

Habich, Roland

**Working Paper — Digitized Version**

## Berufliche Wertorientierungen, Stellenfindung und Wohlfahrtserträge

Arbeitspapier, Sonderforschungsbereich 3, Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, J.W. Goethe-Universität Frankfurt und Universität Mannheim, No. 103

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Habich, Roland (1984) : Berufliche Wertorientierungen, Stellenfindung und Wohlfahrtserträge, Arbeitspapier, Sonderforschungsbereich 3, Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, J.W. Goethe-Universität Frankfurt und Universität Mannheim, No. 103, Sonderforschungsbereich 3 "Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik", Universitäten Frankfurt/M. und Mannheim, Mannheim

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112675>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



## WZB-Open Access Digitalisate

## WZB-Open Access digital copies

---

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH  
Bibliothek und wissenschaftliche Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
E-Mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)  
Library and Scientific Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
e-mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

---

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

# **SONDERFORSCHUNGSBEREICH 3**

## **Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik**

**BERUFLICHE WERTORIENTIERUNGEN, STELLENFINDUNG  
UND WOHLFAHRTSERTRÄGE**

von

**Roland Habich**

Arbeitspapier Nr. 103

**J. W. Goethe-Universität Frankfurt und Universität Mannheim**

BERUFLICHE WERTORIENTIERUNGEN, STELLENFINDUNG  
UND WOHLFAHRTSERTRÄGE

von

Roland Habich

Arbeitspapier Nr. 103

Mannheim 1984

Der Autor ist Mitarbeiter im Projekt A-5: "Berufliche Plazierung"  
(Leiter: Dr. Heinz-Herbert Noll)



## Zusammenfassung

Im vorliegenden Arbeitspapier geht es vor allem um eine Diskussion der Zusammenhänge zwischen individuellen beruflichen Wertorientierungen, der wahrgenommenen faktischen Arbeitssituation und der Arbeitszufriedenheit als einem zentralen Maß von Wohlfahrtserträgen im Bereich des Arbeitslebens. Eines der Hauptergebnisse der Studie wird darin gesehen, daß sich berufliche Wertorientierungen im Hinblick auf die subjektive Bewertung des Arbeitsplatzes im Sinne von Zufriedenheit als relativ bedeutungslos erweisen. Das Niveau der Arbeitszufriedenheit ist demgegenüber durch mindestens zwei Faktoren bestimmbar: erstens kann Arbeitszufriedenheit eindeutig als Funktion der wahrgenommenen Realität des Arbeitsplatzes beschrieben werden, die selbst allerdings von dem jeweiligen beruflichen Status abhängt; zweitens gehen auch die Resultate des beruflichen Plazierungsprozesses und des Berufsverlaufes in den subjektiven Bewertungsmaßstab mit ein.

## Summary

This paper discusses a model of job satisfaction which takes job values and perceived job characteristics as key explanatory variables. The relationship between the welfare outcomes of work as a central life domain, i.e. overall job satisfaction, and the individual job values and job rewards associated with different dimensions of work are empirically examined. One central finding is that introducing individual job preferences as weights of the perceived job rewards do not improve the explanation of both specific and overall job satisfaction. Job satisfaction rather is viewed as the result of at least two factors: first, it seems to be a function of the perceived quality of the working place itself; second, there is some evidence that it is also determined by the process of occupational placement and earlier career experiences.

## Gliederung

- 1.0 Einleitung und Problemstellung
- 2.0 Berufliche Wertorientierungen, subjektive Wahrnehmung von Arbeitsaspekten und Arbeitszufriedenheit - Dimensionen subjektiver Wohlfahrtserträge
  - 2.1 Die Dimension der 'Wichtigkeit': Job Values
  - 2.2 Die Dimension der wahrgenommenen Arbeitsaspekte: Job Rewards
  - 2.3 Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten - Interne Struktur, inhaltliche Bedeutung und der Einfluß von beruflicher Orientierung und quasi-objektiver Arbeitssituation auf das subjektive Wohlbefinden
    - 2.3.1 Inhaltliche Bedeutung des Zufriedenheitsindikators - Zwei Beispiele zur Verknüpfung mit ergänzenden Außenkriterien
    - 2.3.2 Die Bedeutung von beruflicher Wertorientierung und faktischer Arbeitssituation für die Einzelzufriedenheiten
- 3.0 Determinanten der allgemeinen Arbeitszufriedenheit
  - 3.1 Berufliche Statusgruppen, Männer und Frauen im Vergleich - was führt zu Arbeitszufriedenheit
  - 3.2 Ergebnisse des beruflichen Plazierungsprozesses auf die Arbeitszufriedenheit
  - 3.3 Berufliche Wertorientierung, Stellenfindung und Zufriedenheit - Ein multivariates Erklärungsmodell
- 4.0 Schlußfolgerungen

## Anhang

### Literaturverzeichnis

## 1.0 Einleitung und Problemstellung

Die erfolgreiche Suche nach einem Arbeitsplatz bzw. die Chance, auf dem Arbeitsmarkt eine berufliche Position zu finden und zu besetzen, die den eigenen Fähigkeiten, Wünschen und Ansprüchen entspricht, sind entscheidende Momente jeder individuellen Erwerbsbiographie. Zum einen deshalb, weil mit dem Eintritt oder Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und der Etablierung an einem Arbeitsplatz zugleich auch zukünftige Arbeitsmarktchancen mit festgelegt werden. Deutlich wird dies bei 'dead end jobs' genannten Arbeitsplätzen, die ihren Inhabern praktisch keine Weiterqualifizierung, kaum Aufstiegschancen, unterdurchschnittliche Verdienstmöglichkeiten bieten, gleichzeitig aber mit einem hohen Arbeitsplatzrisiko verbunden sind. Zum anderen hat der an den individuellen Ansprüchen, Orientierungen und Wünschen gemessene Eintritt, Wiedereintritt oder Arbeitsplatzwechsel auch unmittelbare Folgen für die individuelle Bewertung des besetzten Arbeitsplatzes; die Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsplatz und mit verschiedenen Aspekten der ausgeübten beruflichen Tätigkeit hängt nicht zuletzt davon ab, ob es gelungen ist, die beruflichen Wertorientierungen auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren.

Beide Überlegungen sprechen dafür, den sozialen Prozeß der Arbeitsplatzsuche und -findung selbst stärker als dies bisher geschehen ist als ein wichtiges Forschungsthema zu begreifen.<sup>1)</sup> Und sie sprechen dafür, den Verlauf und die Resultate beruflicher Plazierungsprozesse mit zu berücksichtigen, wenn etwa, wie es hier geschieht, im Rahmen der empirischen Wohlfahrtsforschung das Konzept der Arbeitszufriedenheit aufgegriffen wird um am Arbeitsplatz erzielte Wohlfahrtserträge zu beschreiben.

Obgleich zentrale Ergebnisse der Arbeitszufriedenheitsforschung seit einigen Jahren verstärkt auch Eingang in gesellschaftspolitisch relevante Debatten und Programme zur 'Qualität des Arbeitslebens' gefunden haben, wobei die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitsplatz als einer der wichtigsten sozialen Indikatoren allgemein akzeptiert ist,<sup>2)</sup> findet auch gegenwärtig die Interpretation von Jencks (1972) Unterstützung, daß

---

1) Vgl. dazu Barth 1979; Granovetter 1981; Kalleberg 1977; Kalleberg, Griffin 1980; Sørensen, Kalleberg 1981.

2) Siehe dazu die einschlägigen Publikationen wie die "Gesellschaftlichen Daten".



noch zuwenig über die Faktoren bekannt sei, die die Zufriedenheit des Arbeitnehmers mit seinem Arbeitsplatz beeinflussen.

Die umfangreiche Literatur<sup>1)</sup> zur Arbeitszufriedenheitsforschung spiegelt eine Vielfalt unterschiedlicher Erklärungsansätze und Klassifikationsversuche sowie in methodischer Hinsicht breit gefächerte Untersuchungsdesigns wider, die von experimentellen Studien bis zu großen Repräsentativerhebungen reichen, sie macht aber auch deutlich, daß wenig Übereinstimmung über die die Arbeitszufriedenheit verursachenden Faktoren besteht. Ein Forschungsdefizit bezieht sich in diesem Zusammenhang weniger auf Fragestellungen der Art, welche Gruppen von Arbeitnehmern in welchem Ausmaß mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind - dazu liegen u.a. gut dokumentierte repräsentative Erhebungen vor<sup>2)</sup> -, sondern in stärkerem Maße auf die Frage nach den Zusammenhängen zwischen individuellen Merkmalen, Arbeitsplatzcharakteristiken und dem Niveau an Arbeitszufriedenheit, auf die Erklärungskraft dieser Faktoren im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit. Vordergründig scheint es sich dabei um unterschiedliche Vorgehensweisen und Forschungsschwerpunkte konkurrierender sozialwissenschaftlicher Disziplinen zu handeln, wenn beispielsweise eher psychologisch orientierte Studien ihr Augenmerk in erster Linie auf individuelle Wahrnehmungs-, Selektions- und Bewertungsprozesse richten und eine an soziologischen Fragestellungen interessierte Forschung stärker an Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen, einzelnen Aspekten der beruflichen Tätigkeit und dem damit verbundenen individuellen Wohlbefinden interessiert ist. Dahinter stehen oftmals zwei gegensätzliche Positionen, die zwar den Stellenwert, der der Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf daraus resultierende Verhaltenskonsequenzen (z.B. Absentismus, Betriebswechsel) zukommt, in gleicher Weise betonen, die aber zur Erklärung unterschiedliche Bedingungsfaktoren anführen: zum einen steht die Annahme im Vordergrund, Arbeitszufriedenheit im Sinne einer Persönlichkeitsvariablen zu betrachten, zum anderen wird Arbeitszufriedenheit primär als Funktion der objektiven Arbeitssituation konzeptualisiert.

