

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	I
Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
2 Grundlagen der Zufriedenheitsmessung	7
2.1 Maslow, Herzberg und Co	10
2.2 Arbeit als Quelle von Zufriedenheit und Unzufriedenheit.....	15
2.3 Zusammenfassung der Grundlagen.....	17
3 Mitarbeiterzufriedenheitsmessung auf Grundlage des Vitamin-Modells	19
3.1 Arbeitsmerkmal eins: Die Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme	25
3.2 Arbeitsmerkmal zwei: Die Möglichkeit der Nutzung von Fähigkeiten	28
3.3 Arbeitsmerkmal drei: Extern vorgegebene Ziele	30
3.4 Arbeitsmerkmal vier: Abwechslung	37
3.5 Arbeitsmerkmal fünf: Klarheit der Umweltsituation	39
3.6 Arbeitsmerkmal sechs: Kontakt mit anderen Menschen.....	42
3.7 Arbeitsmerkmal sieben: Das Verfügbare Einkommen	46
3.8 Arbeitsmerkmal acht: Physische Sicherheit.....	47
3.9 Arbeitsmerkmal neun: Wertgeschätzte soziale Position.....	49
3.10 Arbeitsmerkmal zehn: Unterstützende Führung	51
3.11 Arbeitsmerkmal elf: Karriereperspektiven	53
3.12 Arbeitsmerkmal zwölf: Gleichheit.....	54
4 Kausalmodell und abgeleiteter Fragebogen	59

5	Personenbezogene Merkmale und ihr Einfluss auf die subjektive Zufriedenheit	69
5.1	Unterschiedliche individuelle Vergleichsprozesse und Referenzwerte	69
5.2	Kulturelle Unterschiede in der subjektiven Bewertung von Arbeitsmerkmalen	71
5.3	Demografische Merkmale und ihr Einfluss auf die subjektive Zufriedenheit	72
5.4	Unterschiedliche Erwerbsformen und ihr Einfluss auf die subjektive Zufriedenheit	73
5.5	Einfluss der individuellen Persönlichkeit auf die subjektive Zufriedenheit	75
5.6	Einfluss der individuellen Fähigkeiten und des Bildungsgrades	77
5.7	Zusammenfassung und ergänzende Fragen für die Datenerhebung	78
6	Empirische Untersuchung der Mitarbeiterzufriedenheit im deutschen Gartenbau	81
6.1	Ergebnisse der Zufriedenheits- und Präferenzmessung von Mitarbeitern im deutschen Gartenbau	86
6.1.1	Beschreibung der Stichprobe	86
6.1.2	Präferenzen der Mitarbeiter bezüglich der untersuchten Arbeitsaspekte	90
6.1.3	Einfluss der untersuchten Arbeitsaspekte auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit	92
6.1.4	Nichtlinearität der Nutzenfunktionen der Arbeitsaspekte	96
6.1.5	Einfluss von personenbezogenen und Strukturmerkmalen auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Präferenzen bezüglich der Arbeitsaspekte	99
6.1.6	Ausprägungen der Arbeitsaspekte und Gegenüberstellung von Präferenzen und Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit	102
6.1.7	Fazit zu der Zufriedenheits- und Präferenzmessung von Mitarbeitern im deutschen Gartenbau	105
6.2	Ergebnisse der Zufriedenheits- und Präferenzmessung von Berufsfach- und Meisterschülern im deutschen Gartenbau	107
6.2.1	Beschreibung der Stichprobe	107
6.2.2	Präferenzen der Berufsfach- und Meisterschüler bezüglich der untersuchten Arbeitsaspekte	112
6.2.3	Einfluss der untersuchten Arbeitsaspekte auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit	113
6.2.4	Nichtlinearität der Nutzenfunktionen der Arbeitsaspekte	116
6.2.5	Einfluss von personenbezogenen und Strukturmerkmalen auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Präferenzen bezüglich der Arbeitsaspekte	118
6.2.6	Ausprägungen der Arbeitsaspekte und Gegenüberstellung von Präferenzen und Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit	121
6.2.7	Fazit zu der Zufriedenheits- und Präferenzmessung von Berufsfach- und Meisterschülern im deutschen Gartenbau	124

6.3	Ergebnisse der Präferenzmessung bezüglich ausgewählter Arbeitsaspekte bei Studierenden der Gartenbauwissenschaften	126
6.3.1	Beschreibung der Stichprobe	126
6.3.2	Präferenzen der Studierenden bezüglich der untersuchten Arbeitsaspekte	128
6.3.3	Einfluss von personenbezogenen und Strukturmerkmalen auf die Präferenzen bezüglich der Arbeitsaspekte	130
6.3.4	Fazit zur Präferenzmessung bei Studierenden der Gartenbauwissenschaften	132
6.4	Vergleich der unterschiedlichen Gruppen	133
6.5	Fazit zur Mitarbeiterzufriedenheitsstudie Gartenbau.....	136
7	Ergebnisdarstellung und die Bestimmung sozial nachhaltiger Indikatorenwerte	143
8	Positive Effekte einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit für die soziale und ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit	149
8.1	Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleitung sowie kooperationsfördernder Verhaltensweisen.....	149
8.2	Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit, Krankenstand und Fluktuationsquote.....	155
8.3	Mitarbeiterzufriedenheit und ökonomische Nachhaltigkeit.....	158
8.4	Effekte der Mitarbeiterzufriedenheit abseits des Arbeitskontextes	159
8.5	Beitrag der Mitarbeiterzufriedenheitsmessung auf Grundlage des Vitamin-Modells zur Operationalisierung des MECA-Frameworks.....	163
9	Fazit	167
Anhang	171
Quellenverzeichnis	177