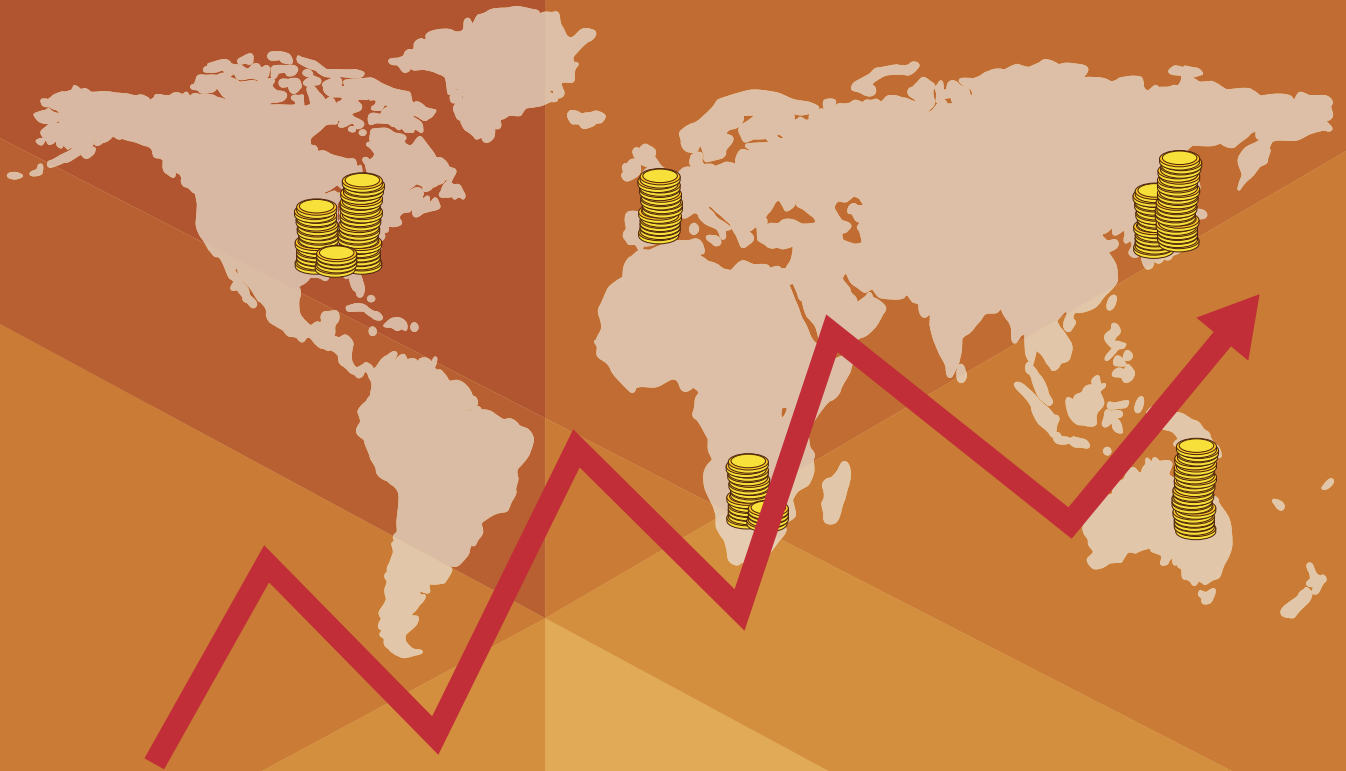


Wirtschaft



Daniel Verdecchia

Innere Kündigung in der Sozialen Arbeit

Die Arbeitszufriedenheit sozialpädagogischer Fachkräfte in Niederbayern und der Oberpfalz

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum:

Copyright © 2016 Studylab

Ein Imprint der GRIN Verlag, Open Publishing GmbH

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Coverbild: ei8htz

Daniel Verdecchia

**Innere Kündigung in der
Sozialen Arbeit**

**Die Arbeitszufriedenheit sozialpädagogi-
scher Fachkräfte in Niederbayern und der
Oberpfalz**

2012

Abstract

Mit dieser Arbeit soll untersucht werden, inwiefern das Phänomen der Inneren Kündigung in der Profession der Sozialen Arbeit auftritt und wie sich dabei die subjektive Bewertung der derzeitigen beruflichen Tätigkeit zeigt. Hierzu wird im zweiten Kapitel das Konstrukt der Inneren Kündigung theoretisch erörtert, wobei der Fokus auf der definitorischen Bestimmung sowie der Darstellung von Erklärungsmodellen liegt. Im dritten Kapitel wird der Zusammenhang von Innerer Kündigung und Arbeits(un)zufriedenheit veranschaulicht und im vierten Kapitel in Bezug zur Profession der Sozialen Arbeit gesetzt.

