

Einleitung

Für ein heutiges Unternehmen ist es nicht mehr ausreichend, sich auf grobe Unternehmenszahlen wie Rendite, Gewinn, Deckungsbeitrag, Marktanteile und dergleichen zu verlassen. Es gehören auch weiche Faktoren wie die Mitarbeiterzufriedenheit hinzu. Viele Unternehmer mögen bereits bejahen, dass sie einen wesentlichen Teil zum Unternehmenserfolg beiträgt. Um dies allerdings wissenschaftlich zu fundieren und somit zu bestätigen, wird sich die Masterarbeit beschäftigen. Diese herauszufindende Korrelation und somit Erkenntnis sind deswegen wichtig, damit Unternehmen an der Mitarbeiterzufriedenheit in einem nötigen Maße arbeiten. Wird dieser Zusammenhang bestätigt, wird deutlich, dass sie nicht nur einem bloßen sozialen Engagement dient. Sie ist dann sogar ein wirtschaftlicher Selbstzweck, damit Unternehmen ihren Erfolg maximieren.

Das Vorgehen der Masterarbeit wird als erstes eine Einführung in das Thema fokussieren, um aufzuzeigen, wie Unternehmen auf unterschiedlichste Weise bis zum heutigen Stand die Mitarbeiter zufriedener machen möchten. Dabei wird dargelegt, welche Aktionen sie mit welchem Ziel und offensichtlichem Ergebnis vollziehen.

Um die Hauptthese zu bestätigen, wird in Kapitel 2 eine Literaturrecherche zu wissenschaftlichen Untersuchungen und Forschungen zu dem Thema vollzogen. Dabei fließen unterschiedliche Ansätze ein, um unterschiedliche Erklärungsgrößen herauszuarbeiten und einen breiten Überblick der aktuellen Ergebnisse zu liefern.

Im anschließenden Kapitel 3 wird eine Umfrage unter Unternehmen einfließen, die bereits vor der Erstellung der Masterarbeit in ihrem Auftrag durchgeführt wurde. Dessen Inhalt wird kurz dargestellt. Die Ergebnisse der Aussagen werden mit der Korrelationsmethode ausgewertet, um die Bedingungen zueinander zu belegen oder gar zu widerlegen. Zusätzlich werden diese mit anderen bisher durchgeführten Befragungen mit ähnlichen Fragestellungen verglichen, um die Ergebnisse zu sowie die Methode zu belegen und auch den allgemeinen Wahrheitsgehalt zu prüfen. Die möglichen Probleme und Unzulänglichkeiten der eigenen und anderen Befragungen werden ebenso beleuchtet.

Eine abschließende Ergebnisanalyse am Schluss soll daraus Handlungsanweisungen für Unternehmen formulieren. Die Unternehmen werden für sich entdecken können, welcher Zusammenhang wirklich zwischen dem Unternehmenserfolg und der Mitarbeiterzufriedenheit besteht sowie welche Maßnahmen sich bereits als wirkungsvollsten zeigten.