

Evaluation von Instrumenten zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit

· *Arbeitszufriedenheit* · *Arbeitszufriedenheitsmessung* · *Arbeitszufriedenheitskonzept*

Zusammenfassung

Ausschlaggebend für die vorliegende Untersuchung war der gescheiterte Versuch, einen bereits bestehenden Fragebogen zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit als valides Außenkriterium zur Entwicklung eines neuen Instruments heranzuziehen. Hierbei zeigte sich eine Instabilität der postulierten Faktoren. Die Recherche weiterer Instrumente zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit brachte eine Fülle von Ergebnissen, die einer Kategorisierung unterzogen werden mussten, um Aussagen über deren Verwendbarkeit treffen zu können. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind Gegenstand dieses Beitrags.

Praktische Relevanz

Arbeitszufriedenheit ist ein populäres Konstrukt vor allem in der betrieblichen Praxis. Der Zusammenhang zwischen wirtschaftlichen Faktoren, wie beispielsweise Qualität, Fehlzeiten und Leistung, wird postuliert.

Evaluation des instruments de mesure utilisés dans la saisie de la «satisfaction dans le travail»

· *satisfaction dans le travail* · *mesure de la satisfaction dans le travail* · *concept de satisfaction dans le travail*

Résumé

Le point de départ de ce travail de recherche fut l'essai infructueux d'utilisation d'un questionnaire de saisie de la satisfaction dans le travail déjà existant, comme critère externe valide afin de développer de nouveaux instruments de mesure. Au cours de ce processus les facteurs postulés se sont révélés instables. La recherche d'autres instruments de saisie de la satisfaction dans le travail apporta une quantité considérable de résultats qui ont dû être catégorisés avant de pouvoir déterminer s'ils étaient utilisables ou non. Les résultats de cette recherche sont le propos de l'article ci-dessous.

Importance Pratique

La satisfaction dans le travail est un concept de base populaire notamment dans la vie pratique de l'entreprise. La relation entre les facteurs économiques tels que la qualité, l'absence et la performance sont un postulat.

Evaluation of instruments to evaluate job satisfaction

· *job satisfaction* · *job satisfaction measurement* · *concept of job satisfaction*

Summary

In the following article the results of a study of instruments of job satisfaction are presented. Given the fact that on one hand the construct of job satisfaction is still of major interest there is on the other hand at least scepticism regarding the reliability and validity of the present evaluation instruments.

The initiation of this research was the failure attempt to use an already existing questionnaire for the evaluation of job satisfaction as valid criteria for the development of a new instrument. Hereby the instability of the postulated factors became obvious.

All in all over 300 instruments to evaluate job satisfaction could be determined. As a restriction it must be noticed that foreign instruments, if not published in English or German language, could only be considered in a few cases. In the following research 201 instruments could be adopted.

1. To permit a comparison between the investigated instruments, eligible criteria have to be determined: Four minimal requirements have been defined to integrate as much instruments as possible in the evaluation (cf. for example Lienert and Raatz 1994). With a close approach to job satisfaction should all common definitions of job satisfaction be enclosed (cf. Ferreira 2001).
2. Application of the instrument within a norm sample of at least 100 persons
3. Investigation of the instrument regarding the quality factors of reliability and validity (the question of objectivity remains unconsidered, because nearly all given instruments were concerned questionnaires)
4. Availability of the instrument (publication)

The research and categorisation of job satisfaction instruments shows that during and especially after the conception process of the instruments scientific criteria was often not respected: Instruments have not been tested on a sufficient number of subjects, quality factors have not been calculated, the development was not based on a theory or own concept and further more. The reason for this could be that lots of instruments were either constructed for academic research or as an answer to specific organisational questions. In addition to the limitation of existing measurement instruments, the application of factor-analytically extracted instruments for job satisfaction evaluation could at least be challenged. As a result of this, the lack of prove of the correlation between job satisfaction and other factors could

be due to the used measurement instruments or due to the postulated correlation.

If on the one hand the correlation between job satisfaction and other factors and on the other hand the deployed evaluation instruments are at least questionable, this can be the reason to intensify the studies in both research areas. The aim of this research, to create more humane and economic workplaces, is not only worthwhile but has also socio-political and economic brisance (cf. among others Hamm 1999).

It is very important to discuss and to show job satisfaction in other theoretical contexts. There is a large number of approaches to extend and to improve the concept of job satisfaction, e.g. by integrating other concepts as emotions and commitment (cf. e.g. Fischer 2006, Wirtschaftspsychologie 2005). From a scientific point of view, those developments are very promising and give hope for improved instruments.

Practical relevance

Job satisfaction is a popular construct especially at operational level. The correlation between economic factors as for example quality, time of absence, and performance are postulated.

1 Einleitung

Im vorliegenden Beitrag werden die Ergebnisse einer Studie wiedergegeben, die Instrumente zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit untersucht hat, da sich einerseits ein unverändert starkes Interesse am Konstrukt der Arbeitszufriedenheit abzeichnet jedoch andererseits Skepsis hinsichtlich Reliabilität und Validität der vorhandenen Erhebungsinstrumente angebracht ist.

1.1 Wissenschaftliche und praktische Relevanz des Konstrukts „Arbeitszufriedenheit“

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit hat einen festen Platz nicht nur in unzähligen wissenschaftlichen Publikationen sondern auch – oder gerade – in populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen und im Alltagsgebrauch.

