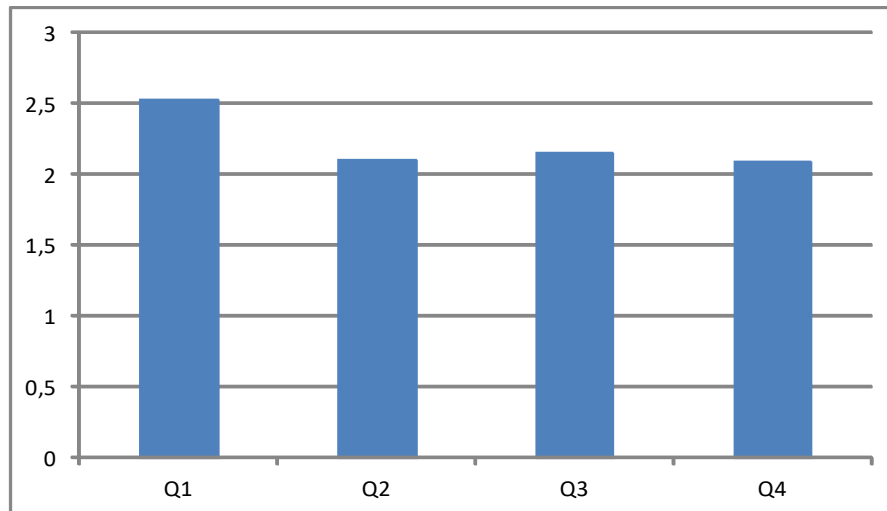


Abbildung 1: Mittelwerte der Dauer der Betriebszugehörigkeit. (Q1 bis Q4 = Quartile)

4. Diskussion

Da das Instrument bereits in einigen Unternehmen als „Stimmungsbarometer“ eingesetzt worden war, lag es nahe, verschiedene Kriterien hinsichtlich der Messeigenschaften zu überprüfen. Eine Differenzierung zwischen Personen ist mit dem Instrument möglich. Wenngleich die Items kein psychologisch einheitliches Konstrukt abbilden, so bilden sie dennoch Aspekte der Arbeitszufriedenheit und des wahrgenommenen Klimas ab. Allerdings zeigt der hohe Anteil an Varianz, der auf die Items zurückzuführen ist, dass diese nicht konsistent beantwortet werden. Daher könnte in Zukunft geprüft werden, welche Konstrukte diese konkret abbilden.

Die mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit abnehmende Zustimmung zu den Items erscheint plausibel, da im Freitextbereich des Fragebogens qualitativ korrespondierende Aspekte genannt werden. In Zukunft wäre zu prüfen, in wie fern sich weitere bedingungsbezogene Aspekte mit dem Instrument darstellen lassen.

5. Literatur

- Bungard W, Müller K, Niethammer C (2007) Mitarbeiterbefragung - was dann...? MAB und Folgeprozesse erfolgreich gestalten. Heidelberg: Springer.
- Cronbach LJ, Shavelson RJ (2004) My current thought on coefficient alpha and successor procedures, *Educational and Psychological Measurement*, 64, 391-418.
- Sandrock S (2014) Überprüfung des Einflusses von Betriebszugehörigkeitsdauer und Position auf das Commitment. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft. GfA Press, Dortmund, S 537–539
- Sandrock S (2015) Mitarbeiterbefragungen als Instrument der Personalarbeit. In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) Leistungsfähigkeit im Betrieb. Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels. Springer, Berlin, S 226–231.
- Sandrock S, Prynda M (2012) Mitarbeiterbefragungen in kleinen und mittleren Unternehmen gezielt richtig durchführen. Heidelberg: Dr. Curt Haefner-Verlag
- Shavelson RJ, Webb N. (1991) *Generalizability Theory – A Primer*. Newbury Park: Sage.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de