---

1) Vgl. die zusammenfassenden Darstellungen in Andrisani 1978, Gruneberg 1979, Kalleberg 1977, Neuberger 1974, Seashore 1974.

2) Zu nennen wären hier die Erhebungen zur Qualität des Arbeitslebens: siehe Bunz, Jansen, Schacht 1973; Jansen, Münstermann, Schacht 1980, vgl. auch die amerikanischen Vorbildstudien 'Quality of Employment Survey' 1969 und folgende. Siehe Quinn/Staines 1979.

Die Perspektive, die den hier vorgelegten Untersuchungen zugrundeliegt nimmt die letztgenannte Position auf. Mit dieser Perspektive sind zwei wesentliche Annahmen über die Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzstruktur verbunden. Die erste Annahme besagt, daß Arbeitsplätze und berufliche Positionen unabhängig von ihren derzeitigen Inhabern existieren und betrachtet werden können, daß demgemäß berufliche Positionen potentiellen und faktischen Inhabern spezifische Belohnungen bieten (rewards), wie sie beispielsweise durch das zu erzielende Einkommen gemessen werden können. Auf dieser Überlegung baut die zweite, auch empirisch belegbare Feststellung auf, daß die vorhandenen Arbeitsplätze, gemessen an derartigen Belohnungen, eine Rangordnung bilden. Als Zielvariable und Kriterium zur Beschreibung einer beruflichen Position innerhalb dieser Rangordnung soll das Niveau der individuellen Wohlfahrt, das mit dieser Position verbunden ist, herangezogen werden. Konkret heißt dies, daß objektive und subjektive Wohlfahrtserträge, die der einzelne Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz erzielen kann, erfaßt werden sollen.<sup>1)</sup>

Während objektive Wohlfahrtserträge durch auch direkt beobachtbare Merkmale wie Einkommen, Sicherheit des Arbeitsplatzes u.ä. zu bestimmen sind, und in der Umfrageforschung über die Wahrnehmung der betroffenen Arbeitnehmer als quasi-objektive Merkmale erfaßt werden, sind subjektive Wohlfahrtserträge zugleich Ergebnisse individueller Bewertungsprozesse. Auf dem Hintergrund individuell verschiedener Bedürfnisse und Wertorientierungen werden die vorgegebenen rewards einer individuell besonderen Beurteilung und Bewertung unterzogen. Die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit und die Zufriedenheiten mit einzelnen Aspekten der beruflichen Tätigkeit sind im Hinblick auf die individuelle Wohlfahrt Maße für derartige Bewertungsprozesse und als individuelle Reaktion auf die vorgegebenen, charakteristischen Merkmale des Arbeitsplatzes zu verstehen, als "desired, valued and unequally distributed outcome of work" (Kalleberg/Griffin 1978, 372f).<sup>2)</sup>

Nunmehr lassen sich die drei zentralen Dimensionen benennen, die im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehen: erstens die am Arbeitsplatz vorgefundenen job rewards, zweitens die auf die einzelnen rewards und auf den gesamten Arbeitsplatz bezogenen Zufriedenheitsbewertung und drittens die in diese Bewertung eingehenden beruflichen Orientierungen. Es wird erwartet, daß

---

1) Der theoretische Bezugsrahmen wird ausführlich in Noll 1981 dargestellt.

2) Ähnlich argumentiert auch Seashore 1974, S. 151 ff.

zwischen diesen drei Dimensionen systematische Zusammenhänge nachzuweisen sind, die zumindest ansatzweise einen Beitrag zur Schließung der erwähnten Forschungslücke leisten können.

Das den folgenden Analysen zugrundeliegende Modell kann ganz allgemein wie folgt dargestellt werden:

- Personen besitzen im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit und spezifische Arbeitsaspekte relativ stabile berufliche Wertorientierungen, die in Anlehnung an Rokeach (1973) und Kalleberg (1977) als "job values" bezeichnet werden. Die Frage nach der Wichtigkeit bestimmter Arbeitsaspekte und Arbeitsplatzmerkmale<sup>1)</sup> stellt eine angemessene Operationalisierung dieser values dar.
- Arbeitsplatzsuchende Personen versuchen einen Arbeitsplatz zu finden und zu besetzen, der ihren eigenen beruflichen Orientierungen entgegenkommt. Ob die Konfrontierung von beruflicher Orientierung mit der Realität des Arbeitsplatzes zu einer Realisierung oder Nicht-Realisierung führt, bedarf der empirischen Klärung.
- Personen finden an ihrem Arbeitsplatz bestimmte Belohnungen vor, die als "job rewards" bezeichnet werden. Diese Belohnungen werden mit den eigenen beruflichen Orientierungen verglichen und führen so zu individuellen Bewertungen der beruflichen Tätigkeit. Arbeitszufriedenheit und/oder Unzufriedenheit sind Resultate derartiger Bewertungsprozesse.

Die Präsentation von Ergebnissen aus dem Wohlfahrtssurvey '80 orientiert sich an diesen drei Thesen. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Frage nach den am Arbeitsplatz erzielten Wohlfahrtserträgen, wobei ein besonderes Gewicht auf dem globalen Maß subjektiven Wohlbefindens, der allgemeinen Arbeitsplatzzufriedenheit, liegen wird. Ein zentrales Anliegen besteht in diesem Zusammenhang darin, den Beitrag einzelner, objektiver Arbeitsplatzbedingungen und/oder deren subjektiver Bewertung im Hinblick auf die Gesamt-

---

1)

Zur Definition von values vgl. auch den Vorschlag von Guttman/Levy (z.B. in Guttman 1981, S. 50 f): "An item belongs to the universe value items if and only if its domain asks for a (cognitive) assessment of the importance of a (goal/behavior) in a (cognitive/affective/instrumental) modality in life area (y) for (itself as a/a more primary) purpose in life area (z), and the range is ordered from (very important that it should to very important that it should not) exist for that purpose." (S. 51)

zufriedenheit empirisch abzuschätzen. Das Interesse gilt daneben insbesondere der Frage, in welchem Zusammenhang die drei angeführten Dimensionen - Wichtigkeit von Arbeitsaspekten (values), wahrgenommene und vorgefundene Arbeitsplatzmerkmale (rewards) und Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten - zueinander stehen.<sup>1)</sup> Im einzelnen sollen Antworten auf folgende Fragestellungen versucht werden: existieren bestimmte Muster beruflicher Wertorientierungen; welche Arbeitsplatzmerkmale werden in der faktischen Arbeitssituation als vorhanden wahrgenommen und stehen diese in einer angebbaren Beziehung zu den beruflichen Wertorientierungen; haben berufliche Orientierungen und die wahrgenommenen, quasi-objektiven Arbeitsplatzmerkmale einen Einfluß auf die geäußerte Zufriedenheit mit diesen Merkmalen.

Hypothesen, die sich auf den Einfluß von values und rewards auf die Zufriedenheit beziehen, werden der Literatur entnommen und die dort diskutierten Modelle als zwei sich widersprechende Ansätze, die als Dispositionsansatz und Situationsansatz bezeichnet werden, gegenübergestellt. Vereinfacht gesagt rekuriert der Dispositionsansatz u.a. auf in der Sozialisation erlernte Einstellungen und behauptet einen eindeutigen Zusammenhang zwischen beruflichen Wertorientierungen, die sich auf Aspekte des Arbeitsinhaltes beziehen, und der Zufriedenheit mit diesen Aspekten: Personen mit höherem Bildungsniveau und höherem beruflichen Status zeichnen sich durch solche Orientierungen aus, die zugleich Kriterien zur Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes sind. Im Gegensatz dazu verzichtet der Situationsansatz auf derartige Beziehungsgeflechte; hier wird ein genereller Einfluß von values auf Zufriedenheit postuliert, der unabhängig von Bildung und beruflichem Status vorzufinden sei. Ganz allgemein wird die These vertreten, daß Arbeitsplätze immer auf dem Hintergrund vorhandener beruflicher Wertorientierungen beurteilt werden. Das Zufriedenheitsniveau wird diesem Ansatz zufolge generell durch die Dimension der values beeinflusst.

---

1) Die genannten Dimensionen sind auch in anderen Umfragen, etwa in der Erhebung zur 'Qualität des Arbeitslebens', erfaßt worden, doch man hat, wie Teckenberg (1980) kritisiert, "auf eine fruchtbare Analyse der Beziehung von gruppenspezifischen Bewertungen einzelner Dimensionen der eigenen Arbeit und der Einschätzung der aus der Arbeit resultierenden Belohnungen (Zufriedenheit) verzichtet" (S.2). Eine Ausnahme bildet die Untersuchung von Rippe/Pippke (1981) über den Zusammenhang zwischen Aufstiegswunsch, -möglichkeit und -zufriedenheit.

Der Indikator Arbeitszufriedenheit beinhaltet jedoch mehr als die Reduzierung auf die individuelle Bilanzierung zwischen Gegebenheiten des gegenwärtigen Arbeitsplatzes und den darauf bezogenen Wertorientierungen. Es ist unstrittig, daß objektive Wohlfahrtserträge, wie beispielsweise das erzielbare Einkommen, auch im Zusammenhang mit dem Verlauf der bisherigen Erwerbskarriere betrachtet werden können. Erstaunlich ist aber, daß dies analog für subjektive Wohlfahrtserträge bislang nur selten problematisiert wurde. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Deskription und Interpretation von objektiven und subjektiven Wohlfahrtserträgen ohne die Betrachtung der Plazierungsprozesse, die die Arbeitnehmer an ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz geführt haben, auf einen substantiellen Erklärungsbeitrag verzichten würde. Betriebswechsel, innerbetrieblicher Aufstieg und Einschätzung der bisherigen Berufskarriere und mit einem besonderen Gewicht die Art der Stellenfindung stellen Teilaspekte des Plazierungsprozesses dar und werden deshalb als solche mit dem erreichten Niveau individueller Wohlfahrt verknüpft.