Die wissenschaftliche Forschung zum Konstrukt der Arbeitszufriedenheit geht bis in die Anfänge des 20. Jahrhunderts zurück und zog großes Interesse auf sich. v. Rosenstiel et al. (1995) stellen fest, dass „... nur wenige Konzepte der Organisationspsychologie ... zu derart nachhaltigen Forschungsbemühungen geführt (haben) wie das der Arbeitszufriedenheit.“ 1976 schätzt Locke (zitiert nach Rosenstiel et al. 1995) 3000 bis 4000 einschlägige Veröffentlichungen. Seit Ende der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts reduzierte sich das wissenschaftliche Interesse.

Dennoch erhält man heute bei einer Internetrecherche je nach Suchmaschine bis zu 25 000 Ergebnisse (in deutscher Sprache). Es sollte demnach einen triftigen Grund für die Forderung geben, die Forschungen zu intensivieren, der im folgenden kurz dargestellt wird.

Analysiert man zumindest einen Teil der Internetbeiträge (178 randomisierte Beiträge), erhält man den folgenden Eindruck (Bild 1): Bei 30,3% der Ergebnisse handelt es sich um Informationen für Studierende von Universitäten, Hausarbeiten, Studien- und Diplomarbeiten usw. Hier erhält man einen Überblick über Methoden und Modelle der Arbeitszufriedenheit, in der Re-

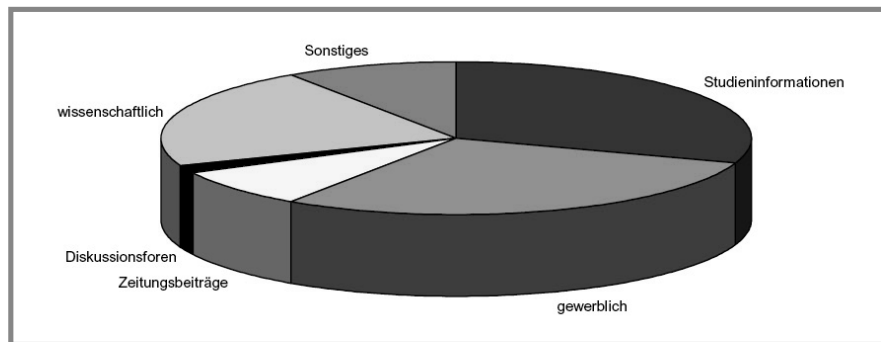


Bild 1: Stichprobenauswertung von 178 randomisierten Internetseiten aufgrund einer Suchanfrage mit dem Stichwort „Arbeitszufriedenheit“ bei der Suchmaschine „Google“ (www.google.de)

Figure 1: Evaluation of a sample of 178 randomised instruments based on a query within the search engine „Google“ using the keyword „Arbeitszufriedenheit“ (job satisfaction) (www.google.de)

Illustration 1: Evaluation d'un échantillonage prélevé au hasard de 178 réponses à la recherche sur Internet (sur le site de «Google» (www.google.de) de l'expression «satisfaction dans le travail»

gel bis in die 80er Jahre des letzten Jahrhunderts. 29,2% der Einträge sind gewerblicher Natur und geben Informationen beispielsweise zu kostenpflichtigen Seminaren, Tools zur Erstellung von Fragebögen usw. Häufig sind diese Einträge wissenschaftlich wenig fundiert. 17,4% dieser gewerblichen Einträge sind Buchwerbungen.

Zeitungsbeiträge sind mit 7,9% vertreten, Diskussionsforen mit 1,7%. 9,6% können als „Sonstiges“ beschrieben werden. Hierzu zählen Glossare, Interviews, nicht näher beschriebene Präsentationen, Fragebögen, Verbesserungsvorschläge und Comics. 21,3% der analysierten Einträge sind von wissenschaftlichem Interesse: Forschungsprojekte, Synopsen, fundierte Gegenüberstellungen...

Sicherlich ist das Internet keine ausschließliche Informationsquelle für die Wissenschaft, jedoch erkennt man aus dieser Zusammenstellung die historische und populärwissenschaftliche Relevanz der Thematik „Arbeitszufriedenheit“, die sich augenscheinlich gut vermarkten lässt.

1.2 Arbeitszufriedenheit als Einflussfaktor

Dieses nach wie vor hohe allgemeine Interesse an der Thematik Arbeits-

zufriedenheit basiert auf zahlreichen Untersuchungen, in denen Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und anderen Faktoren dargestellt werden, beispielsweise wechselseitige Einflüsse von Leistung und Arbeitszufriedenheit (Locke & Latham 1990), Fehlzeiten und Arbeitszufriedenheit (Hackett & Guion 1985), Fluktuation und Arbeitszufriedenheit (Steers & Mowday 1981) uvm. Diese Ansätze stellen den Versuch dar, Arbeitszufriedenheit als abhängige oder unabhängige Variable bezogen auf einzelne Faktoren zu definieren, um Maßnahmen zu identifizieren, welche Arbeitszufriedenheit erhöhen können und somit postulierte positive Auswirkungen messbar machen können. Die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit würde somit eine durchaus erstrebenswerte Win-Win-Situation für Betrieb und Arbeitnehmer darstellen: Erhöhte Zufriedenheit könnte für den Arbeitnehmer verbesserte Gesundheit, steigendes Selbstwertgefühl, vermehrte Freude bei der Arbeit uvm. hervorrufen, während der Betrieb seine Situation durch sinkende Fehlzeiten, geringere Fluktuation, steigende Leistungen u.a.m. verbessern könnte. – Eine reizvolle Sicht und ein lohnendes Einsatzgebiet dieses wissenschaftlichen Forschungszweiges. Jedoch belegen zahllose Untersuchungen, dass diese postulierten Beziehungen nicht oder nur in sehr geringem Maße nachweisbar sind

