



Forschungsbericht

Liegt Arbeitszufriedenheit im Auge des Betrachters? - Eine Studie zu den Zusammenhängen zwischen Mitarbeiterbefragungsergebnissen und Persönlichkeitsmerkmalen -

Projektteam Testentwicklung, 2017

Verfasser: Philip Frieg, Amelie Kleinmanns & Jennifer Mohr

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
GAFO 04/979
44780 Bochum

www.testentwicklung.de
bip@ruhr-uni-bochum.de
Fon 0234/32-24623



Link zum PDF

Einleitung

Mitarbeiterbefragungen sind heutzutage weit verbreitet und gewinnen in der Unternehmenspraxis an Bedeutung. So berichten laut einer Studie von Hossiep und Frieg (2008) 80 % der größten deutschen Unternehmen, bereits eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt zu haben. Borg (2017, S. 1109) definiert die Mitarbeiterbefragung als „eine in vielen Unternehmen übliche, meist jährliche oder zweijährliche Befragung der Mitarbeiter zu einem breiten Spektrum von arbeitsbezogenen Themen, wie [...] Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Leistungsfeedback und Führung.“ Charakteristisch für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung ist, dass diese anonym und auf freiwilliger Basis erfolgt. Da es in der Regel um die Zufriedenheit mit den oben genannten Aspekten geht, ist auch gelegentlich von Mitarbeiter*zufriedenheits*befragungen die Rede.

Die Urteilsbildung bei derlei Befragungen ist ein subjektiver Prozess, der sowohl von situativen als auch personenbedingten Aspekten geprägt ist (Troost, 1997). So kann etwa eine stark ausgeprägte Gehaltsunzufriedenheit darauf beruhen, dass die Bezahlung tatsächlich „unterirdisch“ ist (situativer Aspekt) oder aber, dass der bewertende Mitarbeiter ein „Miesepeter“ ist, der alle möglichen Sachverhalte äußerst negativ sieht (personenbedingter Aspekt). Hier bringt jeder Mitarbeiter seine eigene subjektive Sichtweise mit (vgl. auch Frieg, Stratemeyer & Hossiep, 2015). Aus dieser Perspektive stellt sich die Frage, ob es durch unterschiedlich ausgeprägte Persönlichkeitseigenschaften systematisch zu verzerrten Ergebnissen bei Mitarbeiterbefragungen kommen kann.

Gezielte Untersuchungen zu Zusammenhängen zwischen der Bewertung arbeitsbezogener Aspekte und der Persönlichkeit sind rar. Zu den seltenen Beispielen gehören die Arbeiten von Bunzel (2015) und Gudat (2009). Dies liegt daran, dass die Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen von Mitarbeitern kein Bestandteil klassischer Mitarbeiterbefragungen ist. Wenn persönlichkeitsorientierte Fragebogen eingesetzt werden, dann meist im Kontext von Personalauswahl und Personalentwicklung - nicht im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen. Das heißt, die Fragestellungen und Erhebungsinstrumente sind verschieden (vgl. Gudat, 2009). Somit ist eine Prüfung der Zusammenhänge üblicherweise unmöglich. Die in dieser Studie analysierten Daten eröffnen aber genau diese Möglichkeit (siehe unter „Methode“).

Im Folgenden soll die Frage geklärt werden, ob bestimmte Persönlichkeitsmerkmale Relevanz in Bezug auf die Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen haben. Welche Persönlichkeitsmerk-

male kommen hier am ehesten infrage? Plausibel ist die individuelle Affektivität bzw. Emotionalität der befragten Mitarbeiter. Diese basiert auf individuellen Differenzen im Erleben positiver versus negativer Affekte.