## 2.0 Berufliche Wertorientierungen, subjektive Wahrnehmung von Arbeitsaspekten und Arbeitszufriedenheit - Dimensionen subjektiver Wohlfahrtserträge

Die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit ist ein Indikator für die am Arbeitsplatz erzielten Wohlfahrtserträge. Wenn wir individuelle Wohlfahrt als komplexes Zusammenspiel von objektiven Lagen und Bedingungen auf der einen Seite und subjektiven Bewertungen auf der anderen Seite begreifen, dann stellt die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit ein zentrales, globales Maß für subjektives Wohlbefinden dar, das auch objektive Bedingungen des Arbeitsplatzes reflektiert und gute und weniger gute Arbeitsplatzmerkmale bilanziert.

Diese Bilanzierung fällt im Durchschnitt gesehen überwiegend positiv aus. Gemessen auf einer 11-Punkte-Skala mit den Endpunkten "ganz und gar unzufrieden" und "ganz und gar zufrieden" ergibt sich für die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit im Wohlfahrtssurvey '80 eine schiefe Verteilung mit einem Mittelwert von 7.6 und einem Median von 7.4. Selbst wenn das Niveau der Arbeitszufriedenheit in einzelnen Gruppen betrachtet wird, etwa in fünf gleich großen beruflichen Statusgruppen oder Einkommensquintilen, ergeben sich kaum signifikante Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt. Weder die Statuslage noch

die Zugehörigkeit zu einer Einkommensgruppe führt zu einem spezifischen, von anderen Gruppen abweichenden Zufriedenheitsniveau.<sup>1)</sup>

Wenn man mit einem insgesamt hohen Niveau an Arbeitszufriedenheit konfrontiert ist, kann man berechtigterweise die Frage aufwerfen, in welchem Ausmaß einzelne Aspekte, die zusammen einen Arbeitsplatz beschreiben, zur Gesamtzufriedenheit beitragen. Hängt beispielsweise die allgemeine Arbeitszufriedenheit davon ab, wie zufrieden der einzelne Arbeitnehmer mit den ihm gebotenen Aufstiegschancen ist oder kann man ohne Beeinträchtigung der Gesamtzufriedenheit mit derartigen Arbeitsaspekten relativ unzufrieden sein.

Damit verbunden sind die beiden anderen Dimensionen, die ebenfalls einen substantiellen Beitrag auf die Gesamtzufriedenheit und auf die Einzelzufriedenheit haben könnten. Zum einen ist dies die berufliche Wertorientierung, d.h. es ist zu erwarten, daß das Ausmaß an Zufriedenheit nicht unwesentlich davon abhängt, welche Bedeutung der einzelne Arbeitnehmer einem bestimmten Arbeitsaspekt entgegenbringt. Und schließlich muß die faktische Arbeitssituation erfaßt werden, d.h. es ist danach zu fragen, in welchem Ausmaß einzelne, vorgegebene Arbeitsplatzcharakteristiken als vorhanden oder nicht vorhanden wahrgenommen werden.

Im Wohlfahrtssurvey '80 wurden neun Arbeitsplatzmerkmale vorgegeben, die in ihrer Gesamtheit einen Arbeitsplatz unter wohlfahrtsrelevanten Gesichtspunkten mehr oder weniger gut abbilden, und danach gefragt, wie wichtig jedes Merkmal ist, inwieweit es am eigenen Arbeitsplatz anzutreffen ist und wie zufrieden man mit diesem Arbeitsaspekt ist. Die Auswahl der neun Aspekte erfolgte, orientiert an vergleichbaren Studien<sup>2)</sup>, eher pragmatisch. Die Antwortskalen waren verbal angeführt. Im einzelnen wurde nach folgenden Merkmalen gefragt: Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen, Abwechslung bei der Arbeit, Verhältnis zu Kollegen, Aufstiegschancen, Sicherheit von Entlassung, Arbeitszeitregelung, Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit, Möglichkeit zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit.<sup>3)</sup>

---

1) Die Mittelwerte auf der Arbeitszufriedenheitsskala variieren für die Einkommensquintile ohne erkennbaren Bezug zum jeweiligen Quintil zwischen 7.5 und 7.8; bei fünf Statusgruppen steigt zwar die Arbeitszufriedenheit mit der Statushöhe, aber abgesehen vom untersten Quintil weichen die Werte nur unbedeutend vom Durchschnitt ab.

2) Quality of Employment Survey 1969, 1972 - 1977: Quinn, Staines 1979  
Qualität des Arbeitslebens 1972/73: Bunz, Jansen, Schacht 1973

3) Die genauen Frageformulierungen finden sich im Anhang.

Die Verteilung in den drei Dimensionen 'Wichtigkeit' oder 'Berufliche Orientierung', 'subjektive Wahrnehmung' und 'Zufriedenheit' von/mit neun Arbeitsplatzmerkmalen wird in folgender Tabelle dargestellt. Für die Präsentation wurde eine Indexkonstruktion gewählt, die in der Tabelle näher erläutert wird. Die Indices geben an, um wieviel Prozentpunkte bei einer Dichotomisierung der Antwortvorgaben (sehr wichtig, wichtig gegenüber weniger wichtig, unwichtig) die positiven Anteile über den negativen Anteilen liegen.

Zwei Ergebnisse sind von besonderer Bedeutung. Zum einen zeigen sich in den Rangfolgen der drei Dimensionen beträchtliche Verschiebungen, was darauf schließen läßt, daß als relevant beurteilte Arbeitsaspekte nicht in ähnlichem Ausmaß bei den vorhandenen Arbeitsplätzen vorzufinden sind, eine Diskrepanz zwischen beruflicher Orientierung und tatsächlich besetzten Stellen besteht; zum anderen zeigt sich beim Vergleich der einzelnen Merkmale über die drei Dimensionen hinweg ein typisches Grundmuster. Der Anteil der befragten Arbeitnehmer, die einen Aspekt als sehr wichtig oder wichtig beurteilen, liegt fast immer über dem entsprechenden Anteil, der angibt, über solche Aspekte zu verfügen. Und schließlich liegt auch der entsprechende Anteil in der Zufriedenheitsdimension höher, erreicht jedoch selten das Ausmaß, das in der Wichtigkeitsdimension zu finden ist. Abgesehen von 'Kollegialität', die praktisch jeder Arbeitnehmer als wichtig/sehr wichtig bezeichnet, die zudem praktisch überall wahrgenommen wird und mit der nur sehr wenige unzufrieden sind, lassen sich wesentliche Abweichungen erkennen: So liegen die Verdienstmöglichkeiten mit 88 Prozentpunkten nach den Arbeitsbedingungen und der Kollegialität in der Dimension der beruflichen Wertorientierung auf dem dritten Rangplatz, fallen jedoch in der Dimension der wahrgenommenen Merkmale auf eine mittlere Position ab und liegen dann in der Zufriedenheitsdimension auf dem zweitletzten Rang. Im Vergleich zu den Verdienstmöglichkeiten wird die Arbeitszeitregelung als weniger wichtig eingestuft, sie liegt vor den Aufstiegschancen und dem Prestige in drittletzter Position, in der Zufriedenheitsdimension rangiert sie jedoch mit 66 Prozentpunkten deutlich vor den Verdienstmöglichkeiten.

Tabelle 1: Wichtigkeit, subjektive Wahrnehmung und Zufriedenheit von/mit neun Arbeitsplatzmerkmalen. Indexbildung(1).  
Abhängig Beschäftigte, insgesamt

	Wichtig- keit	Arbeitsplatz- merkmale	Zufrieden- heit	
ABDG	96	61	72	ABDG: Arbeitsbedingungen
KOLLG	90	90	92	KOLLG: Kollegialität
VERD	88	52	51	Verd: Verdienstmöglichkeiten
SICHH	83	64	71	SICHH: Sicherheit des Arbeitsplatzes
ABWE	78	62	70	ABWE: Abwechslung
SELB	77	44	59	SELB: Selbstgestaltung
ZEIT	66	60	66	ZEIT: Arbeitszeitregelung
AUFST	44	- 24	9	AUFST: Aufstiegschancen
PRES	5	46	69	PRES: Prestige

(1) Indexbildung: Summe der prozentualen Anteile der beiden oberen Kategorien (sehr wichtig + wichtig etc.) abzüglich der Summe der prozentualen Anteile der beiden unteren Kategorien (weniger wichtig + unwichtig etc.).  $1029 \leq N \leq 1041$

Auf Diskrepanzen zwischen den drei Dimensionen stößt man bei den Aufstiegschancen und dem Prestige, die zudem zwei beachtenswerte gegenläufige Trends dokumentieren. Bei der beruflichen Orientierung belegen diese Aspekte die letzten Plätze. Während jedoch eine deutliche Mehrheit von über 70 % der Arbeitnehmer Aufstiegschancen als wichtig/sehr wichtig einstuft, halten sich bei Prestige die positiven und negativen Nennungen in etwa die Waage. Aufstiegschancen sind in der Wahrnehmung der Arbeitnehmer praktisch nicht vorhanden - 2 von 3 Arbeitnehmern äußern sich entsprechend - und besetzen in dieser Dimension die letzte Position. Auch in der Zufriedenheitsrangfolge ist dieser Aspekt mit 9 Prozentpunkten auf dem letzten Platz zu finden, ein Indiz für den engen Zusammenhang zwischen Wahrnehmung und Bewertung. Prestige dagegen, auf das jeder zweite Erwerbstätige kein besonderes Gewicht legt, wird von der Mehrzahl der Befragten als vorhanden wahrgenommen und rückt auf der Zufriedenheitsrangfolge mit 69 Prozentpunkten nach vorne vor.

