

# Analyse des aktuellen Forschungsstandes und –bedarfs zum Thema Arbeitszufriedenheit

Yvonne FERREIRA und Akli AMAR-YOUCCEF

*Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung,  
HSK Dr. Horst Schmidt Klinik, HSK Wilhelm Fresenius Klinik  
Aukammallee 39, 65191 Wiesbaden*

**Kurzfassung.** Anhand psychologischer Veröffentlichungen innerhalb der letzten 10 Jahre zum Konstrukt Arbeitszufriedenheit und dessen Auswirkungen wurden Forschungsstand sowie –bedarf zu weiteren Untersuchungen analysiert.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszufriedenheit, Typen von Arbeitszufriedenheit, Mindestanforderungen, Forschungsbedarf

## 1. Einleitung

Arbeitszufriedenheit ist ein Konstrukt, zu dem Grundlagenforschung nur sehr eingeschränkt betrieben wird, wohingegen empirische Studien schier unüberschaubar geworden sind. Da diese empirischen Studien dazu geeignet sind, neue Zusammenhänge und Beziehungen zu postulieren und zu analysieren, ist eine Systematisierung notwendig.

## 2. Methode

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurden der aktuelle Forschungsstand und -bedarf zum Themengebiet Arbeitszufriedenheit analysiert, dokumentiert und ausgewertet. Die Recherche wurde auf [www.psyndex.de](http://www.psyndex.de) durchgeführt (Datenbank psychologischer Aufsätze, Bücher, Tests, Medien und Interventionsprogramme) und lieferte 599 Ergebnisse, von denen 42 den geforderten Mindestanforderungen (Thema: Arbeitszufriedenheit, Stichprobengröße  $\geq 100$ , Angabe von Reliabilität und Validität, Verfügbarkeit des Instruments) genügten (vgl. Ferreira 2007).

Die Arbeitsaspekte, die mit Arbeitszufriedenheit in kausalem Zusammenhang stehen, können in fünf verschiedene Facetten (kognitiv, sozial, affektiv, materiell, instrumentell) unterteilt werden (Tabelle 1).

**Tabelle 1:** Postulierte Facetten der Arbeitszufriedenheit (vgl. Ferreira 2009)

Facette	Beispiele
Kognitiv	Anforderung durch die Arbeit; Verantwortung; Zufriedenheit
Sozial	Raum für private Angelegenheiten; Unterstützung durch Kolleg/-innen; Respekt durch Kolleg/-innen; Anerkennung/Zeit durch Vorgesetzte
Affektiv	Freude an der Tätigkeit; Stolz auf Arbeitgeber; Identifikation mit dem Betrieb
Materiell	Vergütung; Aufstiegschancen; Sicherheit des Arbeitsplatzes
Instrumentell	Freizeit/Urlaub/Pausen/Arbeitszeit; gesundheitlicher Schutz; Arbeitsplatzausstattung/Ordnung, Sauberkeit, Umgebungsbedingungen; Erwartungen

### 3. Ergebnisse

Die Auswertung der 42 Publikationen ergab, dass die **kognitive Facette** der Arbeitszufriedenheit hauptsächlich erhoben wurde durch die Konstrukte Leistung, Zielerreichung, Selbstkontrolle, Autonomie, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit, Multitasking, Anforderungsvielfalt, Anpassung an Veränderungen sowie Arbeitsinhalt.

Die **soziale Facette** wird in den Untersuchungen dominiert von Einflüssen durch den Vorgesetzten und den Kollegen. Die Untersuchungsergebnisse stellen diese wie folgt dar: Kundenorientierung, Partizipation, Rollenklarheit, Familie, Führungsstil, soziale Kompetenz des Vorgesetzten, Vorgesetztenunterstützung, kollegiale Unterstützung.

Die **affektive Facette** bildet sich in erster Linie aus der Bindung zum Unternehmen und der Arbeitsbelastung, wobei die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass diese insbesondere abgebildet werden durch die Konstrukte Commitment, Organizational Citizenship Behaviour, emotionale Intelligenz sowie Arbeitsbelastung.

Materielle und instrumentelle Facette der Arbeitszufriedenheit werden nach wie vor nur marginal betrachtet. Die **materielle Facette** wird hinsichtlich der Untersuchungsergebnisse bestimmt durch Entlohnung, Qualifizierungsmöglichkeiten sowie Fluktuation. Die **instrumentelle Facette** wird geprägt durch Erwartungen, Absentismus, Arbeitszeit, Arbeitsplatzausstattung und Gesundheit.