Für den Arbeitskontext zeigt sich, dass eine hohe positive Affektivität mit einer stärkeren Wahrnehmung positiver Aspekte der Arbeitssituation und einer höheren Arbeitszufriedenheit einhergeht (Weiss & Cropanzano, 1996). Metaanalytische Befunde legen nahe, dass die Affektivität von Arbeitnehmern zehn bis 25 Prozent der Varianz der Arbeitszufriedenheit erklären kann (Connolly & Viswesvaran, 2000). Offen bleibt hier, wie es um bestimmte Aspekte der Arbeitszufriedenheit bestellt ist. Gibt es etwa Unterschiede je nach Beurteilungsgegenstand (z. B. Zufriedenheit mit Führungskraft, Kollegen, Atmosphäre in der Organisation etc.)?

Neben dem Einfluss positiver Affektivität finden sich auch für die Kontrollüberzeugung einer Person systematische Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit (Judge & Bono, 2001). Die Kontrollüberzeugung kann in internale und externale Kontrollüberzeugung unterteilt werden (Rotter, 1954). Eine internale Kontrollüberzeugung liegt dann vor, wenn eine Person ein positives oder negatives Ereignis als Konsequenz des eigenen Verhaltens wahrnimmt. Bei externaler Kontrollüberzeugung wird das Ereignis als unabhängig vom eigenen Verhalten interpretiert. Für den Arbeitskontext zeigen Andrisani und Nestel (1976), dass Mitarbeiter mit internaler Kontrollüberzeugung eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Für die vorliegende Studie ergeben sich vor diesem Hintergrund folgende Hypothesen:

- 1) Es gibt einen Zusammenhang zwischen der Ausprägung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale und der Bewertung verschiedener Aspekte der Arbeitssituation.
- 2) Affektivität steht im Zusammenhang mit der Bewertung der Arbeitssituation insofern, dass positive Affektivität einhergeht mit einer positiven Bewertung arbeitsrelevanter Aspekte.
- 3) Kontrollüberzeugung steht im Zusammenhang mit der Bewertung der Arbeitssituation insofern, dass internale Kontrollüberzeugung einhergeht mit einer positiven Bewertung arbeitsrelevanter Aspekte.

Besonders interessant ist die Quantität der vermeintlichen Zusammenhänge. So würden extrem hohe Zusammenhänge das Instrument Mitarbeiterbefragung gleichsam entwerten, da die Ant-

worten in diesem Falle zum Großteil durch die Ausprägungen individueller Persönlichkeitsmerkmale zu erklären wären. Auf der anderen Seite würden Null-Korrelationen dafür sprechen, dass Antworten in Mitarbeiterbefragungen komplett unabhängig von der Ausprägung der oben genannten Persönlichkeitsmerkmale stattfinden. Doch auch dies ist vor dem Hintergrund der Konzeptualisierung der oben genannten Persönlichkeitsmerkmale unplausibel. Zu erwarten sind demnach aus unserer Sicht Korrelationen mittlerer Höhe (um $r = .30$). Dies würde dafür sprechen, dass die Wahrnehmung der arbeitsbezogenen Aspekte teilweise - aber nicht vollständig - durch die Persönlichkeit erklärt werden kann.

Methode / Vorarbeit / Skalenkonstruktion

Zur Prüfung der Zusammenhänge zwischen Antworten in Mitarbeiterbefragungen und Ausprägungen bestimmter Persönlichkeitsmerkmale wurde ein Datensatz von 7.620 berufstätigen Fach- und Führungskräften analysiert. Die Daten stammen aus verschiedenen Mitarbeiterbefragungen, die das Projektteam Testentwicklung (Ruhr-Universität Bochum) in diversen Organisationen unterschiedlicher Größen und Branchen durchgeführt hat.

Als Erhebungsinstrument diente jedes Mal das „Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima“ (BIMO; Hossiep & Gudat, in Vorbereitung). Eine Besonderheit der eingesetzten Forschungsversion des BIMO ist, dass neben klassischen Aspekten der Arbeitszufriedenheit ebenfalls Persönlichkeitsitems enthalten sind, die sich auf positive Affektivität sowie Selbstverantwortung beziehen.