Die letzten beiden Beispiele weisen auf Beziehungen zwischen den drei Dimensionen hin: man könnte vermuten, daß Aspekte, denen eine hohe Priorität ein-



geräumt wird, die aber in der Wahrnehmung der Betroffenen nicht oder kaum vorhanden sind, mit einem geringeren Zufriedenheitsniveau verbunden sind. Und man könnte zweitens vermuten, daß weniger wichtige Arbeitsaspekte, die dagegen in ausreichendem Maße in der faktischen Arbeitssituation wahrgenommen werden, zu einem höheren Zufriedenheitsniveau führen. In einer allgemeineren Formulierung heißt das, wir erwarten einen positiven Zusammenhang zwischen der durch die subjektive Wahrnehmung operationalisierten faktischen Arbeitssituation und der Zufriedenheit, der umso stärker ausgeprägt sein wird, je wichtiger dieser Aspekt bewertet wird. Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit kann dieses Argument umformuliert werden: je weniger ein Aspekt als real wahrgenommen wird, umso wahrscheinlicher besteht zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit ein negativer Zusammenhang.

Aussagen über solche Zusammenhänge beziehen sich auf die Gesamtpopulation aller abhängig Beschäftigten und behaupten somit ein bei allen beruflichen Gruppen vorzufindendes Muster. Die empirische Überprüfung dieser Beziehungen muß daher zumindest die berufliche Stellung kontrollieren. Die Notwendigkeit einer Kontrolle wird auch deutlich, wenn man für jede einzelne Dimension die Antwortverteilungen nach beruflichen Statusgruppen aufspaltet. Für diese Betrachtung wurde die von Handl entwickelte Statusskala gewählt (Handl 1977), die jedem Erwerbstätigen aufgrund seiner beruflichen Stellung und des Wirtschaftszweiges einen Statusscore zuweist, und Quintile dieser Skala gebildet. Aus inhaltlichen und technischen Überlegungen ist die Verwendung der Statusskala auch hier gerechtfertigt. Inhaltlich spricht dafür, daß damit eine eindeutige Statushierarchie vorliegt und man nicht darauf angewiesen ist, der sozialrechtlichen Stellung im Beruf eine durchgängige Hierarchie zu unterstellen.<sup>1)</sup> Gleichzeitig braucht man nicht, wie dies bei Prestigeskalen der Fall wäre, auf die Informationen zur beruflichen Stellung zu verzichten. Die Einteilung in Quintile ist rein technischer Natur mit der Funktion, schwach besetzte Subgruppen zu vermeiden.

---

<sup>1)</sup> Probleme dieser Art sind bei der Verwendung der beruflichen Stellung immer dann zu lösen, wenn Gruppen gebildet werden sollen, die über die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe Beamte, Angestellte, Arbeiter hinausgeht oder die Zusammenfassung innerhalb dieser drei Gruppen nach dem Kriterium der Statushöhe (niedrig-mittel-hoch) zu geringe Fallzahlen aufweist. Zur allgemeinen Problematik bei Verwendung des Indikators 'berufliche Stellung' vgl. Mayer 1979.

Für jede der drei Dimensionen 'Wichtigkeit', 'subjektive Wahrnehmung' und 'Zufriedenheit' werden in den folgenden Schaubildern die Anteilswerte der beiden extremen Statusgruppen gegenübergestellt. Die als unterstes Quintil bezeichnete Gruppe setzt sich dabei wie folgt zusammen: ungelernete und ange-lernte Arbeiter sowie Facharbeiter in der Landwirtschaft oder im Dienst-leistungsgewerbe. Das oberste Quintil besteht aus den höheren und gehobenen Beamten sowie aus den höheren und gehobenen Angestellten der Privatwirt-schaft.<sup>1)</sup> Im Vergleich der drei Schaubilder ist das beschriebene Grundmuster der Verteilung in den drei Dimensionen wiederzuerkennen: die Anteilswerte liegen in der Dimension der beruflichen Wertorientierung am höchsten, sub-jektive Wahrnehmung und Zufriedenheit haben ein geringeres Niveau und zei-gen große Ähnlichkeiten auf.

Im Bereich der beruflichen Orientierung unterscheiden sich die beiden Kon-trastgruppen in auffälliger Weise. Personen mit einem geringeren beruflichen Status betonen vor allem die Wichtigkeit von Aspekten des Arbeitskontextes - beispielsweise gute Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit- und bewerten arbeitsinhaltliche Merkmale weitaus geringer. Bei Personen mit einem hohen Status ist dagegen ein entgegengesetztes Muster der Bedeutung, die ein-zelnen Arbeitsaspekten zugewiesen wird, zu beobachten: bei den Aspekten des Arbeitskontextes liegen die Anteilswerte unter, bei Aspekten des Arbeitsin-haltes fast immer über den entsprechenden Werten des untersten Quintils. Im Detail finden sich zwischen den beiden Statusgruppen mehr Unterschiede in den Bewertungen als übereinstimmende Angaben. Nur bei dem allgemeinen Aspekt der Arbeitsbedingungen und bei dem insgesamt mäßig bewerteten Aspekt Prestige weichen die Angaben der beiden Gruppen kaum voneinander ab, am Bei-spiel der Möglichkeit zur Selbstgestaltung werden die unterschiedlichen be-rufllichen Orientierungen wohl am deutlichsten sichtbar. Selbstgestaltung ist für die Gruppe der gehobenen und höheren Angestellten bzw. Beamten offen-sichtlich der wichtigste Arbeitsaspekt, dessen überragende Bedeutung weder von der Gruppe der un- und angelernten Arbeiter noch von der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten geteilt wird. Für den Durchschnitt der befragten Ar-beitnehmer und vor allem für die unterste Statusgruppe steht die Sicherheit

---

1)

In den Schaubildern werden die jeweiligen Anteilswerte (Prozent) der Kategorien 'sehr wichtig', 'trifft voll und ganz zu', 'sehr zufrieden' aus-gewiesen. Die einzelnen Ergebnisse für alle fünf Statusgruppen finden sich in den Anhangstabellen.

des Arbeitsplatzes an erster Stelle der als sehr wichtig bezeichneten Arbeitsaspekte. Neben der Arbeitsplatzsicherheit sind die un- und angelernten Arbeiter mit großer Mehrheit an guten Verdienstmöglichkeiten und an einem guten Verhältnis zu den Arbeitskollegen interessiert, wohingegen günstigen Arbeitszeitregelungen nicht die erwartete Priorität zukommt. Trotz der in der öffentlichen Diskussion problematisierten starren Arbeitszeitregelungen wird der äußere Rahmen der Arbeitszeit im Durchschnitt gesehen und vor allem bei dem obersten Quintil im Vergleich zu anderen Arbeitsaspekten eher zurückhaltend bewertet.

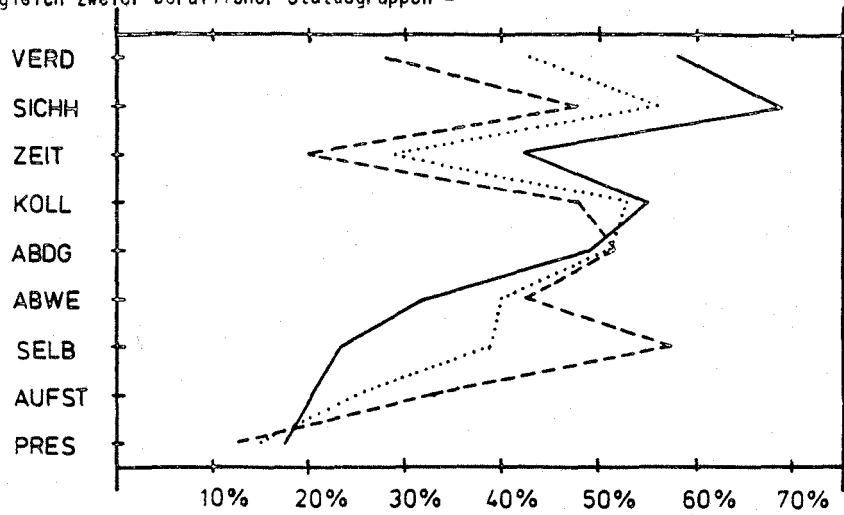
Aus den Graphiken wird ersichtlich, daß die Antwortverteilungen in den Dimensionen subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation und Zufriedenheit nahezu identisch sind und sich klar von der Verteilung in der Wichtigkeitsdimension abheben. Auch auf der Gruppenebene erkennt man die 'Nähe' zwischen rewards und den darauf bezogenen Zufriedenheitsbewertungen und sieht zudem recht plastisch, daß zwischen dem, was die Arbeitnehmer als sehr wichtig für ihre Arbeit beurteilen und dem, was sie an ihrem eigenen Arbeitsplatz vorfinden, oftmals eine nicht zu unterschätzende Diskrepanz besteht. Am Beispiel der Arbeitsplatzsicherheit läßt sich eine derartige Diskrepanz eindrucksvoll zeigen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist für die un- und angelernten Arbeiter der Arbeitsaspekt, der mit Abstand als der wichtigste bewertet wird, während gehobene und höhere Beamte bzw. Angestellte eine solche Beurteilung weniger deutlich zum Ausdruck bringen. Bei der Frage, ob der eigene Arbeitsplatz auch Sicherheit bietet, stimmt nun eine Mehrheit der höchsten Statusgruppe voll und ganz zu; bei den un- und angelernten Arbeitern bejaht dagegen nur etwa ein Drittel diese Frage. Mit dieser wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit ist die Bewertung dieses Aspektes eng verknüpft: eine klare Mehrheit der gehobenen und höheren Beamten/Angestellten ist mit der eigenen Arbeitsplatzsicherheit sehr zufrieden, bei den un- und angelernten Arbeitern jedoch nur eine Minderheit. Vergleichbare Diskrepanzen können auch für andere Arbeitsaspekte angeführt werden. Zu nennen sind beispielsweise der Aspekt der Verdienstmöglichkeiten und der Arbeitsbedingungen bei den Arbeitnehmern des untersten Quintils - auch hier liegt der Anteil in der Wertschätzung deutlich höher als der Anteil derjenigen, die über gute Verdienstmöglichkeiten oder angenehme Arbeitsbedingungen verfügen. Das geringe Zufriedenheitsniveau in diesen Aspekten kann sicherlich als Reaktion darauf angesehen werden.