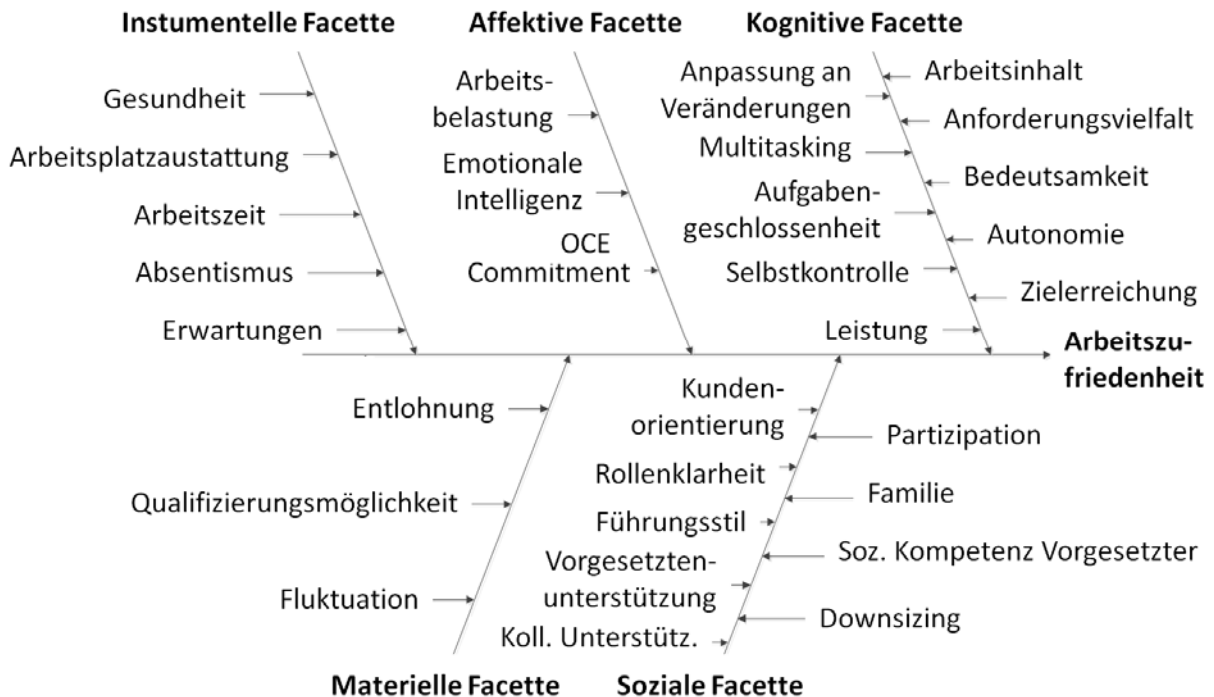
Wie zu erwarten war, ergaben sich auch weitere Einflussfaktoren auf die Ausprägungen der Arbeitszufriedenheit, die jedoch nicht als Facetten sondern als Moderatorvariablen zu bezeichnen sind. Diese sind Persönlichkeitsmerkmale, Kultur, Alter und Befragungsart.

Die folgende Abbildung 1 zeigt die untersuchten Facetten innerhalb der analysierten Publikationen.

Zur Beantwortung der Frage, welcher Forschungsbedarf zur besseren Verifizierung des Konstrukts Arbeitszufriedenheit vorliegt, reicht die bisherige Berücksichtigung von Mindestanforderungen (s. o.) nicht aus, weshalb weitere Anforderungen an die Untersuchungen definiert wurden. Neben der Erfüllung der Mindestanforderungen (die als Ausschlusskriterium verwandt wurden), werden die folgenden Aspekte positiv bewertet:

1. Anwendung mehrerer statistischer Methoden
2. Befragungen mittels mehrerer Items
3. Analyse mehrerer Berufsgruppen
4. Erklärung von Unterschieden verschiedener Berufsgruppen
5. Analyse hinsichtlich Arbeitszufriedenheitstypen (vgl. Bruggemann 1976)

Studien, die diesen Aspekten entsprachen, wurden zu einer ersten Beurteilung der analysierten Facetten herangezogen (Abbildung 2).



**Abbildung 1: Untersuchte Facetten innerhalb der analysierten Publikationen**

Schlussfolgernd besteht nach wie vor ein hohes Interesse an dem Konstrukt Arbeitszufriedenheit, was sich bereits in der Menge der gefundenen Publikationen zeigte. Allerdings erfüllen lediglich ca. 7 % die definierten Mindestanforderungen.