Insgesamt umfasst das BIMO 115 Items (inkl. 19 Persönlichkeitsitems). Diese werden für die Auswertung acht organisationsbezogenen Skalen (Bereichsklima, Unternehmensklima, Unternehmensstruktur, Kontinuität, Tätigkeitsanreiz, Berufliche Entfaltung, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen) und zwei Persönlichkeitsskalen (Positive Affektivität, Selbstverantwortung) zugeordnet. Das BIMO enthält einfache Aussagesätze, wie z. B. „Das Arbeitsklima in meinem Bereich ist gut“, die auf einer sechsstufigen Antwortskala von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ eingeschätzt werden (zu weiteren Hintergründen zum BIMO siehe Hossiep & Frieg, 2013). Für die Auswertung werden die Antworten auf eine Skala von 0 bis 100 kodiert (genauer: 1 wird zu 0; 2 wird zu 20 usw.). Dies macht die Ergebnisse anschaulicher.

Die Zuordnung der Items zu Skalen folgt statistischen aber auch inhaltlichen Überlegungen. So umfasst beispielsweise die Skala „Tätigkeitsanreiz“ Fragen sowohl zur monetären Entlohnung (Gehalt) als auch zu nicht-monetären Anreizen (Lob und Anerkennung). Um mit Blick auf die vorliegende Fragestellung aus statistischer Perspektive möglichst saubere und genaue Ergebnisse zu erzielen, wurde für die folgenden Berechnungen die inhaltlich geleitete ursprüngliche Skalenstruktur des BIMO komplett aufgebrochen und ein rein statistischer, „induktiver“ Ansatz (vgl. Amelang & Zielinski, 2002) gewählt.

So wurden im ersten Schritt diejenigen Items aus den Analysen entfernt, deren Mittelwerte entweder zu niedrig oder zu hoch waren sowie deren Ergebnisse zu wenig streuten. Nach den für die Fragebogen „Bochumer Inventare“ üblichen Kriterien blieben nur noch diejenigen Items bestehen, deren Mittelwerte auf der sechsstufigen Skala im Bereich von 2,5 und 4,5 lagen und deren Standardabweichung über 1,2 lag. Von den 115 BIMO-Items erfüllten 92 diese Kriterien. Diese 92 Items wurden anschließend einer Faktorenanalyse unterzogen, um zu einer inhaltlichen Struktur zu gelangen.

Mithilfe der Faktorenanalyse (Varimax-Rotation) konnten 15 Faktoren identifiziert werden. Der erste Faktor besteht beispielsweise aus 19 Items, die sich auf die Organisationsstruktur beziehen. Der zweite enthält zwölf Aussagen zur direkten Führungskraft. Der dritte Faktor umfasst ebenfalls zwölf Items: Hier geht es um Arbeitsanforderungen bzw. Person-Job-Fit. Aspekte der Persönlichkeit werden durch den zehnten Faktor, die Kontrollüberzeugung, und den elften Faktor, die persönliche Stabilität, erfasst. Alles in allem sind also 15 verschiedene Aspekte durch die Faktoren abgedeckt.

Für die weiteren Berechnungen wurden die Faktoren als Skalen behandelt, die im nächsten Schritt einer Reliabilitätsanalyse unterzogen wurden. Infolge dieser Reliabilitätsanalysen zeigte sich, dass die Cronbachs-Alpha-Werte aller Skalen größer .70 waren, was dem Standard der Fragebogen „Bochumer Inventare“ entspricht. Lediglich die Skala Persönliche Aktivität erfüllte mit einem Cronbachs-Alpha-Wert von .53 nicht die gewünschte Höhe. Aus diesem Grund wurde diese Skala aufgelöst, indem zwei der Items zur Skala Kontrollüberzeugung hinzugefügt wurden. Dies war möglich, da die Items auf dem Faktor Kontrollüberzeugung ähnlich hohe Faktorladungen aufwiesen. Die anderen beiden Items wurden aufgrund eher schlechter Kennwerte ausgeschlossen. Tabelle 1 zeigt die Benennung der verschiedenen Skalen.