(Laffaldano & Muchinsky 1985, Rosenstiel et al. 1995, Diener & Lucas 2003).

1.3 Instrumente zur Messung der Arbeitszufriedenheit

Das erste Instrument zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit publizierte Hopcock 1935 (zitiert nach Six & Kleinbeck 1989). Seither entstanden eine Vielzahl von spezifischen, meist wenig verbreiteten Instrumenten, darunter auch einige standardisierte, normorientierte Fragebögen. Zu den am häufigsten eingesetzten Instrumente zählen im deutschsprachigen Raum:

- der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger & Allerbeck (1978), der die Aspekte Kollegen, Vorgesetzte, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation, Leistung, Entwicklung und Bezahlung erfasst,
- die Skala zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit (SAZ) von Fischer & Lück (1972) mit den Aspekten Fähigkeiten, Führungsstil, Bezahlung, spontane Arbeitszufriedenheit, Aufstieg, Resignation, Belastung und Stress, Möglichkeiten zu verantwortlicher, autonomer Tätigkeit
- der Arbeitszufriedenheits-Kurzfragebogen (AZK) von Brugemann (1975) mit den Skalen progressive Arbeitszufriedenheit, stabilisierte Arbeitszufriedenheit, resignative Arbeitszufriedenheit, Pseudoarbeitszufriedenheit, fixierte Arbeitsunzufriedenheit, konstruktive Arbeitsunzufriedenheit.

Im englischsprachigen Raum setzten sich in der Praxis durch (vgl. z.B. Kleinbeck & Rutenfranz 1987):

- der Job Description Index von Smith et al. (1969), der fünf Zufriedenheitsbereiche abfragt: Arbeit, Bezahlung, Beförderung, Führung und Kollegen
- der Minnesota Satisfaction Questionnaire von Weiss et al. 1967 (zitiert nach Cook 1981), der ein globales Maß der Arbeitszufriedenheit erhebt
- der Facet-specific Job Satisfaction Questionnaire von Quinn & Staines

(1979), in dem nach Arbeitsbedingungen (comfort), Arbeitsanforderungen (challenge), Bezahlung, Mitarbeitern, Ausstattung des Arbeitsplatzes (resource adequacy) und Beförderung gefragt wird

2 Recherche von Instrumenten zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit

Eine ausführliche Recherche von entwickelten Instrumenten zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit wurde unter anderem in der Deutschen Bibliothek Frankfurt, im Internet sowie mit Hilfe der Datenbank „Psyndex“ (<http://web5.silverplatter.com>) vorgenommen. Insgesamt konnten über 300 Instrumente ermittelt werden, die Angaben, Arbeitszufriedenheit zu erfassen. Einschränkung muss angemerkt werden, dass ausländische Instrumente, sofern sie nicht in englischer oder deutscher Sprache publiziert wurden, nur in sehr wenigen Fällen berücksichtigt werden konnten. In die vorliegende Studie gingen 201 Instrumente ein.

Die recherchierten Instrumente machen deutlich, dass die Messung von Arbeitszufriedenheit fast ausschließlich über Fragebogen zur Einzel- oder Gesamtarbeitszufriedenheit erfolgt, in Einzelfällen über Interviews. Die Instrumente sind überwiegend am Einstellungskonzept orientiert und reflektieren implizite Theorien von Arbeit und Arbeitszufriedenheit ihrer Konstrukteure.

2.1 Auswahlkriterien

Um einen Vergleich der recherchierten Instrumente zu ermöglichen, war die Festlegung von Auswahlkriterien notwendig. Damit möglichst viele Instrumente in die spätere Beurteilung einfließen konnten, wurden vier Minimalanforderungen definiert (vgl. beispielsweise Lienert und Raatz 1994).

1. Nähe zum Konstrukt Arbeitszufriedenheit, wobei alle gängigen Definitionen zur Arbeitszufriedenheit im engen und weiteren Sinne möglich waren (vgl. Ferreira 2001)

2. Einsatz des Instrumentes an einer Normstichprobe von mindestens 100 Personen
3. Untersuchung des Instrumentes hinsichtlich der Gütekriterien Reliabilität und Validität (die Frage nach der Objektivität wurde unberücksichtigt gelassen, da es sich bei den Instrumenten fast ausschließlich um Fragebögen handelte)
4. Verfügbarkeit des Instrumentes (Veröffentlichung)

2.2 Erfüllung der Minimalanforderungen

Nähe zum Konstrukt Arbeitszufriedenheit

Die Abgrenzung der Arbeitszufriedenheit von verwandten Konstrukten wie der Arbeitsmoral, der Berufszufriedenheit oder des Arbeits- und Organisationsklimas ist schwierig. Als Fragebögen zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit wurden beispielsweise in der Literatur „Job Involvement“ von Lodahl & Kejner (1965 zitiert nach Cook 1981), „Employee Morale Scale“ von Woods (1944 zitiert nach Robinson et al 1969) und „Rasch-Skalen zur Messung von Arbeits- und Berufszufriedenheit, Betriebsklima und Arbeits- und Berufsbelastung“ von Giegler (1983 zitiert nach Zentrum für Umfragen 1983) erwähnt, jedoch sind deren Konstrukte nicht eindeutig der Arbeitszufriedenheit zuzuordnen.