Aufbauend auf dem theoretischen Teil dieser Arbeit wird zur Beantwortung der Fragestellung eine empirische Untersuchung durchgeführt, bei der sozialpädagogische Fachkräfte aus dem Raum Niederbayern und Oberpfalz befragt werden. Hierzu wird ein standardisierter Fragebogen entwickelt und über eine Onlinebefragung erhoben. Insgesamt haben 404 Fachkräfte an der Befragung teilgenommen. Das Ergebnis der Befragung ist, dass sich 5,7% der Befragten im Zustand der Inneren Kündigung befinden. Hierbei bewerten sie die einzelnen Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit überwiegend negativer, als die restlichen Befragten. Vor allem die Aspekte Verdienst, Anerkennung und Wertschätzung, Aufstiegschancen, Selbstverwirklichung und persönliche Entwicklung sowie die Arbeitsatmosphäre werden deutlich negativer eingeschätzt.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	4
Inhaltsverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	8
Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis	10
1. Einleitung	12
2. Innere Kündigung	14
2.1 Definition	15
2.2 Erklärungsansätze	18
2.2.1 Psychologischer Arbeitsvertrag	19
2.2.2 Rahmenmodell nach Faller	21
2.2.3 Prozessmodell nach Krenz-Maes	22
2.2.4 Involvement und Commitment	23
2.2.5 Zusammenfassung	26
2.3 Empirische Forschung	27
2.3.1 Messinstrumente	27
2.3.2 Aktueller Forschungsstand	29
3. Arbeitszufriedenheit	32
3.1 Theorien und Modelle	32
3.1.1 Bruggemann-Modell	36
3.1.2 Job-Characteristics-Modell	39
3.2 Zusammenfassung	41
4. Soziale Arbeit	43
4.1 Berufsmotivation und Erwartungen vor dem Studium	43
4.2 Berufliche Realität in der Sozialen Arbeit	45
4.3 Zufriedenheitsforschung	47
4.4 Zusammenfassung	49

5. Empirische Untersuchung.....	51
5.1. Fragestellungen.....	51
5.1.1 Ausmaß und Verbreitung der Inneren Kündigung.....	51
5.1.2 Zusammenhang Ist-Zustand Arbeitssituation und Innere Kündigung.....	52
5.1.3 Weitere Fragestellungen	52
5.2 Untersuchungsdesign.....	53
5.2.1 Methodenwahl.....	53
5.2.2 Fragebogenkonstruktion	54
5.2.3 Pre-Test.....	60
5.2.4 Darstellung des Fragebogens	60
5.3 Stichprobe.....	60
5.4 Durchführung der Untersuchung.....	61
5.5 Datenauswertung	62
5.5.1 Datenanalyse	62
5.5.2 Darstellung der statistischen Verfahren.....	63
6. Ergebnisse	65
6.1 Beschreibung der Gesamtstichprobe	65
6.2 Kündigungsabsicht	71
6.3 Zukunftsplanung.....	72
6.4 Ist-Zustand der derzeitigen Tätigkeit.....	73
6.4.1 Häufigkeitsverteilung.....	73
6.4.2 Faktorenanalyse	76
6.5 Innere Kündigung.....	79
6.5.1 Häufigkeitsverteilung.....	79
6.5.2 Faktorenanalyse	81
6.5.3 Bestimmung der Population Innere Kündigung	83
6.5.4 Bildung von Fallgruppen	84
6.5.5 Deskription der Gruppe IK	85
6.5.6 Analyse der Gruppen IK und OIK.....	86
6.6 Zusammenfassung	93

7. Schlussbetrachtung und Diskussion	96
7.1 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	96
7.2 Diskussion der Vorgehensweise.....	98
7.3 Weiterführende Forschungsfragen	99
Literaturverzeichnis	101
Anhang.....	106
A. Anschreiben E-Mail.....	106
B. Fragebogen.....	107
C. Quellennachweis Items	115
D. Häufigkeitsverteilung	116
E. Faktorenanalyse.....	122