Schaubild 1: Charakteristische Merkmale des Arbeitsplatzes:

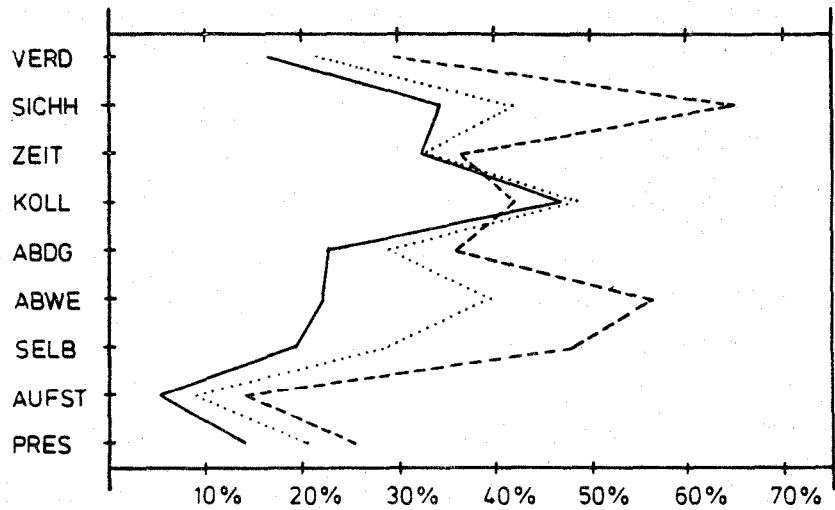
Was ist sehr wichtig, was trifft voll und ganz zu, womit ist man sehr zufrieden?

- Kontrastgruppenvergleich zweier beruflicher Statusgruppen - 1)

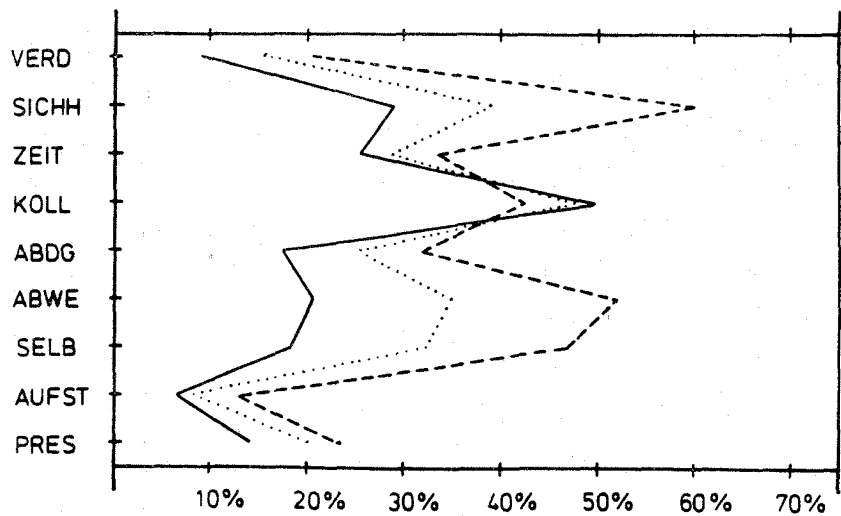
'Wichtigkeit'



'Wahrnehmung am eigenen Arbeitsplatz'



'Zufriedenheit'



1) Anteilswerte (in Prozent) der Angaben "sehr wichtig", "trifft voll und ganz zu" und "sehr zufrieden"

— unterstes Quintil

- - - oberstes Quintil

..... Durchschnitt

Zur Zusammensetzung der Statusgruppen vgl. die Erläuterungen im Text und im Anhang

Doch nicht alle Arbeitsaspekte lassen sich dadurch kennzeichnen, daß zwischen der Wichtigkeit, die diesen Merkmalen zukommt, auf der einen Seite und der tatsächlichen Arbeitssituation sowie der Zufriedenheitsäußerung auf der anderen Seite ein deutliches Mißverhältnis besteht. Betrachtet man die ausgewiesenen Anteilswerte der un- und angelernten Arbeiter in den arbeitsinhaltenlichen Aspekten, dann erkennt man eine ähnliche Verteilung in allen drei Dimensionen. Nur wenige Arbeitnehmer betonen erstens die Wichtigkeit solcher Arbeitsplatzmerkmale, die zweitens am eigenen Arbeitsplatz auch kaum vorhanden sind, und entsprechend gering ist drittens der Anteil derjenigen, die mit diesen Merkmalen sehr zufrieden sind. Eine Schlußfolgerung, die angesichts eines geringen Zufriedenheitsniveaus unmittelbar auf ein Mißverhältnis zwischen beruflicher Orientierung und faktischer Arbeitssituation verweist, wäre, so zeigen diese Ergebnisse, sicherlich voreilig. Auch Arbeitsaspekte, denen eine nur mäßige Wichtigkeit zugewiesen wird, können mit einem niedrigen Zufriedenheitsniveau verbunden sein. Dies deutet in erster Linie auf die Dominanz der wahrgenommenen, faktischen Arbeitssituation im Hinblick auf das subjektive Wohlbefinden hin.

Neben der Beobachtung, daß bei beiden Statusgruppen Diskrepanzen und übereinstimmende Verteilungen über die Dimensionen hinweg gleichermaßen vorzufinden sind, lohnt sich ein Blick auf den Vergleich der beiden Gruppen. Im Hinblick darauf, über welche charakteristischen Arbeitsplatzmerkmale die oberste und die unterste Statusgruppe verfügt oder nicht verfügt und wie sich dies in der subjektiven Befindlichkeit niederschlägt, läßt sich allgemein festhalten, daß sich die Höhe des beruflichen Status klarer als man dies erwarten könnte in den entsprechenden Verteilungen widerspiegelt. Abgesehen vom Aspekt der Kollegialität liegen die Anteilswerte der untersten Statusgruppe immer, zum Teil recht deutlich, unter den Werten der obersten Statusgruppe. Un- und angelernte Arbeiter besitzen Arbeitsplätze, die in ihrer eigenen Wahrnehmung praktisch keine Aufstiegschancen, wenig Prestige, Selbstgestaltung und Abwechslung, aber auch kaum gute Verdienstmöglichkeiten bieten. Die Arbeitnehmer des obersten Quintils verfügen dagegen weitaus stärker über Arbeitsplätze, die ihnen diese Aspekte bieten. Auch wenn die gehobenen und höheren Beamten und Angestellten angeben, daß ihnen kaum Aufstiegsmöglichkeiten offenstehen und das Ansehen ihrer Tätigkeit in der Öffentlichkeit eher gering ist, so sind ihre Arbeitsplätze in deutlichem Gegensatz zu Vergleichsgruppen mit einem hohen Maß an Selbstgestaltung, Abwechslung und Arbeitsplatzsicherheit ausgestattet.

Hiermit wird nicht nur die Alltagserfahrung bestätigt, die die besten Arbeitsplätze bei gehobenen und höheren Angestellten und Beamten vermutet, sondern auch der Nachweis erbracht, daß man mit einiger Berechtigung von einem Gefälle in der Qualität der Arbeitsplätze sprechen kann, das sich über die subjektive Wahrnehmung der betroffenen Arbeitnehmer operationalisieren läßt. Die Unterschiede zwischen den beiden Kontrastgruppen scheinen dabei in den Aspekten des Arbeitskontextes insgesamt weniger gravierend zu sein als in den Aspekten des Arbeitsinhaltes. Die durchaus plausible Vermutung, daß aufgrund unterschiedlicher Ansprüche an den eigenen Arbeitsplatz die subjektive Wahrnehmung objektive Lagen eher verdeckt, trifft anscheinend nicht zu.

Die referierten Ergebnisse unterstützen die bisherigen Überlegungen über die Zusammenhänge zwischen den drei Dimensionen. Zum einen kann auf eine eindeutige positive Beziehung zwischen der Ebene der subjektiven Wahrnehmung von Arbeitsplatzcharakteristiken und den entsprechenden Zufriedenheitsbewertungen verwiesen werden; zum anderen kann auch davon ausgegangen werden, daß es für das individuelle Wohlbefinden zumindest in einigen Arbeitsaspekten nicht unerheblich ist, wie wichtig vorhandene oder nicht vorhandene Arbeitsaspekte durch den einzelnen Arbeitnehmer eingeschätzt werden.