Normstichprobe

Vierzehn Instrumente wurden an keiner oder einer viel zu kleinen Normstichprobe eingesetzt.

Gütekriterien

Die Gütekriterien wurden in den meisten Fällen gut dokumentiert. Jedoch müssen auch diese Instrumente kritisch betrachtet werden, beispielsweise kann die Wahl der verwendeten Außenkriterien teilweise nur schwer nachvollzogen werden. Der Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger & Allerbeck (1978) berechnet seine Kriteriumsvalidität durch Korrelationen mit Aspekten der Persönlichkeit, Fehlzeiten

und Führungsverhalten. Bei anderen Instrumenten waren die angegebenen Korrelationen aufgrund ihrer minimalen Ausprägung und der nicht erwähnten Richtung der Bedingungskonstellation wenig brauchbar. So korrelierte Hackman & Lawlers „Job Dimensions“ (1971 zitiert nach Cook et al 1981) mit „Intrinsic Motivation“ zu 0.07-0.32 und mit „General Job Satisfaction“ zu 0.17-0.39, was als Validitätshinweis interpretiert wurde.

Die Gütekriterien Reliabilität und die Validität wurden bei neunzehn Instrumenten nicht bestimmt.

Verfügbarkeit

Acht Instrumente wurden nicht publiziert und sind nicht zugänglich oder verfügbar.

Weitere Ausschlusskriterien

Neun Autor/-innen teilten mit, dass ihre Instrumente gar keiner Überprüfung unterzogen worden sind.

Bei 54 Instrumenten konnten die benötigten Angaben selbst nach Kontaktaufnahme mit den Autor/-innen nicht ermittelt werden, so dass davon auszugehen ist, dass keine Validierung vorgenommen wurde.

Eine Zusammenstellung der Ausschlusskriterien findet sich in Tabelle 1.

Somit erfüllten lediglich 97 Instrumente mit der Nähe zum Konstrukt der Arbeitszufriedenheit die Minimalanforderungen, was 48,3 % entspricht.

Tabelle 1: Erfüllung der Minimalanforderungen durch die Fragebögen zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit

Table 1: Job satisfaction questionnaires compliance with the minimal requirements

Tableau 1: Exécution des exigences minimales évaluée par les questionnaires de l'enquête sur la «satisfaction dans le travail»

Kriterien	Häufigkeit	Prozent
alle erfüllt	97	48,3
benötigte Angaben nicht vorhanden	54	26,9
Gütekriterien nicht untersucht	19	9,5
Normstichprobe zu gering / nicht vorhanden	14	7,0
keine Validierung	9	4,5
nicht verfügbar	8	4,0
Gesamt	201	100,0

3 Ergebnisdarstellung

Neben den Ausschlusskriterien konnten weitere interessante Aspekte einer statistischen Analyse unterzogen werden. In diese Analyse gingen alle 201 Instrumente ein, unabhängig von der Erfüllung oder Nichterfüllung der Ausschlusskriterien.

3.1 Erscheinungsland

Wie bereits oben beschrieben, konnten Instrumente, die weder in englischer noch in deutscher Sprache erschienen waren, nur bedingt aufgenommen werden. 86 der insgesamt 201 Instrumente konnten keinem Erscheinungsland eindeutig zugeordnet werden. Die Analyse der verbleibenden 115 Fragebögen nach Erscheinungsland zeigt, dass die USA mit 42,6% (49 entwickelte Fragebögen) die Spitzenposition einnimmt, dicht gefolgt von Deutschland mit 34,7% (entspricht 41 Instrumenten) (vgl. Tabelle 2). Es folgt England mit 8,7% der recherchierten Instrumente (entspricht 10 Fragebögen), sowie die Niederlande, Kanada, Österreich, die Schweiz, Australien und Schweden.

3.2 Theoretische und statistische Basis der Instrumente

Ein besonderes Interesse galt der Art und Weise der Konstruktion der Instrumente, die abhängig war von der Defi-

Tabelle 2: Analyse der Fragebögen nach Erscheinungsland

Table 2: Analysis of the questionnaire depending on country of publication

Tableau 2: Analyse des questionnaires selon le pays de la publication

	Häufigkeit	Prozent
USA	49	42,6
Deutschland	41	35,7
England	10	8,7
Niederlande	5	4,3
Kanada	4	3,5
Österreich	2	1,7
Schweiz	2	1,7
Australien	1	,9
Schweden	1	,9
Gesamt	115	100,0

nition der Arbeitszufriedenheit durch die Autor/-innen.