Abkürzungsverzeichnis

α	Cronbach`s Alpha
Abb.	Abbildung
A-Com	Affective Commitment
AuZ	Arbeitsunzufriedenheit
AZ	Arbeitszufriedenheit
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
CA	Cronbach`s Alpha
C-Com	Continuance Commitment
Com	Commitment
DnV	Dienst nach Vorschrift
E(x)	arithmetisches Mittel
ebd.	ebenda
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
Hrsg.	Herausgeber
IK	Innere Kündigung
Jg.	Jahrgang
J-Inv	Job-Involvement
n	Stichprobenzahl
OIK	Gruppe „Ohne Innere Kündigung“
S.	Seite
s(x)	Standardabweichung
SA	Soziale Arbeit
SP	Sozialpädagogik
s.	siehe
s.u.	siehe unten
u.a.	unter anderem
vgl.	Vergleiche
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entstehung der Inneren Kündigung	20
Abbildung 2: Formen der Arbeitszufriedenheit	37
Abbildung 3: Skala Diagnose Innere Kündigung	56
Abbildung 4: Gruppenbildung	85
Abbildung 5: Erfolg und Selbstverwirklichung	87
Abbildung 6: Abwechslungsreichtum und Anforderung	88
Abbildung 7: Verdienst, Anerkennung und Aufstiegschancen.....	89
Abbildung 8: Verwaltungsarbeit und Rahmenbedingungen.....	89
Abbildung 9: Arbeitsatmosphäre	90
Abbildung 10: Stress und Überforderung	90
Abbildung 11: Kündigungsabsicht I	91
Abbildung 12: Kündigungsabsicht II	92
Abbildung 13: Zukunftsplanung	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Abgrenzung Commitment und Identifikation	24
Tabelle 2: Übersicht Involvement / Commitment.....	25
Tabelle 3: Vier-Felder-Schema Commitment und Involvement	25
Tabelle 4: Konzeptionen von Arbeitszufriedenheit	33
Tabelle 5: Aspekte der Arbeit	34
Tabelle 6: Formen von Arbeitszufriedenheit / -unzufriedenheit.....	38
Tabelle 7: Innere Kündigung in den Kategorien nach Bruggemann	39
Tabelle 8: Das Entstehen intrinsischer Motivation	40
Tabelle 9: Mittelfristige Berufsplanung	49
Tabelle 10: Übersicht Aufbau Fragebogen	60
Tabelle 11: Alter.....	66
Tabelle 12: Beschäftigungsdauer in der derzeitigen Stelle.....	66
Tabelle 13: Stellenumfang	67
Tabelle 14: Verbeamtung	67
Tabelle 15: Insgesamt in der Sozialen Arbeit tätig	68
Tabelle 16: Arbeitsfelder.....	69
Tabelle 17: Personalverantwortung.....	69
Tabelle 18: Anzahl Mitarbeiter in der Einrichtung.....	70
Tabelle 19: Fluktuation	70
Tabelle 20: Befristung.....	71
Tabelle 21: Befristung und Beschäftigungsdauer	71
Tabelle 22: Kündigungsabsicht.....	71
Tabelle 23: Zukunftsplanung	72
Tabelle 24: Häufigkeitsverteilung Ist-Zustand derzeitige Tätigkeit	75
Tabelle 25: Varimax-rotierte Komponentenmatrix Ist-Zustand derzeitige Tätigkeit	77
Tabelle 26: Überblick Faktorenwerte Skala Ist-Zustand derzeitige Tätigkeit....	77

Tabelle 27: Häufigkeitsverteilung Skala Innere Kündigung.....	80
Tabelle 28: Varimax-rotierte Komponentenmatrix Innere Kündigung	82
Tabelle 29: Überblick Faktorenwerte Skala Innere Kündigung	82
Tabelle 30: Skalenwerte zur Bestimmung der Population von Innerer Kündigung	84
Tabelle 31: Alter Gruppe IK	85
Tabelle 32: Beschäftigungsdauer derzeitige Stelle Gruppe IK.....	86
Tabelle 33: Quellennachweis Items	115
Tabelle 34: Grundauszählung Ist-Zustand derzeitige Tätigkeit.....	117
Tabelle 35: Grundauszählung Innere Kündigung	119
Tabelle 36: Häufigkeitsvergleich der Gruppen IK und OIK.....	121
Tabelle 37: Rotierte Faktorenmatrix Ist-Zustand derzeitige Tätigkeit	123
Tabelle 38: Rotierte Faktorenmatrix Innere Kündigung.....	125