Hinweise für die Gültigkeit solcher hypothetischer Beziehungen finden sich in einer Reihe von theoretischen Erklärungsansätzen<sup>1)</sup>, die - in einer groben Klassifizierung - zum einen das Konstrukt 'Arbeitszufriedenheit' selbst thematisieren, d.h. die Frage nach der Bedeutung von Arbeitszufriedenheit stellen, und bei der Operationalisierung in unterschiedlichem Maße auf vergleichbare Dimensionen, wie sie hier diskutiert werden, zurückgreifen.

Zu nennen sind beispielsweise die eher psychologisch orientierten bedürfnistheoretischen, anreiztheoretischen und kognitiven Konzeptionen. Zum anderen bieten sogenannte 'social action'-Ansätze Hypothesen über die Wirkungszusam-

---

<sup>1)</sup> Vgl. dazu die Darstellungen in Neuberger 1974, Andrisani 1978, Kalleberg 1977. Ähnlich auch die Klassifizierung 'content theories' vs. 'process theories' (Gruneberg 1979)

menhänge der Dimensionen 'berufliche Orientierung', 'rewards' und Zufriedenheit' an.<sup>1)</sup>

Die erstgenannten Konzepte und der 'social action'-Ansatz stimmen jedoch in dem Punkt überein, daß sie zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit auf individuelle Einstellungen, Wertorientierungen und Ansprüche zurückgreifen. Sie können demnach trotz einiger gegensätzlicher Formulierungen und Hypothesen unter dem Begriff 'Dispositionsansatz' subsumiert werden. Ein dem entgegengesetztes Erklärungsmodell zieht zur Erklärung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ausschließlich externe, vom einzelnen Individuum nicht beeinflussbare und unabhängige Faktoren heran. Schlüsselvariable in dieser Konzeption wären dann weniger die drei Dimensionen in der beschriebenen Weise, daß wahrgenommene Arbeitsaspekte auf dem Hintergrund persönlicher Werthaltungen individuell gewichtet werden, sondern vielmehr situative Bedingungen der Arbeitssituation.<sup>2)</sup>

Während der Dispositionsansatz annimmt, daß individuelle berufliche Wertorientierungen im - vorberuflichen - Sozialisationsprozeß aufgebaut werden und relativ unbeeinflußt durch den aktuellen Arbeitskontext bestehen, postuliert der situative Ansatz, daß die Beurteilung der Wichtigkeit einzelner Arbeitsaspekte erst und gerade durch die spezifische Arbeitssituation aktiviert wird. Innerhalb des Dispositionsansatzes kommt der Höhe des Bildungsniveaus in Verbindung mit der beruflichen Wertorientierung eine entscheidende Rolle zu: Personen mit höherer Bildung haben im Bildungsprozeß gleichzeitig bestimmte Ansprüche gegenüber ihrer beruflichen Tätigkeit erworben, die ein stärkeres Gewicht auf immaterielle bzw. arbeitsinhaltliche Aspekte legen. Für den situativen Ansatz gilt dagegen die Feststellung, daß sich im jeweiligen Arbeitskontext selbst entscheidet, wie wichtig oder unwichtig einzelne Arbeitsaspekte bewertet werden. Die Bedeutsamkeit dieser Aspekte ist daher unabhängig von individuellem Bildungsniveau und beruflichem Status als Beurteilungskriterium des Arbeitsplatzes zu sehen.

---

1) Exemplarisch für eine solche Position kann der Ansatz von Kalleberg (1977) gelten. Auch er legt eine Konzeptualisierung von Arbeitszufriedenheit vor, in der die Einstellungen, die das einzelne Individuum gegenüber spezifischen Aspekten der beruflichen Tätigkeit mitbringt, in die Betrachtung miteinbezogen werden.

2) Dies wird z.B. von Gruenberg (1980) vertreten. Vgl. dazu auch den Versuch von Samuel/Lewin-Epstein, über Sitasaspekte 'values' zu erklären (1979).

Dispositionsansatz und situativer Ansatz führen im Hinblick auf die Erklärung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zu alternativen, miteinander konkurrierenden Hypothesen:

- Aus dem Dispositionsansatz wäre zu schließen, daß eine signifikante Beziehung besteht zwischen (1) Statusvariablen wie Bildung und berufliche Stellung und (2) den drei Dimensionen berufliche Orientierung, subjektive Wahrnehmung von Arbeitsaspekten und darauf bezogene Einzelzufriedenheiten auf der einen Seite und der zu erklärenden Gesamtzufriedenheit auf der anderen Seite. Insbesondere Arbeitsaspekte, die sich auf den Arbeitsinhalt beziehen, dürften in Verbindung mit dem Bildungsniveau eine hohe Erklärungskraft bezüglich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit besitzen.
- Im situativen Ansatz wird ein direkter Zusammenhang zwischen diesen Arbeitsaspekten und der Gesamtzufriedenheit vermutet, der unabhängig von individuellem Bildungsniveau und beruflichem Status vorzufinden ist. Je wichtiger solche Aspekte bewertet werden, umso höher ist die allgemeine Zufriedenheit.

In diesem Zusammenhang ist auffällig, daß beide Konzepte in nahezu völliger Übereinstimmung mit der Mehrzahl vergleichbarer Ansätze davon ausgehen, daß zwischen beruflicher Orientierung und der Arbeitszufriedenheit eine direkte, positive Beziehung besteht. Zusätzlich wird mindestens eine allgemeine, übergreifende Arbeitsorientierung in die Argumentation eingebracht, die die einzelnen auf den Arbeitsinhalt bezogenen Arbeitsaspekte in sich vereint.<sup>1)</sup> Es lohnt sich auch deshalb, zuerst einen Blick auf den empirischen Gehalt beider Prämissen zu werfen, bevor die darauf aufbauenden Hypothesen miteinander verglichen werden.

## 2.1 Die Dimension der 'Wichtigkeit': Job Values

Die Interkorrelationen zwischen den neun vorgegebenen Arbeitsplatzmerkmalen zeigen (Tabelle 2), daß zwischen der Wichtigkeit einzelner Merkmale deutliche Zusammenhänge bestehen, daß man gewissermaßen von Mustern der beruflichen Wertorientierungen sprechen kann. Personen, die beispielsweise gute Verdienstmöglichkeiten hoch bewerten, lassen auch den Aspekten 'Sicherheit des Arbeits-

---

<sup>1)</sup> Hier muß angemerkt werden, daß in vielen Arbeiten die umfangreichen von Quinn u.a. durchgeführten Analysen leider nur sehr wenig Beachtung gefunden haben. Diese Analysen haben u.a. gezeigt, daß die zweite Aussage auch mit empirischen Befunden abgesichert werden kann, daß man jedoch der ersten Aussage einigermaßen kritisch gegenüberstehen sollte. Vgl. z.B. Quinn 1971; Barnowe et al 1972; Quinn 1972; Quinn, Mangione 1973



platzes', 'Arbeitszeit' und 'Kollegialität' eine stärkere Bedeutung zukommen. Demgegenüber finden sich zwischen Verdienstmöglichkeiten und Abwechslung sowie Selbstgestaltung keine systematischen Beziehungen. Die Selbstgestaltung steht selbst wiederum in keinem angebbaren Verhältnis zur Sicherheit und Arbeitszeit, korreliert jedoch relativ hoch mit Abwechslung, Aufstiegschancen und Prestige.

Tabelle 2: Wichtigkeit von Arbeitsplatzmerkmalen  
Korrelation zwischen den einzelnen Aspekten

	VERD	SICHH	ZEIT	KOLLG	ABDG	ABWE	AUFST	PRES
SICHH	.257							
ZEIT	.274	.404						
KOLLG	.153	.298	.285					
ABDG	.189	.221	.102	.276				
ABWE	.044	.188	.108	.238	.328			
AUFST	.191	.288	.101	.212	.213	.221		
PRES	.149	.205	.215	.201	.173	.235	.233	
SELB	-.070	.083	.052	.147	.179	.378	.201	.222

Der angesprochene Unterschied zwischen den neun Arbeitsplatzmerkmalen besteht darin, ob sie sich eher auf den Arbeitskontext oder eher auf den Arbeitsinhalt beziehen. Aspekte des Arbeitskontextes werden in der Literatur als extrinsische Aspekte<sup>1)</sup> bezeichnet und umfassen - auf die im Wohlfahrtsurvey erhobenen Merkmale bezogen - die Aspekte Verdienstmöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Arbeitszeitregelung und in einem geringeren

1) Die Kategorien 'extrinsisch' und 'intrinsisch' werden in der Literatur nicht eindeutig verwendet. Autoren, die sich auf Herzbergs Zweifaktoren-Modell der Arbeitszufriedenheit beziehen, meinen damit zwei in ihrer Wirkung unterscheidbare Dimensionen der Zufriedenheitsebene. Im Gegensatz dazu wird in dieser Arbeit die Position von Quinn (1972) und von Kalleberg (1977) vertreten, die beide u.a. mit diesen Begriffen im inhaltlichen Bezug unterscheidbare Arbeitsorientierungen kennzeichnen. Dies hat vorläufig nur einen klassifikatorischen Charakter, spezifische Wirkungen, etwa auf die Zufriedenheit, sind nicht impliziert.