Tabelle 1: Skalenummer, -name, Anzahl der Items und Cronbachs Alpha

Nr. der Skala	Name der Skala	Anzahl der Items	Cronbachs α
1	Organisationsstruktur	19	.93
2	Direkte Führungskraft	12	.92
3	Arbeitsanforderungen/ Person Job Fit	12	.90
4	Fort- und Weiterbildung	6	.84
5	Handlungs- und Gestaltungsspielraum	6	.77
6	Langfristigkeit/ Krisenfestigkeit	4	.72
7	Zeitdruck/ Belastung	4	.74
8	Information/ Transparenz	6	.85
9	Stimmung/ Arbeitsklima	4	.89
10	Kontrollüberzeugung	6	.74
11	Persönliche Stabilität	4	.74
12	Organisationale Veränderung/ Over-Changing	4	.71
13	Monetäre Entlohnung	2	-
14	Meetingkultur	1	-

Eine explorative Datenanalyse zeigte, dass sämtliche Skalen gute Mittelwerte und Streuungen aufwiesen. Auch Schiefe und Kurtosis lagen bei den meisten Skalen in einem akzeptablen Bereich. Zwar zeigten entsprechende Tests (Kolmogorov-Smirnov-Test und Shapiro-Wilk-Test) signifikante Abweichungen von einer Normalverteilung an; dies kann aber dadurch erklärt werden, dass es sich um eine enorm hohe Stichprobe für diese Tests handelte. Eine optische Inspektion der Verteilungen sowie die oben genannten Werte (Schiefe und Kurtosis) legen annähernd normalverteilte Skalenmittelwerte nahe. Abbildung 1 zeigt exemplarisch die Verteilung der Skalenmittelwerte der Skala Organisationsstruktur.

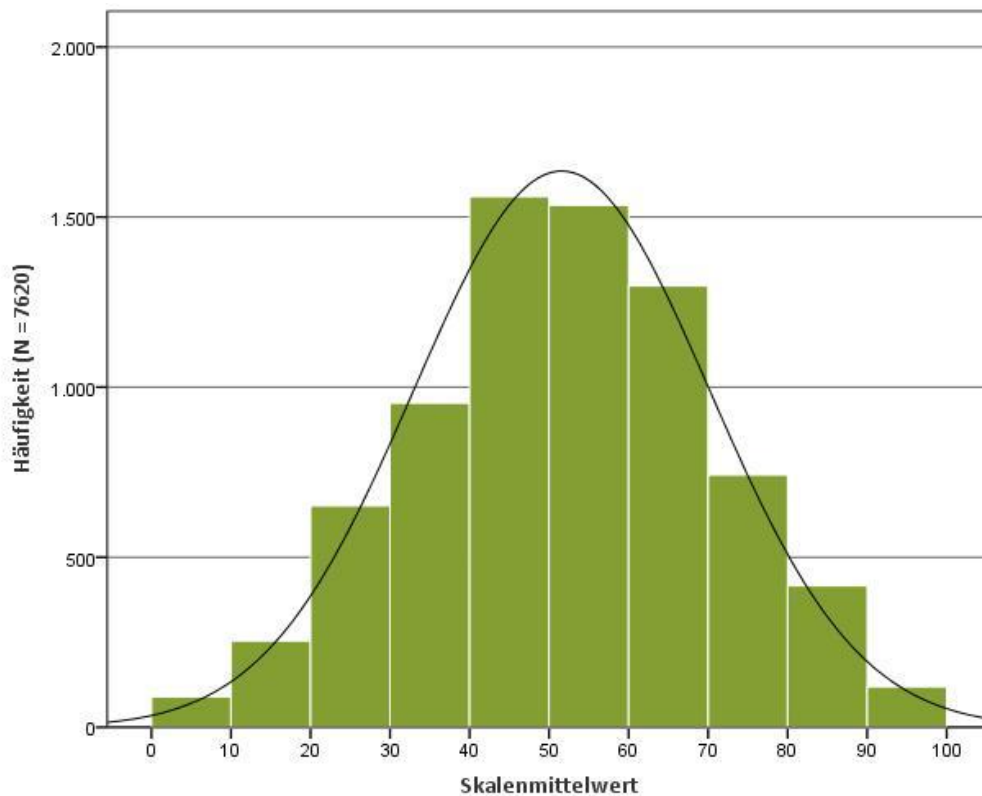


Abbildung 1: Histogramm der Skalenmittelwerte der Skala Organisationsstruktur

Insgesamt umfassen also 90 Items - von ursprünglich 115 BIMO-Items - 14 Aspekte, die trennscharf zu messen sind und sowohl berufsbezogene Aspekte (zwölf Skalen) als auch die Persönlichkeit (zwei Skalen) erfassen.