Die Analyse erbrachte die folgenden Ergebnisse (Tabelle 3): Bei 40,8% der betrachteten 201 Instrumente (N = 82) konnte nicht nachvollzogen werden, auf welcher Basis die Fragebögen erhoben wurden. 36 Autor/-innen (17,9%) gaben an, ihren Fragebogen auf der Grundlage **theoretischer Überlegungen** entwickelt zu haben. Die zugrunde gelegten Theorien basierten häufig auf Motivationstheorien, wie beispielsweise der Bedürfnishierarchie nach Maslow (vgl. z.B. Insight-Media 1980) (u.a. „Need Fulfillment Questionnaire for Management“ von Porter (1962 zitiert nach Robinson et al 1969), „Higher Order Need Strength“ von Hackman & Lawler (1971 zitiert nach Cook 1981) oder die Zweifaktorentheorie von Herzberg (vgl. z. B. Bandstaetter & Frey 2004) (u. a. „Factors of Job Satisfaction and Dissatisfaction“ von Dunnette 1966 (zitiert nach Robinson 1969). Andere Instrumente, wie beispielsweise „Attitude toward the job“ von Vroom (1960 zitiert nach Cook 1981), basieren auf kognitiv orientierten Theorien (hier das Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Modell). Neuere Ansätze einer theoretischen Einbettung der Arbeitszufriedenheit in ein Konzept von Tätigkeit, das sowohl die Motiv- wie auch die Tätig-

Tabelle 3: Analyse aller 201 Fragebögen hinsichtlich Konstruktion
Table 3: Analysis of all 201 questionnaires in regard to their construction
Tableau 3: Analyse de tous les 201 questionnaires selon la construction

	Häufigkeit	Prozent
unbekannt	82	40,8
theoriegeleitet	36	17,9
Übersetzung/Übernahme anderer Skalen	26	12,9
statistisch (Faktorenanalyse, Korrelationsanalysen ...)	25	12,4
empirisch	15	7,5
Items aus Literaturanalysen	9	4,5
KTT oder Rasch	8	4,0
Gesamt	201	100,0

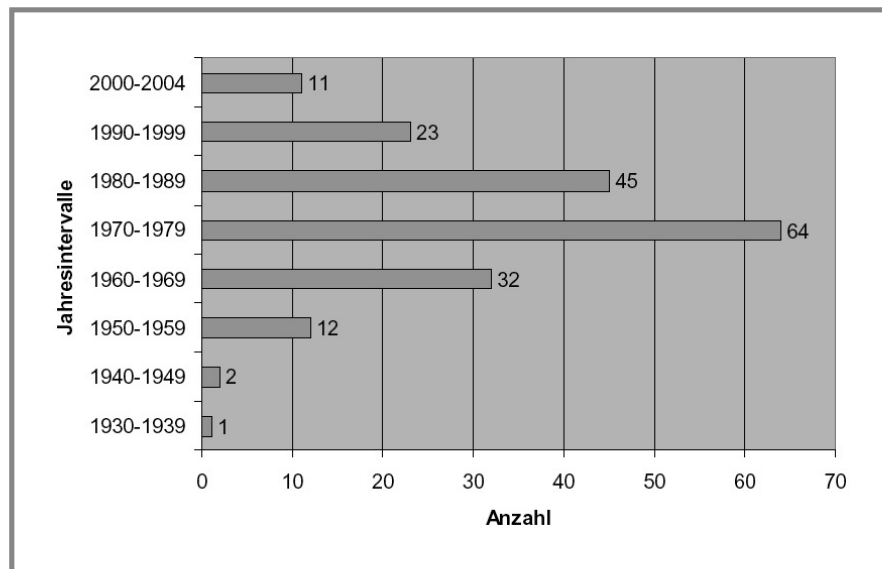


Bild 2: Analyse der 201 Arbeitszufriedenheits-Instrumente in Abhängigkeit vom Veröffentlichungsjahr, sofern angegeben

Figure 2: Analysis of 201 job satisfaction instruments dependent on year of publication, if known

Illustration 2: Analyse des 201 instruments de mesure de la «satisfaction dans le travail» en corrélation avec la date de publication, à condition qu'elle soit mentionnée

keitsbezogenheit von Arbeit einschließt, finden sich nicht. Bei 26 Instrumenten (12,9%) handelt es sich um Übersetzungen und/oder die Übernahme bereits bestehender Instrumente.

25 Autor/-innen (12,4%) gaben an, ihre Fragebögen ausschließlich **statistisch entwickelt** zu haben (faktorenanalytisch, Korrelationsanalysen ...) ohne weiter auf den Ursprung der Items einzugehen.

Instrumente, welche die gestellten Kriterien erfüllten, wurden hauptsächlich theoriegeleitet und statistisch entwickelt.

Fast die Hälfte der Autor/-innen gehen von Mehrdimensionalität bei der Be-

schreibung des Konstruktes „Arbeitszufriedenheit“ aus. Sowohl für die Generierung der einzelnen Dimensionen als auch zu deren Überprüfung wurde die Faktorenanalyse herangezogen. Folgte die Faktorenanalyse einem hypothesengestützten Vorgehen, so entsprachen die Faktorenlösungen nur sehr selten den zuvor postulierten Faktoren. Auch war die Varianzaufklärung nicht hypothesenkonform. Weiterhin war die Unabhängigkeit der Faktoren in der Regel nicht gegeben, denn diese korrelierten miteinander.

