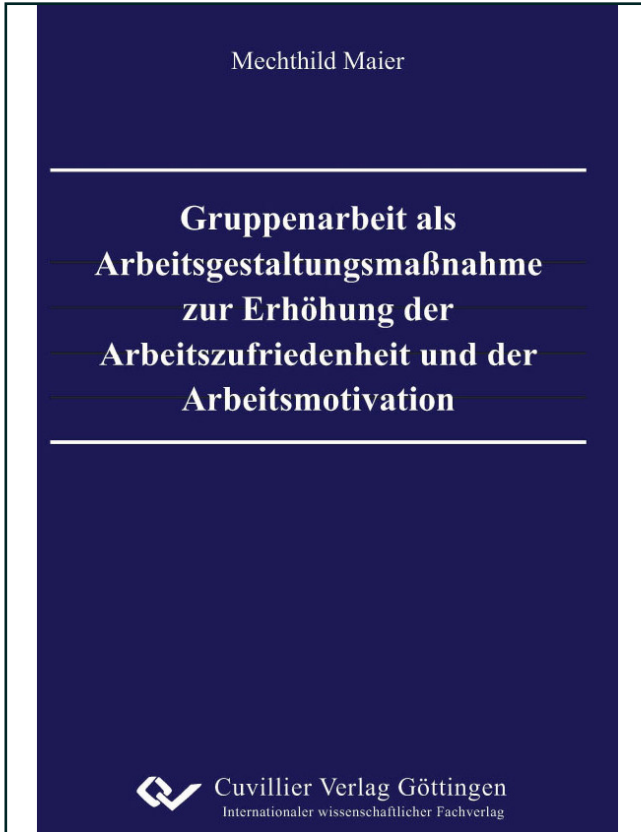




Mechthild Maier (Autor)

**Gruppenarbeit als Arbeitsgestaltungsmaßnahme zur
Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und der
Arbeitsmotivation**



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/1143>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitsgestaltung in Unternehmen	1
1.1	Einführung	1
1.2	Historische Entwicklung der Arbeitsgestaltung	2
1.3	Modelle und Verfahren der Arbeitsgestaltung	4
1.3.1	Soziotechnischer Systemansatz	5
1.3.2	Tätigkeits- bzw. handlungsorientierter Ansatz	10
1.3.3	Prinzip der differentiellen und dynamischen Arbeitsgestaltung	19
1.4	Gruppenarbeit als Arbeitsgestaltungsmaßnahme	21
1.4.1	Historische Entwicklung der Gruppenarbeit	21
1.4.2	Abgrenzung verschiedener Gruppenarbeitskonzepte	25
1.4.3	Modelle der Gruppeneffektivität	29
1.4.3.1	Normatives Modell der Gruppeneffektivität	30
1.4.4	Empirische Befunde	32
1.4.4.1	Metaanalysen	32
1.4.4.2	Quasiexperimentelle Untersuchungen	37
1.4.4.3	Zusammenfassung	47
2	Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit als Kriterien der Arbeitsgestaltung	49
2.1	Einführung	49
2.2	Theorien der Arbeitsmotivation und der Arbeitszufriedenheit	51
2.2.1	Modell von Maslow	51
2.2.2	Modell von Alderfer	52
2.2.3	Zwei-Faktoren-Theorie	52
2.2.4	Erwartungs-Wert-Theorien	53
2.2.4.1	Modell von Vroom	54
2.2.4.2	Modell von Porter und Lawler	55
2.2.5	Modell von Bruggemann	56
2.2.6	Kritik	57
2.3	Instrumente zur Messung der Arbeitsmotivation und der Arbeitszufriedenheit	58
2.3.1	Instrumente zur Messung der Arbeitsmotivation	58
2.3.2	Instrumente zur Messung der Arbeitszufriedenheit	59
2.3.3	Kritik	64
2.4	Korrelate der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsmotivation	67

3	Das Job Characteristics Model der Arbeitsgestaltung	71
3.1	Einführung	71
3.2	Darstellung	72
3.3	Der Job Diagnostic Survey als Messinstrument	78
3.4	Empirische Befunde	81
3.5	Weiterentwicklungen des Job Characteristics Models	101
4	Untersuchung 1	113
4.1	Intentionen	113
4.2	Das Gruppenarbeitskonzept	114
4.3	Die Teilnehmer	115
4.4	Erste Erhebung	115
4.4.1	Durchführung und Teilnehmer	115
4.4.2	Ergebnisse	116
4.4.2.1	Reliabilitätsanalyse	116
4.4.2.2	Vergleich der Befragungsgruppen	117
4.4.2.3	Beziehung zwischen Kerndimensionen und Erlebnis- zuständen	117
4.4.2.4	Erlebniszustände als Mediator	119
4.4.2.5	Zusammenhang zwischen Erlebniszuständen und Ergebnisvariablen	121
4.4.2.6	Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung als Moderator	122
4.4.2.7	Zufriedenheit mit den Kontextfaktoren als Moderator	123
4.4.2.8	Verrechnung der Kerndimensionen zum MPS	124
4.4.3	Diskussion der Ergebnisse	125
4.5	Zweite Erhebung	127
4.5.1	Überblick und Teilnehmer	127
4.5.2	Ergebnisse	128
4.5.2.1	Reliabilitätsanalyse	128
4.5.2.2	Vergleich der Befragungsgruppen	129
4.5.2.3	Beziehung zwischen Kerndimensionen und Erlebnis- zuständen	129
4.5.2.4	Erlebniszustände als Mediator	131
4.5.2.5	Zusammenhang zwischen Erlebniszuständen und Ergebnisvariablen	133
4.5.2.6	Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung als Moderator	133
4.5.2.7	Zufriedenheit mit den Kontextfaktoren als Moderator	134