Ergebnisse

Um zu prüfen, inwiefern die einzelnen Skalen miteinander zusammenhängen, wurde eine Korrelationsanalyse durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass vor allem der Faktor Kontrollüberzeugung signifikant mit den arbeitsbezogenen Bewertungen korreliert. Beispielsweise zeigte sich bei der Kontrollüberzeugung und der Organisationalen Veränderung eine Korrelation von $r = .37^{**}$. Der Faktor Persönliche Stabilität weist geringere Zusammenhänge mit den Einschätzungen der arbeitsplatzbezogenen Bewertungen auf ($r \leq .20$). Auffallend war, dass die monetäre Entlohnung mit beiden Aspekten der Persönlichkeit kaum korrelierte, was dafür spricht, dass die monetäre Entlohnung weitgehend unabhängig von den beiden erfassten Persönlichkeitsmerkmalen bewertet wird. *Tabelle 2* zeigt die Interkorrelationsmatrix der 14 Skalen.

Tabelle 2: Interkorrelationstabelle der 14 Skalen (Cronbachs-Alpha-Werte in Klammern)

Skala	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. OS	(0.93)	.68**	.50**	.57**	.47**	.60**	.35**	.77**	.71**	.67**	.41**	.32**	.13**	.35**
2. DF		(0.92)	.55**	.63**	.54**	.46**	.30**	.69**	.62**	.52**	.38**	.41**	.18**	.35**
3. AA			(0.90)	.57**	.61**	.35**	.02	.47**	.40**	.35**	.33**	.30**	.05**	.26**
4. FW				(0.84)	.51**	.43**	.19**	.55**	.48**	.37**	.32**	.39**	.09**	.22**
5. HG					(0.77)	.33**	.08**	.47**	.39**	.39**	.26**	.27**	.20**	.29**
6. LK						(0.72)	.20**	.57**	.55**	.52**	.34**	.29**	.07**	.20**
7. ZB							(0.74)	.26**	.32**	.37**	.22**	.05**	.20**	.28**
8. IT								(0.85)	.63**	.57**	.37**	.40**	.13**	.29**
9. StA									(0.89)	.58**	.36**	.29**	.14**	.28**
10. OV										(0.71)	.29**	.18**	.19**	.37**
11. ME											(-)	.16**	-.01	.08**
12. MK												(-)	.05**	.11**
13. PS													(0.74)	.50**
14. KÜ														(0.74)

Anmerkungen. OS = Organisationsstruktur, DF = Direkte Führungskraft, AA = Arbeitsanforderungen/ Person Job Fit, FW = Fort- und Weiterbildung, HG = Handlungs- und Gestaltungsspielraum, LK = Langfristigkeit/ Krisenfestigkeit, ZB = Zeitdruck/ Belastung, IT = Information/ Transparenz, StA = Stimmung/ Arbeitsklima, OV = Organisationale Veränderung/ Over-Changing, ME = Monetäre Entlohnung, MK = Meetingkultur, PS = Persönliche Stabilität, KÜ = Kontrollüberzeugung, ** Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Eine Faktorenanalyse, in die alle 14 Skalen eingingen, ergab drei Faktoren: Dem ersten Faktor sind in erster Linie auf die Organisation bzw. das Unternehmen bezogene Aspekte zugeordnet (Organisationsstruktur, Stimmung, organisationale Veränderung...). Der zweite Faktor umfasst eher job- bzw. tätigkeitsbezogene Aspekte (Arbeitsanforderungen, Handlungsspielraum...). Ein interessanter Befund ist, dass die beiden Persönlichkeitsskalen (Persönliche Stabilität und Kontrollüberzeugung) einen separaten, dritten Faktor bilden. Hier wird deutlich, dass es sich bei den bewerteten arbeitsbezogenen Aspekten und den Persönlichkeitsmerkmalen nicht nur konzeptuell, sondern auch empirisch um eigenständige Konstrukte handelt.