Maß Kollegialität. Arbeitsinhaltliche Aspekte werden als intrinsische Aspekte bezeichnet; Selbstgestaltung, Prestige und Abwechslung sind typische Beispiele für eine entsprechende Orientierung. Die Interkorrelationen lassen auf die empirische Gültigkeit dieser Unterscheidung schließen. sische Aspekte und intrinsische Aspekte korrelieren - von wenigen Ausnahmen abgesehen - jeweils untereinander stärker als mit Aspekten der jeweils anderen Wertorientierung.

Ergebnisse aus Faktorenanalysen unterstützen die Trennung zwischen extrinsischer und intrinsischer Orientierung (Tabelle 3). Die beiden ausgewiesenen Faktoren kennzeichnen jeweils die extrinsische und die intrinsische Dimension; sie erklären zusammen knapp 50 % der Variation in den Ausgangsvariablen der neun Merkmale, wobei der als extrinsisch bezeichnete Faktor etwas mehr als 70 % der Varianz bindet. Die Reduzierung von neun Wichtigkeitsaspekten auf zwei Dimensionen erscheint inhaltlich und empirisch gerechtfertigt, denn weitere Faktorenanalysen mit veränderten Abbruchkriterien und Rotationsverfahren führen zu übereinstimmenden Resultaten.

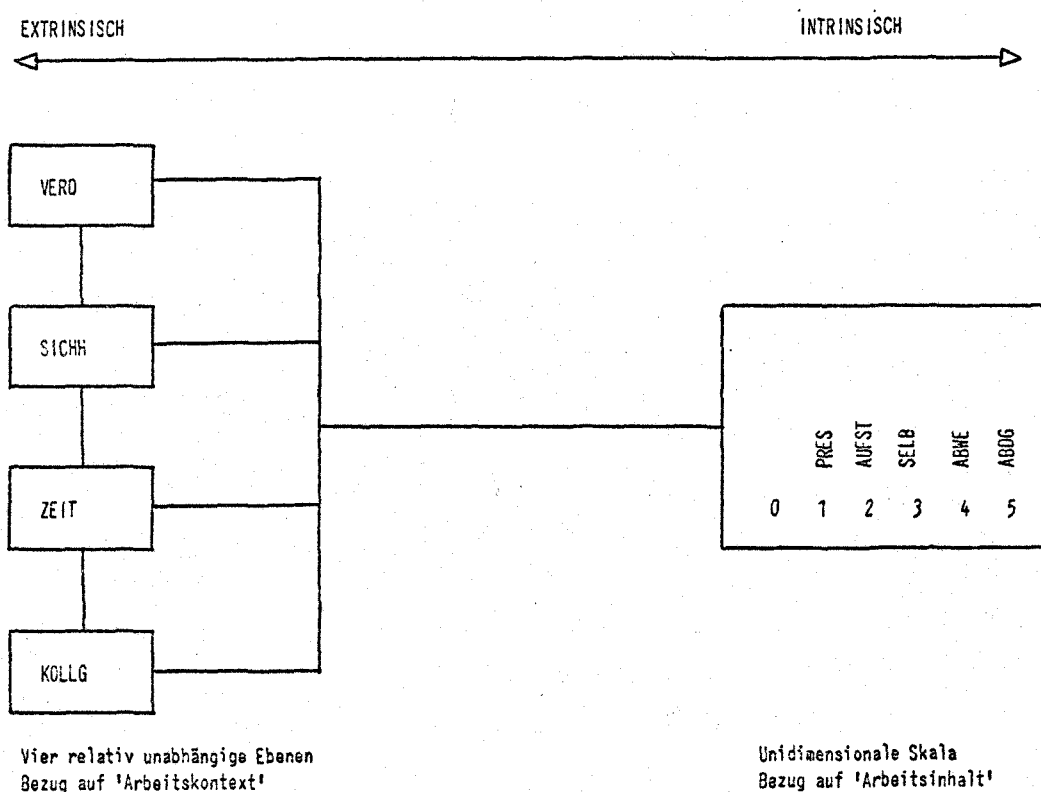
Tabelle 3: Wichtigkeit von Arbeitsplatzmerkmalen  
Faktorenanalyse

	Faktor I "Extrinsisch"	Faktor II "Intrinsisch"
VERD	.495	
SICHH	.561	
ZEIT	.587	
KOLLG	.355	.315
ABDG		.423
ABWE		.653
AUFST		.359
PRES		.361
SELB		.578

Nachdem nun zwei voneinander klar unterscheidbare berufliche Wertorientierungen identifiziert sind, stellt sich in einem zweiten Schritt die Frage nach der internen Strukturierung innerhalb jeder Dimension: stehen die einzelnen Aspekte in einer angebbaren Beziehung zueinander oder sind sie, sieht man von den nachgewiesenen bivariaten Zusammenhängen ab, relativ unabhängig voneinander von Bedeutung. Eine inhaltlich interessante Beziehung könnte darin bestehen, daß die jeweiligen Teilaspekte in eine hierarchische Rangordnung gebracht werden können. Der erfolgreiche Nachweis einer solchen Werterangordnung würde wichtige Schlußfolgerungen erlauben: die Wichtigkeit einzelner Arbeitsaspekte bauen aufeinander auf (wer A sagt, muß auch B sagen); die Kenntnis der Bedeutsamkeit eines Aspektes würde unter Umständen hinreichend genügen, um mit hoher Wahrscheinlichkeit die Bewertung der anderen Aspekte vorherzusagen; es besteht die Möglichkeit, eine kumulative Skala beruflicher Wertorientierungen zu bilden, um dann für jeden Arbeitnehmer die Stärke seiner beruflichen Orientierung angeben zu können.

Von durchgeführten Analysen, die eine Überprüfung dieser internen Beziehungen erlauben (Skalogramm-Analyse nach Guttman), soll hier nur das abschließende Ergebnis berichtet werden. Für die Daten des Wohlfahrtssurveys ergibt sich danach folgendes Bild (vgl. Schaubild). Im Bereich der extrinsischen Orientierung müssen die vier Aspekte 'Verdienstmöglichkeiten', 'Sicherheit des Arbeitsplatzes', 'Arbeitszeitregelung' und 'Kollegialität', als vier eigenständige Ebenen aufgefaßt werden. Zwar sind diese Aspekte jeweils paarweise korreliert und bilden dadurch eine einheitliche Dimension, sie können aber nicht in eine Rangordnung gebracht werden; d.h. unabhängig von dem Gewicht, das einem dieser Merkmale zugewiesen wird, variiert die Wichtigkeit in den anderen Merkmalen. Die Bewertung eines einzelnen Aspektes (z.B. Verdienstmöglichkeiten) als wichtig oder sehr wichtig hat nicht zur Folge, daß auch weitere Aspekte der extrinsischen Dimension in einer systematischen Reihenfolge (z.B. 'Sicherheit des Arbeitsplatzes', dann 'Arbeitszeit') ebenfalls als wichtig eingestuft werden.

Schaubild 2: Berufliche Wertorientierung - Schematische Darstellung von 'extrinsischer' und 'intrinsischer' Orientierung



Die intrinsische Dimension kann dagegen in eine hierarchisch aufgebaute, kumulative Skala überführt werden, die von 'Arbeitsbedingungen' bis zu 'Prestige' reicht. Konkret bedeutet dies, daß Arbeitnehmer, die Prestige als wichtig oder sehr wichtig einstufen, auch mit hoher Wahrscheinlichkeit die Merkmale Aufstiegschancen, Selbstgestaltung, Abwechslung und Arbeitsbedingungen als wichtig oder sehr wichtig bewerten. Das heißt auch, daß Arbeitnehmer, die beispielsweise drei intrinsische Aspekte als wichtig benennen, damit die Aspekte Selbstgestaltung, Abwechslung und Arbeitsbedingungen anführen.

Mit diesen Befunden werden die angesprochenen Prämissen von Dispositionsansatz und situativem Ansatz empirisch bestätigt. Zum einen kann von zwei Bereichen beruflicher Orientierungen ausgegangen werden, zum anderen, und dies

ist an dieser Stelle das zentrale Ergebnis, erweist sich der Bereich der arbeitsinhaltenlichen Aspekte als eine einheitliche, hierarchische Dimension. Unter diesem Gesichtspunkt wird verständlich, daß Hypothesen über den Zusammenhang zwischen beruflichen Orientierungen und Zufriedenheiten sich zunächst auf die intrinsische Dimension beschränken. Weitergehende, auch die extrinsische Orientierung einbeziehende Überlegungen müßten den mehrdimensionalen Gehalt dieses Bereiches berücksichtigen und in einem Erklärungsmodell jeden Teilaspekt einzeln benennen.

Bisher wurde noch nicht die Frage diskutiert, inwieweit es sich bei den job values um relativ überdauernde individuelle Werthaltungen handelt. Zwei Antworten auf diese Frage sollen diesen Stellenwert unterstreichen. Die erste Antwort ist einfach und bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Orientierung und einer weiteren individuellen Werteinstellung. Betrachtet man die auf der Inglehart-Skala identifizierbare Werthaltung 'materialistisch' vs. 'postmaterialistisch' und setzt diese in Beziehung zu den beruflichen Orientierungen, dann findet man ein klares Muster zwischen materialistischen und postmaterialistischen Einstellungen auf der einen Seite und der Trennung extrinsisch vs. intrinsisch auf der anderen Seite. Diese Ergebnisse gehen dabei eindeutig in die vermutete Richtung: Materialisten betonen stärker als Postmaterialisten extrinsische Arbeitsaspekte, Postmaterialisten zeigen signifikant höhere Werte auf den intrinsischen Arbeitsplatzmerkmalen.

