

Abstract

Ackermann, K.-F.:

"Kleine Psychologie der Mitarbeiterbefragung"

Stuttgart 2009 (12 Seiten)

Wie viel Objektivität, wie viel Subjektivität steckt in den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung? Hinter der akademischen Fragestellung steckt ein immer wieder thematisiertes Problem, das viele Interessenten und Anwender der Mitarbeiterbefragung in der Unternehmenspraxis beschäftigt: bieten Befragungsergebnisse wirklich ein solides Fundament für Entscheidungen und Maßnahmen oder sind sie lediglich eine Sammlung unverbindlicher, subjektiver Meinungsäußerungen, auf die zu stützen ebenso riskant wäre, wie der Bau eines Hochhauses auf Treibsand?

Die vorliegende Studie ist als kurzgefasste Argumentationshilfe für die Einführung der Mitarbeiterbefragung gedacht. Das Kernstück bildet ein **„Kausalmodell der Befragungsergebnisse“**, das das Zustandekommen der Befragungsergebnisse unter dem Einfluss objektiver und subjektiver Faktoren beschreibt; es stützt sich im Wesentlichen auf die Einstellungsforschung und integriert das Gedankengut verschiedener Theorien. Danach sind die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung unzweifelhaft subjektiv und zeichnen eine gelebte Arbeitswelt, die von der tatsächlichen Arbeitswelt mehr oder weniger stark abweichen mag. Für die Umsetzung der Befragungsergebnisse stellt sich das Problem, beide Welten als Ansatzpunkte für Wettbewerbsmaßnahmen betrachten zu müssen.

Für weitere Informationen:

ISPA consult GmbH
Kernerstrasse 43
70182 Stuttgart
Tel.: 0711 /22879-3
info@ispa-consult.de