Die Rolle der Persönlichkeitsskalen wurde durch Varianzanalysen näher beleuchtet. Es wurden je vier gleichgroße Gruppen gebildet, die sich in ihrer Ausprägung der Kontrollüberzeugung oder der persönlichen Stabilität unterscheiden. Es wurde eine Gruppe mit den niedrigsten Werten, eine mit den höchsten Werten und zwei abstufende Gruppen im mittleren Bereich gebildet. Dabei zeigte sich für die Skala Kontrollüberzeugung, dass sich die Gruppen in der Beschreibung der unternehmensbezogenen und tätigkeitsbezogenen Aspekte signifikant voneinander unterscheiden. Lediglich bei den Skalen „Monetäre Entlohnung“ und „Meetingkultur“ unterschieden sich nicht alle Gruppen signifikant voneinander.

Die Gruppen, welche aufgrund ihrer Ausprägung bezüglich der persönlichen Stabilität aufgeteilt wurden, zeigten weniger signifikante Unterschiede. Beispielsweise zeigte sich bei der Skala „Monetäre Entlohnung“ zwischen keiner der Gruppen ein Unterschied. Dies entspricht den Ergebnissen der Korrelationsanalyse, die zeigten, dass Kontrollüberzeugung stärker mit berufsbezogenen Aspekten zusammenhängt als persönliche Stabilität. Abbildung 2 zeigt exemplarisch die Gruppenunterschiede für die Skala „Organisationsstruktur“. Alles in allem ergeben die Varianzanalysen keine Hinweise auf vermeintliche nicht-lineare Zusammenhänge.

