

Abstract

Auf Basis von Mitarbeiterbefragungen, untersucht die vorliegende Arbeit die Bedeutung der Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten für die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Angestellten im Spitalbetrieb. Dabei wird ein Quervergleich des Faktors Führung mit anderen Zufriedenheitsdimensionen des Arbeitsalltags wie Teamklima, Arbeitszeit und -Inhalte, sowie Lohn und weiteren Komponenten vorgenommen.

Die Analyse konzentriert sich schwergewichtig auf die unterschiedlichen Effekte je Berufsgruppe im Krankenhaus, allen voran der Pflege, der Ärzteschaft und der Verwaltung, untersucht aber auch das Spital als Gesamtorganisation.

In Form einer Trendanalyse greift die Untersuchung auf drei Erhebungszeitpunkte zurück, und forscht nach Hinweisen für einen Wandel in der Führungskultur und dem Einfluss von Führung auf die Arbeitszufriedenheit. Schliesslich richtet sich das Interesse auf eine Detailanalyse des Zufriedenheitsfaktors Vorgesetzten und darauf, ob sich Tendenzen eruieren lassen, welche Führungseigenschaften einen speziell wichtigen Einfluss auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit haben.

Die Ergebnisse der Varianzanalysen lassen darauf schliessen, dass die Trendanalyse, aufgrund der kurzen Intervalle der Untersuchungszeitpunkte, von beschränkter Aussagekraft ist. Die regressionsanalytischen Untersuchungen zeigen demgegenüber, dass gewisse soziodemografische Eigenschaften und Status/Situationsvariablen wie Teilzeitbeschäftigung, Kaderfunktion oder Zugehörigkeit zur Ärzteschaft sich positiv, eine Teamleiterfunktion oder die Zugehörigkeit zum Pflegepersonal hingegen negativ auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit auswirken.

In einer gesamthaften Betrachtung des Spitals ist Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten der wichtigste Einflussfaktor für die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden. Die Resultate belegen ebenso, dass zwischen den Berufsfraktionen erhebliche Unterschiede bestehen, was den Einfluss der Führung, und den weiteren untersuchten Dimensionen, auf das Gesamturteil bezüglich der Arbeitszufriedenheit betrifft.

Darüber hinaus kommt die Arbeit im letzten Abschnitt zur Einsicht, dass die reine fachliche Superiorität des Vorgesetzten im Verlauf der Erhebungsjahre an Wichtigkeit einbüsst, während Facetten wie persönliche Anerkennung und Kritik- und Konfliktfähigkeit tendenziell an Bedeutung gewinnen.