

MASTERARBEIT - THEMENVORSCHLAG, EXPOSÉ

NAME:	Institut für Öffentliche Betriebswirtschaftslehre
Matrikelnr.:	1010101
TITEL:	Vergleich der Werte und des Engagements von MitarbeiterInnen im öffentlichen, privaten, und im Nonprofit-Sektor (Lyons, Duxbury and Higgins 2006)

PROBLEMSTELLUNG

Die Arbeit soll einen Beitrag zur Untersuchung von Unterschieden in Wertesystemen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im öffentlichen, halböffentlichen und privaten Sektor leisten. Dadurch werden wertvolle Erkenntnisse darüber gewonnen, welche Menschen am ehesten einen Dienst im öffentlichen Sektor attraktiv finden und wählen, was neue Grundlagen für die Gestaltung des Personal-Recruitings und von Human Resource Management Aktivitäten schafft.

FORSCHUNGSFRAGEN UND HYPOTHESEN

Die leitenden Forschungsfragen der Arbeit sind: Gibt es Unterschiede bei den Basiswerten (General Values) der MitarbeiterInnen in den einzelnen Sektoren? Legen MitarbeiterInnen im privaten Sektor einen höheren Wert auf extrinsische Arbeitswerte (Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit) als MitarbeiterInnen im öffentlichen Sektor? Gibt es Unterschiede bei den intrinsischen Arbeitswerten, altruistischen, Prestige-, sozialen Arbeitswerten bei den MitarbeiterInnen in den drei untersuchten Sektoren? Gibt es Unterschiede im organisatorischen Engagement?

HYPOTHESE 1: Es gibt keine signifikanten Unterschiede bei den Basiswerten der MitarbeiterInnen im privaten, halböffentlichen und öffentlichen Sektor.

HYPOTHESE 2: MitarbeiterInnen im privaten Sektor legen einen höheren Wert auf Bezahlung und Zusatzleistungen als MitarbeiterInnen im halböffentlichen bzw. öffentlichen Sektor.

HYPOTHESE 3: Es gibt keine signifikanten Unterschiede bei der Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit für MitarbeiterInnen im privaten, halböffentlichen und öffentlichen Sektor.

HYPOTHESE 4: Es gibt keine signifikanten Unterschiede bei den intrinsischen Arbeitswerten (z.B. interessante Arbeit, intellektuell stimulierende Arbeit, Kreativität, Herausforderung etc.) bei MitarbeiterInnen im privaten, öffentlichen und halböffentlichen Sektor.

HYPOTHESE 5: MitarbeiterInnen im öffentlichen und halböffentlichen Sektor legen größeren Wert darauf, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, als MitarbeiterInnen im privaten Sektor.

HYPOTHESE 6: Es gibt keine signifikanten Unterschiede bei der Bedeutung von Prestige-Arbeitswerten (z.B. prestigeträchtige Arbeit, Einfluss auf die Wirkung der Organisation, Möglichkeiten der Beförderung) für MitarbeiterInnen im privaten, halböffentlichen und öffentlichen Sektor.

HYPOTHESE 7: Es gibt keine signifikanten Unterschiede bei der Bedeutung von sozialen Arbeitswerten (z.B. Beziehungen zu MitarbeiterInnen, Spaß am Arbeitsplatz) für MitarbeiterInnen im privaten, halböffentlichen und öffentlichen Sektor.

HYPOTHESE 8: Organisationales Engagement/Einsatzfreude wird bei MitarbeiterInnen im privaten Sektor höher sein als bei MitarbeiterInnen im öffentlichen und halböffentlichen Sektor.

VERWENDETE METHODEN

Literaturrecherche von Studien, die den Hintergrund für die Hypothesen bilden. Fragebögen und quantitative statistische Auswertung. Grund für einen quantitativen Ansatz ist es, eine möglichst große Stichprobe von MitarbeiterInnen in den drei Sektoren zu erreichen. Um fundierte Schlüsse aus den Fragebögen gewinnen zu können, werden Standardinstrumente (z.B. Schwartz Value Survey, Organizational Commitment Questionnaire) verwendet, die sich in früheren Studien als valide erwiesen haben.

Mit qualitativen Methoden könnte eine weit geringere Zahl an Befragten erreicht werden, zudem würde sich die Auswertung schwierig gestalten. Werte sind stark individuell und werden von den Befragten unterschiedlich verstanden und kommuniziert. Zudem könnte ein eventueller Interviewereinfluss die Aussagen zu individuellen Werten verfälschen.

DATENERHEBUNG UND -AUSWERTUNG

Die Datenerhebung erfolgt mittels Fragebögen. Diese werden an MitarbeiterInnen des administrativen Dienstes in großen Organisationen (über 500 MitarbeiterInnen) in den drei Sektoren ausgesandt. Das Sample wird auf diese Befragten eingegrenzt, um Verzerrungen aufgrund der Art der ausgeführten Tätigkeit zu vermeiden. Neben den abgefragten unabhängigen Variablen werden drei Kontrollvariablen eingesetzt: Alter, Ausbildungsgrad und Geschlecht. Grund hierfür ist, dass bereits durchgeführte Studien zur Erkenntnis gelangen, dass diese Faktoren einen Einfluss auf die Präferenz für den Dienst im öffentlichen Sektor haben. Die Operationalisierung der im Fragebogen eingesetzten Variablen beruht auf Standardinstrumenten (Schwartz Value Survey auf einer 9-Punkt-Skala, Work Values nach Lyons ebenfalls auf einer 9-Punkt-Skala, Organizational Commitment Questionnaire auf einer 5-Punkt-Likert Skala).

Obwohl der Fokus auf Unterschiede zwischen MitarbeiterInnen im privaten und öffentlichen Sektor gelegt wird, werden nicht nur diese MitarbeiterInnen untersucht. Grund hierfür ist es, einen noch besseren Überblick bei den Wertesystemen zu schaffen, und Ergebnisse der ersten beiden genannten Gruppen nochmals zu ‚verifizieren‘.

Die Datenauswertung erfolgt mittels MANCOVA. Die Basiswerte werden als summativer Indikator der einzelnen Wertetypen nach Schwartz gerechnet. Aus den Arbeitswerten werden fünf Cluster gebildet (6 intrinsische Arbeitswertitems, 4 Prestige-Arbeitswertitems, 3 altruistische Arbeitswertitems, 3 extrinsische Arbeitswertitems, 2 soziale Arbeitswertitems).

VORLÄUFIGE STRUKTUR

- Einführung
- Theoretischer Rahmen
 - Basiswerte
 - Sektorale Unterschiede bei Basiswerten
 - Arbeitswerte
 - Sektorale Unterschiede bei Arbeitswerten
 - Organisationales Engagement
 - Sektorale Unterschiede bei organisationalem Engagement
- Methodik
 - Befragte
 - Variablen
 - Auswertung
- Ergebnisse
 - Basiswerte
 - Arbeitswerte
 - Organisationales Engagement
- Diskussion und Konklusion