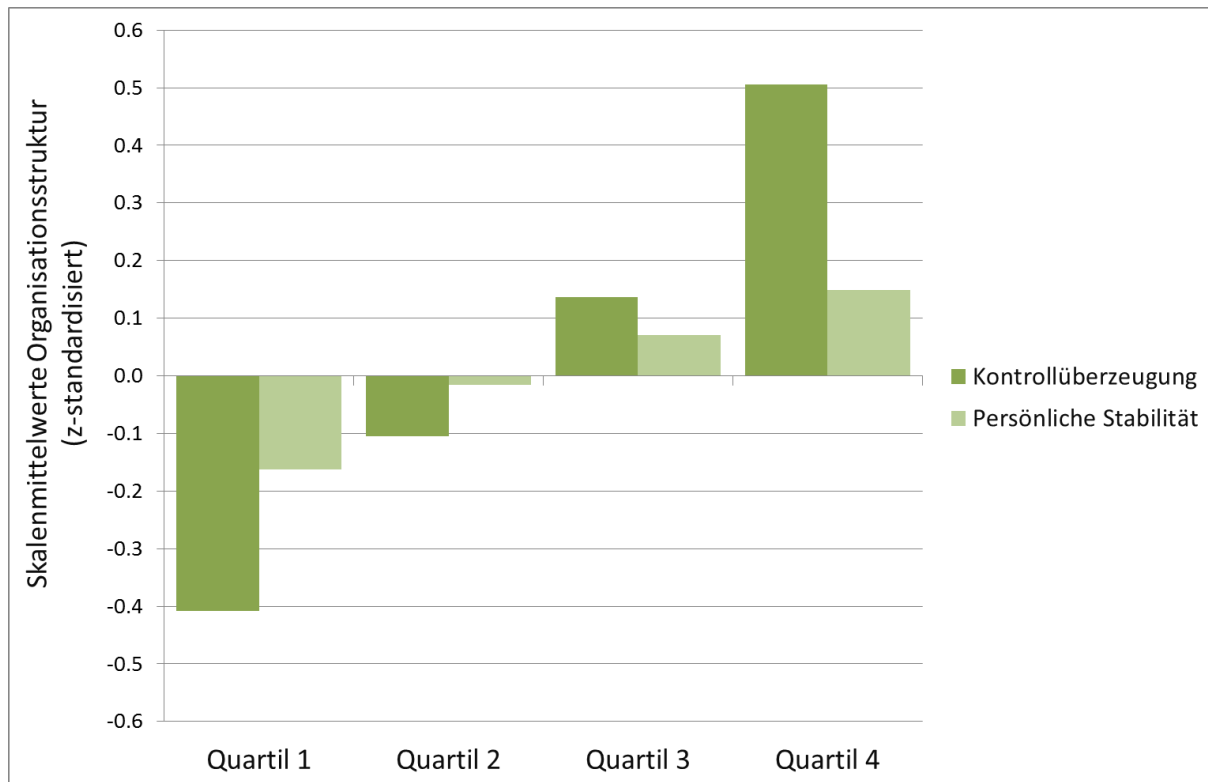


Abbildung 2: Skalenmittelwerte „Organisationsstruktur“ in Abhängigkeit der Ausprägung der Persönlichkeitsmerkmale „Kontrollüberzeugung“ und „Persönliche Stabilität“ (von Quartil 1 = geringe Ausprägung bis Quartil 4 = hohe Ausprägung)

Diskussion

Die Ergebnisse zeigen, dass Persönlichkeitseigenschaften einen gewissen Einfluss auf Bewertungen im Kontext von Mitarbeiterbefragungen haben können. Hierzu zählt vor allem die Persönlichkeitseigenschaft Kontrollüberzeugung, aber auch - in geringerem Maße - persönliche Stabilität. Allerdings gibt es auch Aspekte (hier: monetäre Entlohnung), die weitgehend unabhängig von der eigenen Persönlichkeit beschrieben werden.

So muss, wie oben erläutert, ein „Miesepeter“ sein Gehalt nicht unbedingt als „unterirdisch“ bezeichnen. Andere berufsbezogene Aspekte (wie etwa der Umgang des Unternehmens mit Veränderungsprozessen) würde er allerdings wahrscheinlich negativer beurteilen. Allerdings muss in unserer Studie die Frage nach Ursache und Wirkung offen bleiben: Wird man zum „Miesepeter“, weil die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und in der Berufstätigkeit so schlecht sind? Oder bewertet ein (vermeintlich geborener) „Miesepeter“ diese Aspekte aufgrund seiner persönlichen Disposition negativ? Dieser Frage kann ausschließlich in Längsschnittstudien nachgegangen werden. Die breite und belastbare Befundlage zur Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen im

Erwachsenenalter (Costa & McCrae, 2006; McCrae & Costa, 2003; Roberts, Walton & Viechtbauer, 2006) deutet allerdings darauf hin, dass die zweite Erklärungsvariante plausibler ist.

Als Fazit unserer Untersuchung können wir mit Blick auf unsere Hypothesen (siehe oben) folgende Punkte festhalten:

- Es existieren kleine bis mittlere Zusammenhänge (vgl. Döring & Bortz, 2016) zwischen der Ausprägung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale und der Bewertungen im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen.
- So korreliert das Merkmal „Kontrollüberzeugung“ positiv ($r = .37^{**}$) mit der Bewertung des Umgangs des Unternehmens mit Veränderungsprozessen: Wer davon überzeugt ist, selbst viel bewegen und sein eigenes Umfeld gestalten zu können, sieht demnach organisationale Neuausrichtungen unkritischer als Personen, die glauben, lediglich Spielball äußerer Umstände zu sein.
- Das Merkmal „Persönliche Stabilität“ korreliert z. B. positiv ($r = .20^{**}$) mit der Bewertung von Zeitdruck und Belastung: Je emotional stabiler sich eine Person einschätzt, desto weniger kritisch bewertet sie Zeitdruck und Belastung.