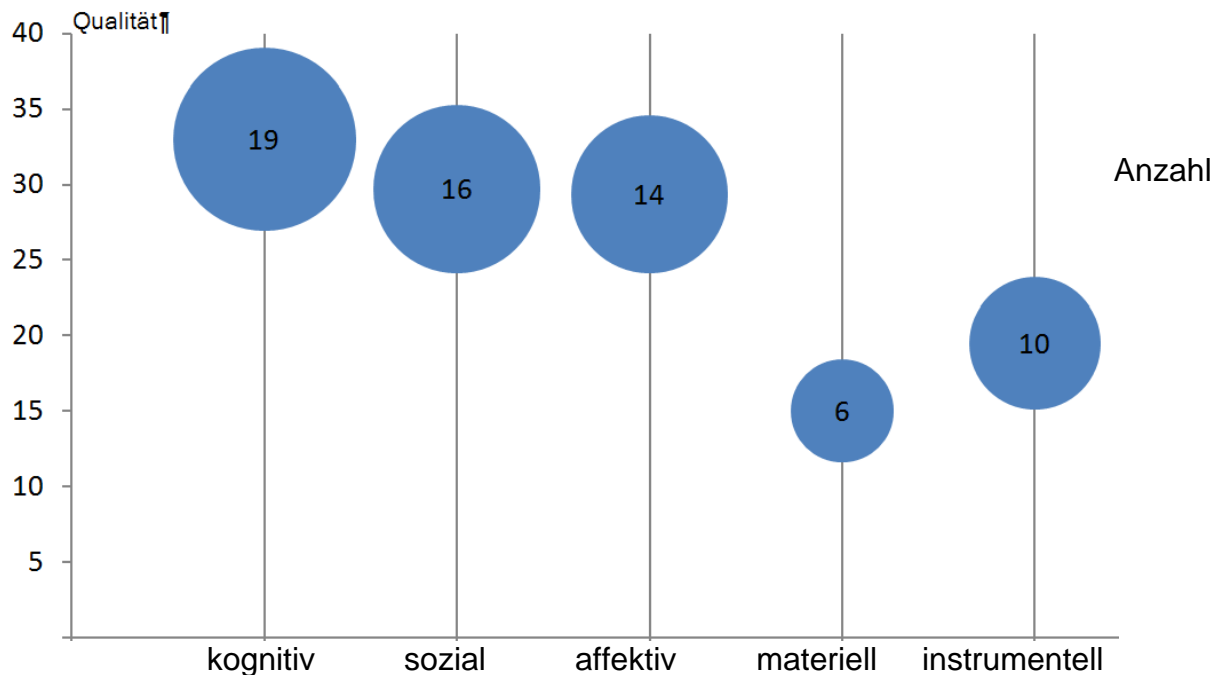
Die Forschung der letzten 10 Jahre fokussiert sich auf die kognitiven, sozialen und affektiven Facetten der Arbeitszufriedenheit. Die materielle und die instrumentelle Facette wurden deutlich vernachlässigt, wobei gerade die instrumentelle Facette zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten für die Praxis liefert. Auf Basis der recherchierten Untersuchungen ergab sich die kognitive Facette in großen Teilen aus den Aspekten der Arbeitsleistung und -autonomie und deutlich weniger aus Arbeitsinhalt, Aufgabengeschlossenheit u. a.

Der Mehrdimensionalität der Arbeitszufriedenheit wird häufig Rechnung getragen und es wird hauptsächlich mit mehrdimensionalen Fragebögen gearbeitet. Gemäß der Forderungen von Judge et al. (2001) wäre es wünschenswert, wenn die Erhebung der Arbeitszufriedenheit vorwiegend mit bewährten, d. h. validen und reliablen Fragebögen vorgenommen würde, um Vergleichbarkeit und Verallgemeinerung zu ermöglichen.

Es lassen sich verschiedene Unterschiede bzgl. unterschiedlicher Berufsgruppen darstellen. Aus diesem Grund sollte es als Ziel definiert werden, Theorien aufzustellen und zu überprüfen, die einzelnen Berufsgruppen berücksichtigen, um so die Wirkkanäle der Entstehung und Modifizierung von Arbeitszufriedenheit offenzulegen. So könnten speziellere Handlungsempfehlungen an die Praxis ausgesprochen werden.

Es ist ebenfalls zu erkennen, dass sich die meisten Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit nicht mit Arbeitszufriedenheitstypen befassen sondern ein globales Maß der Arbeitszufriedenheit ausweisen. Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse jedoch ermöglichen Arbeitszufriedenheitstypen (z. B. Bruggemann 1975) qualitativ

und quantitativ hochwertigere Aussagen über den Zufriedenheitszustand von Belegschaften und Individuen.



**Abbildung 2:** Qualität der Studien (Ordinate) hinsichtlich der Aspekte der Arbeitszufriedenheit (Abszisse) bezogen auf Anzahl der analysierten Veröffentlichungen (Größe der Kreise).

#### 4. Ausblick

Die Ergebnisse zeigen den momentanen Forschungsstand sowie -bedarf deutlich auf und ermöglichen die Postulierung von Zusammenhängen zur Formulierung von Arbeitshypothesen, die neue Einblicke in das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit und dessen Auswirkungen ermöglichen.

#### 5. Literatur

1. Bruggemann, A. (1975). Messung der Arbeitszufriedenheit. *Psychologie Heute*, S. 47 – 51.
2. Ferreira, Y. (2009). FEAT - Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen. Zukunftsperspektive für das Züricher Modell. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53 (4), S. 177 – 193
3. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* (86), S. 80 - 92.