Fünfzehn Instrumente (7,5%) wurden aufgrund empirischer Untersuchungen entwickelt. Neun Instrumente entnahmen die Items aus Literaturanalysen zum Thema Arbeitszufriedenheit

(4,5%). 4% (N=8) der Instrumente wurden nach Prinzipien der Klassischen Testtheorie beziehungsweise dem Rasch-Modell entwickelt.

3.3 Erscheinungsjahr

Die Analyse der Arbeitszufriedenheits-Instrumente nach Erscheinungsjahr gibt ein sehr interessantes Bild (Bild 2).

In den siebziger und achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts hatte die Entwicklung von Arbeitszufriedenheitsinstrumenten ihren Höhepunkt. 31,8% der recherchierten Fragebögen wurden zwischen 1970 und 1979 veröffentlicht. Seither ist die Anzahl der veröffentlichten Instrumente stark rückläufig. (Das Erscheinungsjahr von 11 Instrumenten (entspricht 5,5%) konnte nicht nachvollzogen werden).

Gliedert man die Erscheinungsjahre nach den beiden größten vertretenen Erscheinungsländern USA und Deutschland, so stellt sich dies wie folgt dar (Bild 3 und Bild 4).

Es wird deutlich, dass die Mehrzahl der in den USA publizierten Instrumente in den Jahren zwischen 1970 und 1979 veröffentlicht wurden, während dies in Deutschland erst in den Jahren zwischen 1980 und 1989 der Fall war. In den USA ging die Anzahl der Veröffentlichungen drastisch zurück, während sie in Deutschland sanfter abfiel und auf einem deutlich höheren Level blieb.

4 Beurteilung und Ausblick

Die Recherche und Kategorisierung von Arbeitszufriedenheitsinstrumenten zeigt, dass während und vor allen Dingen nach der Konzeptionsphase der Instrumente häufig wissenschaftliche Kriterien nicht berücksichtigt wurden: Instrumente wurden nicht an einer ausreichenden Zahl von Probanden getestet, Gütekriterien wurden nicht berechnet, Entwicklungen folgten keiner Theorie oder eigenem Konzept uvm. Ein Grund hierfür könnte sein, dass viele Instrumente entweder für

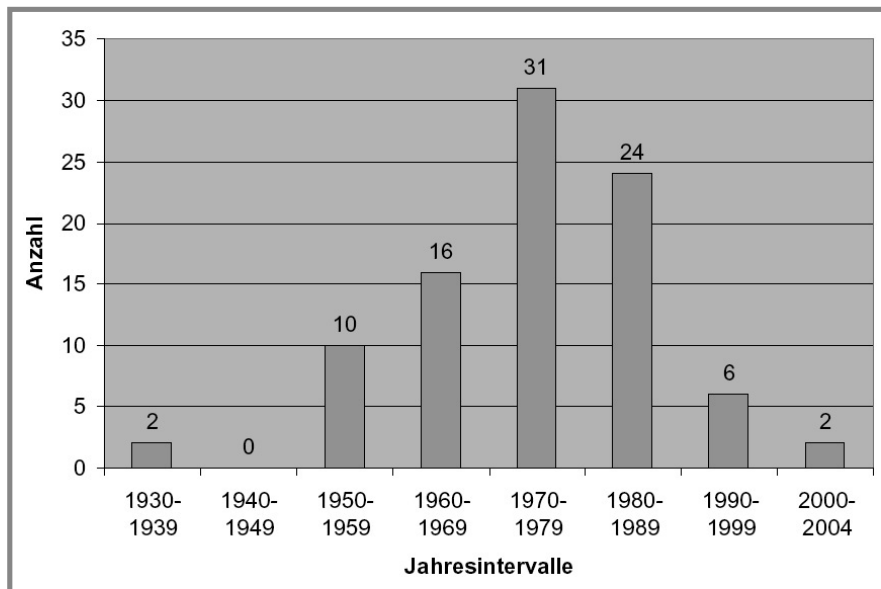


Bild 3: Analyse der Erscheinungsjahre von in den USA veröffentlichten Arbeitszufriedenheits-Instrumenten (Angaben in Prozent)

Figure 3: Analysis of publication years of job satisfaction instruments published in the USA (data in percent)

Illustration 3: Analyse des années de publication aux Etats-Unis des instruments de mesure de la «satisfaction dans le travail» (données en pourcentage)