[Anmerkung: Somit würde das Merkmal „Persönliche Stabilität“ vier Prozent der Varianz der Bewertung unternehmens- und tätigkeitsbezogener Aspekte erklären, während in der oben genannten Meta-Analyse von Connolly und Viswesvaran (2000) von einer Varianzaufklärung von zehn bis 25 Prozent die Rede ist; spezifisch für Affektivität als Persönlichkeitsdisposition von 13 Prozent. Allerdings ist die Stichprobe bei Connolly und Viswesvaran deutlich geringer ($N = 1.415$ versus $N = 7.620$) als in unserer Untersuchung. Darüber hinaus bleibt offen, ob es sich in der Meta-Analyse um „echte“ Mitarbeiterbefragungsdaten handelt. Dies ist bei unserer Studie der Fall.]

- Die Bewertung der monetären Entlohnung findet weitgehend unabhängig von der Ausprägung der genannten Persönlichkeitsmerkmale statt - ist also „quasi-objektiv“.

Das Ausmaß der „Verzerrungen“ aufgrund von Persönlichkeitsausprägungen ist insgesamt als nicht besonders hoch einzuschätzen, sodass dadurch die Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen nicht angefochten werden (vor allem, wenn die Auswertungseinheiten größer werden, sodass sich die vermeintlich verzerrenden Effekte der normalverteilten Persönlichkeitsmerkmale ausmitteln).

Quellen

- Amelang, M. & Zielinski, W. (2002). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Andrisani, P. & Nestel, E. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-163.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.61.2.156>
- Borg, I. (2017). Mitarbeiterbefragungen. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (18. Aufl.; S. 1109). Bern: Hogrefe.
- Bunzel, L. (2015). *Mitarbeiterbefragung: Spiegel von Arbeitssituation oder Person? Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Ruhr-Universität Bochum.
- Connolly, J. J. & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (2006). Age changes in personality and their origins: Comment on Roberts, Walton, and Viechtbauer (2006). *Psychological Bulletin*, 132 (1), 26-28.
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.26>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Human- und Sozialwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Frieg, P., Stratemeyer, N. & Hossiep, R. (2015). *Gütekriterien der Forschungsversion des Bochumer Inventars zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO)* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.
- Gudat, K. (2009). *Zum Einfluss der Persönlichkeit auf die Ergebnisse von Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen am Beispiel des Finanzdienstleistungsbereichs*. Aachen: Shaker Verlag.
- Hossiep, R. & Frieg, P. (2008). Der Einsatz von Mitarbeiterbefragungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. *planung & analyse*, 6/2008, 55-59.
- Hossiep, R. & Frieg, P. (2013). Mitarbeiterbefragungen in den 2000er Jahren: Eine Bestandsaufnahme. In M. E. Domsch & D. Ladwig (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterbefragung* (3. Aufl., S. 57-75). Berlin: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-35295-9>
- Hossiep, R. & Gudat, K. (in Vorbereitung). *Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO)*. Göttingen: Hogrefe.

- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits --- self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability --- with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.80>
- McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A Five-Factor Theory perspective* (2. Aufl.). New York: Guilford Press.
- Roberts, B. W., Walton, K. E. & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level-change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132 (1), 1-25. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.1>
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Taylor, S. E. & Brown, J. D. (1994). Positive illusion and well-being revisited: Separating fact from fiction. *Psychological Bulletin*, 116 (1), 21-27. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.116.1.21>
- Trost, A. (1997). Das Antwortverhalten befragter Mitarbeiter – eine kognitionspsychologische Perspektive. *Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*, 1, 39-57.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Fotoquelle Deckblatt:

<https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/64/Iris - left eye of a girl.jpg>

Bitte zitieren Sie diesen Artikel wie folgt:

Frieg, P., Kleinmanns, A. & Mohr, J. (2017). *Liegt Arbeitszufriedenheit im Auge des Betrachters? Eine Studie zu den Zusammenhängen zwischen Mitarbeiterbefragungsergebnissen und Persönlichkeitsmerkmalen* (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Stand: 09.03.2017