4.5.2.8 Verrechnung der Kerndimensionen zum MPS	135
4.5.3 Diskussion der Ergebnisse	136
4.6 Dritte Erhebung	138
4.6.1 Überblick und Teilnehmer	138
4.6.2 Ergebnisse	139
4.6.2.1 Reliabilitätsanalyse	139
4.6.2.2 Vergleich der Befragungsgruppen	139
4.6.2.3 Beziehung zwischen Kerndimensionen und Erlebnis-	
zuständen	140
4.6.2.4 Erlebniszustände als Mediator	141
4.6.2.5 Zusammenhang zwischen Erlebniszuständen und	
Ergebnisvariablen	142
4.6.2.6 Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung als Moderator	143
4.6.2.7 Zufriedenheit mit den Kontextfaktoren als Moderator	144
4.6.2.8 Verrechnung der Kerndimensionen zum MPS	145
4.6.3 Diskussion der Ergebnisse	145
4.7 Vorgesetztenbefragung	148
4.7.1 Durchführung und Teilnehmer	148
4.7.2 Ergebnisse	148
4.7.2.1 Reliabilitätsanalyse	148
4.7.2.2 Vergleich der Variablenmittelwerte zwischen den Ratings	
der Vorgesetzten und der Pilotgruppe	149
4.7.3 Diskussion der Ergebnisse	149
4.8 Zusammenfassung	150
5 Entwicklung eines erweiterten Modells	155
5.1 Einführung	155
5.2 Herleitung der Modellvariablen	157
5.2.1 Erlebte Bedeutsamkeit	157
5.2.2 Erlebte Selbstbestimmung	162
5.2.3 Erlebte Urteilssicherheit bei der Selbsteinschätzung	164
5.2.4 Erlebte soziale Unterstützung	168
5.2.5 Kriteriumsvariablen	171
5.2.6 Kontextfaktoren	173
5.2.7 Individuelle Unterschiede	174
5.3 Hypothesenbildung	175
6 Untersuchung 2	179

6.1 Fragestellung	179
6.2 Das Gruppenarbeitskonzept	179
6.3 Die Teilnehmer	180
6.4 Durchführung	181
6.5 Ergebnisse zur Testgüte	181
6.5.1 Reliabilitätsanalyse	181
6.5.2 Faktorenanalyse	182
6.5.2.1 Kerndimensionen	182
6.5.2.2 Erlebniszustände	183
6.5.2.3 Abhängige Variablen	184
6.6 Vergleich der Befragungsgruppen	185
6.7 Überprüfung des erweiterten Modells	185
6.7.1 Unterforderung	186
6.7.1.1 Formen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit	186
6.7.1.2 Zusammenhang zwischen den Kerndimensionen und den Erlebniszuständen	187
6.7.1.2.1 Anforderungswechsel, Ganzheitlichkeit und Wichtigkeit als Prädiktoren der Erlebniszustände	188
6.7.1.2.2 Autonomie als Prädiktor der Erlebniszustände	188
6.7.1.2.3 Rückmeldung als Prädiktor der Erlebniszustände	189
6.7.1.2.4 Kooperation und Kommunikation als Prädiktoren der Erlebniszustände	190
6.7.1.3 Erlebniszustände als Mediatoren	190
6.7.1.4 Zusammenhang zwischen Erlebniszuständen und Ergebnisvariablen	194
6.7.1.5 Kontextzufriedenheit als Moderator	196
6.7.2 Auswirkungen der Ergebnisvariablen auf die Beurteilung der Kerndimensionen	197
6.8 Zusammenfassung	197
7 Untersuchung 3	201
7.1 Fragestellung	201
7.2 Das Gruppenarbeitskonzept	201
7.3 Die Teilnehmer	202
7.4 Durchführung	202
7.5 Ergebnisse zur Testgüte	203
7.5.1 Reliabilitätsanalyse	203

7.5.2	Faktorenanalyse	203
7.5.2.1	Kerndimensionen	203
7.5.2.2	Erlebniszustände	204
7.5.2.3	Abhängige Variablen	205
7.6	Überprüfung des erweiterten Modells	206
7.6.1	Unterforderung	206
7.6.1.1	Formen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit	206
7.6.1.2	Zusammenhang zwischen den Kerndimensionen und den Erlebniszuständen	207
7.6.1.2.1	Anforderungswechsel, Ganzheitlichkeit und Wichtigkeit als Prädiktoren der Erlebniszustände	208
7.6.1.2.2	Autonomie als Prädiktor der Erlebniszustände	209
7.6.1.2.3	Rückmeldung als Prädiktor der Erlebniszustände	209
7.6.1.2.4	Kooperation und Kommunikation als Prädiktoren der Erlebniszustände	210
7.6.1.3	Erlebniszustände als Mediator	211
7.6.1.4	Zusammenhang zwischen Erlebniszuständen und Ergebnisvariablen	214
7.6.1.5	Kontextzufriedenheit als Moderator	216
7.6.2	Zusammenfassung	217
8	Zusammenfassung	221
	Literaturverzeichnis	229