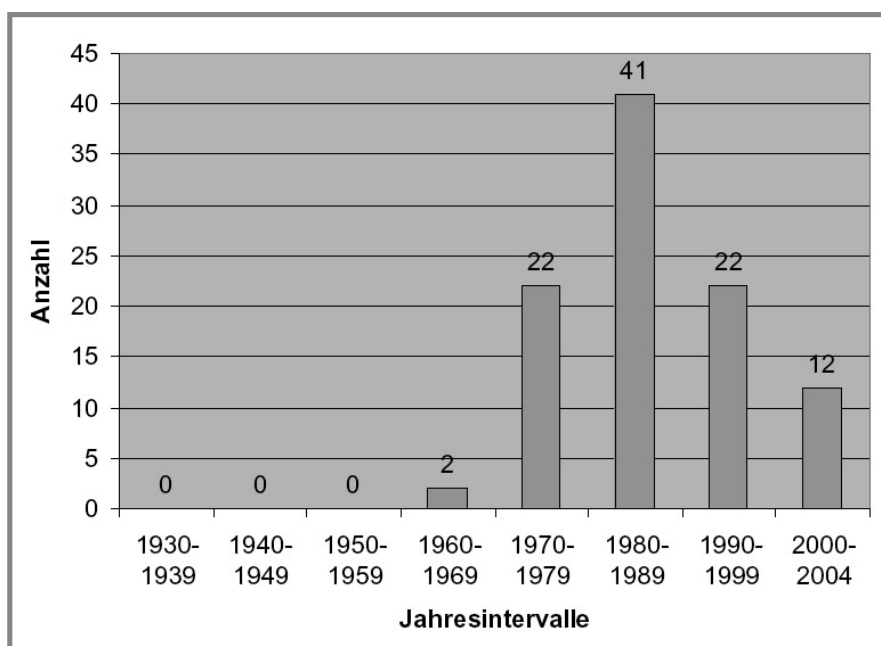


Bild 4: Analyse der Erscheinungsjahre von in Deutschland veröffentlichten Arbeitszufriedenheits-Instrumenten (Angaben in Prozent)

Figure 4: Analysis of publication years of job satisfaction instruments published in Germany (data in percent)

Illustration 4: Analyse des années de publication en Allemagne des instruments de mesure de la «satisfaction dans le travail» (données en pourcentage)

ne weitere Bearbeitung erfuhr. Viele der im Rahmen dieser Untersuchung angefragten Autor/-innen teilten mit, dass ihre Instrumente nicht weiter verfolgt wurden, da sie für den Einsatz in einem Betrieb konzipiert wurden und nach Projektabschluss kein Interesse mehr daran bestand. Für eine unternehmensspezifische Fragestellung wurde beispielsweise das Instrument „Job attitudes and job satisfaction for scientists“ von Hinrichs (1962 zitiert nach Robinson 1969) entwickelt, das die Zufriedenheit von Chemiker/-innen erheben sollte, später jedoch keiner Validierung unterzogen wurde.

Neben diesen Einschränkungen hinsichtlich bestehender Messinstrumente konnte in eigenen Untersuchungen der Einsatz faktoranalytisch gewonnener Instrumente zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit zumindest in Frage gestellt werden. Bei der Entwicklung des Arbeitszufriedenheits-Inventars AZI wurden faktoranalytisch entwickelte Instrumente als Außenkriterium herangezogen. Die Auswertungen machten deutlich, dass die dort postulierten Faktoren selbst keine hinreichende Stabilität aufwiesen und statistisch nicht nachvollziehbar waren (Ferreira 2001).

Dass postulierte Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und anderen Faktoren sich nicht nachweisen lassen, kann demzufolge entweder an dem verwendeten Messinstrument liegen oder aber an dem postulierten Zusammenhang. Wenn nun einerseits die Beziehungen von Arbeitszufriedenheit zu anderen Faktoren und andererseits die eingesetzten Erhebungsmethoden zumindest fraglich sind, ist dies Anlass genug, auf beiden Gebieten die Forschung zu intensivieren, denn das Ziel dieser Forschung – humanere und wirtschaftlichere Arbeitsplätze zu kreieren – ist nicht nur lohnend, sondern hat gesellschaftspolitische und volkswirtschaftliche Brisanz (vgl. u.a. Hamm 1999).

Folgt man diesem Gedanken, dass Arbeitszufriedenheit ein wichtiger Indikator für Qualität und Quantität der Arbeit ist, und gesteht man aufgrund der soeben gemachten Ausführungen zu, dass es augenscheinlich kein adäquates Messinstrument für dieses Konstrukt gibt, muss man folglich zu

Forschungszwecke oder aber aufgrund unternehmensspezifischer Fragestellungen konzipiert wurden. Ein Beispiel für die Entwicklung aufgrund Forschungszwecken ist das Instrument

„Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Betrieb“ von Wilpert & Rayley (1983), welches für das Forschungsprojekt „Industrial Democracy in Europe“ entwickelt wurde, jedoch in der Folge kei-

dem Schluss kommen, dass die Grundlagenforschung zur Arbeitszufriedenheit wieder aufgenommen werden muss. Gleichzeitig ist es unumgänglich, aus bereits vorliegenden Forschungsergebnissen Lehren zu ziehen (vgl. hier beispielsweise die zahlreichen Studien zum Züricher Modell, z. B. Büssing et al. 2006).

Letztendlich darf ein weiterer Aspekt nicht außer acht gelassen werden: Arbeitszufriedenheit ist ein wissenschaftliches Konstrukt, demnach nicht direkt beobachtbar sondern nur aufgrund anderer Daten zu erschließen. Es besteht die Möglichkeit, dass es den Messinstrumenten nicht (nur) an Validität mangelt, sondern dass sich das zu messende theoretische Konstrukt in der Praxis anders verhält als postuliert. Beispielsweise wurde das Konstrukt in den letzten Jahrzehnten nicht verändert, jedoch veränderte sich die Arbeitswelt spürbar: Die Arbeitsinhalte veränderten sich hin zu mehr informatorischer Arbeit, die Arbeit wurde flexibler, nicht nur hinsichtlich der Arbeitszeit sondern auch des Arbeitsortes, der Bedarf an Qualifikationen erhöhte sich u.v.m. Es ist undenkbar, dass dies keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat, jedoch trägt keines der untersuchten Messinstrumente mit Items dieser „neuen Arbeitszufriedenheit“ Rechnung. Somit kann das momentan bestehende Konstrukt nicht mehr als zeitgemäß betrachtet werden.

Folglich ist es von besonderer Bedeutung, Arbeitszufriedenheit in anderen theoretischen Zusammenhängen zu diskutieren und darzustellen. Es gibt zahlreiche neue Ansätze, das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit inhaltlich zu erweitern und zu verbessern, beispielsweise durch die Einbeziehung anderer Konzepte wie Emotionen und Commitment (vgl. z. B. Fischer 2006, Wirtschaftspsychologie 2005). Aus wissenschaftlicher Sicht sind diese Entwicklungen sehr viel versprechend und lassen auf verbesserte Instrumente hoffen.

Literatur

- Brandstaetter, Veronika; Frey, Dieter:** Motivation zu Arbeit und Leistung. In: Schuler, Heinz (Hrsg.): Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie, Hogrefe, Göttingen, 2004, S. 295-341
- Bruggemann, Agnes; Groskurth, Peter; Ulich, Eberhard:** Arbeitszufriedenheit. Hg. Ulich, Eberhard, Schriften zur Arbeitspsychologie 17. Bern u.a.: Huber 1975
- Büssing, André; Herbig, Britta; Bissels, Thomas und Krüskens, Jan:** Formen der Arbeitszufriedenheit und Handlungsqualität in Arbeits- und Nicht-Arbeitskontexten. In: Fischer, Lorenz (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde. Göttingen: Hogrefe 2006
- Cook, John D. et al.** (1981): The experience of work: a compendium and review of 249 Measures and their use. London: Academic Press
- Diener, Ed; Lucas, Richard E.:** The Happy worker: hypotheses About the Role of Positive Affect in Worker Productivity. In: Barrick, M. (Hrsg.); Ryan, A.M. (Hrsg.): Personality and Work. San Francisco: Jossey-Bass, 2003
- Ferreira, Yvonne:** Auswahl flexibler Arbeitszeitmodelle und ihre Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: ergonomia 2001
- Fischer, Lorenz (Hrsg.):** Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde, Göttingen et al.: Hogrefe 2006
- Fischer, Lorenz; Lück, Helmut E.:** Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit. In: Psychologie und Praxis (1972), S. 64ff.
- Hackett, Rick D.; Guion, Robert M.:** A reevaluation of the absenteeism / Job satisfaction relationship. Organizational Behavior and Human Decion Processes, 35, 340-381 (1985)

- Hamm, Ingo:** Flexible Arbeitszeiten in der Praxis. Frankfurt am Main: Bund-Verlag 1999
- Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, Paul M. (1985):** Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Insight-Media (Ed.)** Landmarks in psychology: Series: Psychologists & Their Theories. New York, 1980
- Kleinbeck, Uwe; Rutenfranz, Joseph (Hrsg.):** Enzyklopädie der Psychologie. Bd. Arbeitspsychologie. Göttingen: Hogrefe, 1987
- Lienert, Gustav; Raatz, Ulrich:** Testaufbau und Testanalyse. - 5. völlig neubarb. und erw. Aufl. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verl.-Union 1994
- Locke Edwin A.; Latham, Gary P.:** Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1, 240-246 (1990)
- Neuberger, Oswald; Allerbeck, Martin:** Messung und Analyse der Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber, 1978
- Quinn, Robert P.; Staines Graham L.:** The 1977 Quality of Employment Survey / Institute for Social Research, University of Michigan. Ann Arbor, Michigan, 1979
- Robinson, John P., Athanasiou, Robert & Head, Kendra B.:** Measures of occupational attitudes and occupational characteristics. Ann Arbor, 1969
- Rosenstiel, Lutz von; Molt, Walter; Rüttinger, Bruno:** Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer 1995
- Six, Bernd; Kleinbeck, Uwe:** Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Roth, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie. Bd. Organisationspsychologie. Göttingen: Hogrefe, 1989, S. 348-398
- Smith, Patricia C.; Kendall, Lorne M.; Hulin, Charles L.:** The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago 1969
- Steers, Richard M. und Mowday, Richard T.:** Employee turnover and postdecision accomodation process. In B. M. Staw & L. L. Cunnings (Hrsg.), Research in organizational behavior. Vol. 3 (235-282). Greenwich, Conn.: JAI-Press (1981)
- Wilpert, Bernhard; Rayley, Jörg:** Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Betrieb. In: Anspruch und Wirklichkeit der Mitbestimmung. Frankfurt am Main: Campus 1983
- Wirtschaftspsychologie.** Themenheft Arbeitszufriedenheit. 7. Jahrgang, 1 2005
- Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen:** ZUMA-Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen. Bonn: Informationszent 1983

Anschrift der Verfasserin

Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Yvonne Ferreira
 Institut für Arbeitswissenschaft
 Technische Universität Darmstadt
 Petersenstraße 30
 D-64287 Darmstadt
 E-Mail: ferreira@iad.tu-darmstadt.de