Tabelle 4: Extrinsische und intrinsische Arbeitsorientierung und "materialistische" vs. "post-materialistische" Werthaltung

	"Materialistisch"		"Post-materialistisch"		
	Ø	Std.abw.	Ø	Std.abw.	
<b>Extrinsische Merkmale</b>					
VERD	3.48	.538	2.92	.686	*
SICHH	3.60	.574	3.16	.796	*
ZEIT	3.24	.659	2.95	.827	*
KOLLG	3.48	.601	3.41	.636	
<b>Intrinsische Merkmale</b>					
ABDG	3.46	.520	3.60	.529	*
ABWE	3.21	.713	3.44	.623	*
SELB	3.09	.720	3.50	.562	*
AUFST	2.88	.817	2.70	.783	
PRES	2.59	.880	2.32	.845	

\* : Mittelwertsunterschiede sind signifikant

Die zweite Antwort ist etwas komplizierter und besteht im Nachweis, daß einzelne sozio-demographische Merkmale wie Alter oder Geschlecht oder die Kombination mehrerer solcher Merkmale nur in einem sehr geringen Maße dazu beitragen, die individuelle berufliche Wertorientierung vorherzusagen. Dieses Argument nimmt die These auf, daß Wertorientierungen im Sozialisationsprozeß erworben werden und deshalb beispielsweise nur wenig altersabhängig sind (relative Stabilität). Zurückweisen ließe sich damit auch die weitverbreitete These von eindeutig geschlechtsspezifischen beruflichen Orientierungen, die Männern und Frauen unterschiedliche Ansprüche an die berufliche Tätigkeit unterstellt. Zwar verweist explizit der Dispositionsansatz auf einen Zusammenhang zwischen Bildung und intrinsischer Orientierung, doch strenggenommen wird dies nur in einer Verbindung mit dem darauf bezogenen Zufriedenheitsniveau postuliert.

Was nun die einzelnen Merkmale Geschlecht, schulische und berufliche Bildung, berufliche Stellung und Alter im Hinblick auf die Wichtigkeit<sup>1)</sup> von Arbeitsaspekten betrifft (vgl. Tabelle auf S. 24), so finden sich vor allem in den prozentualen Anteilen, und in einem geringeren Ausmaß in den Mittelwerten anscheinend doch beachtliche Unterschiede: Männer betonen stärker als Frauen die Aspekte Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit sowie die intrinsischen Aspekte, während Frauen bei dem Aspekt Arbeitszeitregelung geringfügig, und nicht signifikant, über den Männern liegen. Auch die weiteren Anteilswerte entsprechen auf den ersten Blick allgemeinen Erwartungen und widersprechen scheinbar unseren Überlegungen: mit steigendem Bildungsniveau nimmt die Wichtigkeit extrinsischer Arbeitsaspekte deutlich ab, die Bedeutung intrinsischer Aspekte dagegen zu; Arbeiter betonen stärker als Angestellte, und diese oftmals stärker als Beamte die Bedeutung kontextueller Aspekte, während es sich im Bereich der arbeitsinhaltlichen Aspekte umgekehrt verhält. Verblüffend ist jedoch, daß praktisch kein spezifischer Alterseffekt nachzuweisen ist, daß die Stärke der beruflichen Orientierung nicht mit dem Alter variiert. Dies wäre ein deutliches Indiz für die vermutete relative Stabilität von job values.

---

1)  
Die beiden Aspekte 'Arbeitsbedingungen' und 'Kollegialität' bleiben hier unberücksichtigt, da sie neben ihrem hohen Allgemeinheitsgrad auch kaum mit den sozio-demographischen Merkmalen variieren.

1) Tabelle 5: Berufliche Wertorientierung nach sozio-demographischen Merkmalen

	VERO		SICHH		ZEIT		INTR		Eta <sup>2</sup>
	N	Anteil sehr wichtig %	Mittelwert	Anteil sehr wichtig %	Mittelwert	Anteil sehr wichtig %	Mittelwert	Anteil 4 x wichtig %	
<u>Insgesamt</u>	1005	42.8	3.36	55.3	3.46	29.5	3.08	36.6	.053
<u>Geschlecht</u>									
Männer	66.7	47.0	3.42	60.6	3.53	28.9	3.04	42.5	3.14
Frauen	33.3	34.4	3.24	44.5	3.31	30.8	3.17	24.9	2.67
<u>Schulabschluss</u>									
kein Abschluß	10.4	57.8	3.58	64.8	3.57	26.7	3.08	27.8	2.76
Volksschule	55.8	51.4	3.48	60.1	3.55	34.9	3.19	39.6	3.03
Mittlere Reife	21.6	30.1	3.20	51.2	3.37	22.9	3.01	36.0	2.97
Fachh./Abitur	12.1	14.4	2.94	33.2	3.12	17.6	2.68	33.7	3.04
<u>Beruflicher Abschluß</u>									
kein Abschluß	15.9	46.2	3.46	59.6	3.50	40.2	3.27	27.6	2.53
Lehre	55.8	50.3	3.48	56.8	3.47	27.3	3.08	37.3	2.99
bis Meister/Techniker	17.9	40.4	3.23	62.9	3.56	33.3	3.05	47.3	3.33
Fachh./Hochschule	10.5	8.6	2.80	34.2	3.18	18.0	2.84	34.1	3.07
<u>Berufliche Stellung</u>									
Arbeiter	41.2	57.0	3.58	60.9	3.58	36.2	3.34	34.6	2.60
Angestellte	44.4	36.9	3.38	52.3	3.34	25.4	3.17	36.5	3.04
Beamte	14.3	23.3	3.15	52.4	3.48	23.3	3.05	43.8	2.87
									3.13
									3.16

1) Für alle Arbeitsaspekte wurde auch das Merkmal 'Alter' einbezogen. Dabei zeigte sich, vor allem in den multivariaten Analysen, kein eigenständiger Alterseinfluß auf die berufliche Orientierung.

Die Kategorie 'INTR' ist eine kumulative Skala mit den Aspekten Abwechslung, Selbstgestaltung, Aufstiegschancen und Prestige.  
 2) Die berufliche Stellung wurde für die Berechnung der Mittelwerte und in den multivariaten Modellen zu 5 Gruppen zusammengefaßt: Un- und angelernte Arbeiter / Sonstige Arbeiter / Einfache Angestellte und Beamte / Mittlere Angestellte und Beamte / Gehobene, höhere Angestellte und Beamte.

Aber auch die zunächst klaren Differenzen zwischen Männern und Frauen, zwischen Angestellten und Arbeitern oder zwischen Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und Personen mit höheren Abschlüssen erweisen sich, wenn man ein Vorhersagemaß ( $\eta^2$  oder  $\text{mult.}R^2$  im multivariaten Fall) betrachtet, als zu gering, um damit eindeutig das Wichtigkeitsniveau 'erklären' zu können. Mit anderen Worten: die teilweise beachtlichen Unterschiede, die keinesfalls abgewertet werden dürfen und für andere Fragestellungen von großer Bedeutung sind, reichen nicht aus, um einigermaßen gesichert die Schlußfolgerung zu ziehen, daß individuelle berufliche Orientierungen primär von sozio-demographischen Merkmalen abhängig sind.<sup>1)</sup>

Zusammenfassend sollen drei zentrale Punkte festgehalten werden. 'Job values' sind über die Wichtigkeit von Arbeitsaspekten operationalisierte berufliche Orientierungen, die als individuelle und relativ stabile Werthaltungen gegenüber der beruflichen Tätigkeit zu interpretieren sind. Diese Orientierungen beziehen sich auf verschiedene Aspekte des Arbeitsplatzes und decken die beiden, unter inhaltlichen Gesichtspunkten und empirischen Ergebnissen unterscheidbaren Bereiche Arbeitskontext und Arbeitsinhalt ab. Die auf den Arbeitsinhalt bezogene intrinsische Orientierung erweist sich dabei als eine allgemeine Arbeitsorientierung mit einer eindeutig hierarchischen Struktur, während die Faktoren der als extrinsisch bezeichneten kontextbezogenen Orientierung nicht aufeinander aufbauen, sondern jeder für sich von Bedeutung ist. Wenn Personen in den Arbeitsmarkt eintreten, werden diese beruflichen Orientierungen mit der Realität des Arbeitsplatzes konfrontiert und es wird nun zu prüfen sein, ob und gegebenenfalls inwieweit die Realität diesen Ansprüchen gerecht wird.

---

<sup>1)</sup> In der Tabelle werden lediglich die bivariaten Maße ausgewiesen. In einer Reihe von multivariaten Analysen wurde zusätzlich abgeschätzt, ob die möglichen Kombinationen der einzelnen sozio-demographischen Merkmale zur (statistischen) Erklärung der beruflichen Orientierung ausreicht. Gemessen am Anteil der erklärten Varianz muß dies als unbefriedigend bezeichnet werden. Die Werte bewegen sich um 7-8%, die niedrigsten Anteile finden sich bei den Modellen zur Erklärung des Aspektes 'Arbeitszeitregelung', die relativ besten Erklärungsmodelle ergeben sich bei 'Verdienstmöglichkeiten', wobei sich hier immer wieder der dominante Einfluß der Schulbildung bemerkbar macht. Eine weniger rigorose Schlußfolgerung würde deshalb zumindest die Schulbildung als Erklärungsfaktor für die Orientierung 'Verdienst' akzeptieren.



## 2.2 Die Dimension der wahrgenommenen Arbeitsplatzmerkmale: Job Rewards

Arbeitsplätze bieten ihren potentiellen oder faktischen Inhabern bestimmte Typen von Belohnungen, die von den daraus resultierenden Zufriedenheiten zu unterscheiden sind. In diesem Sinne wird die Dimension der wahrgenommenen Arbeitsplatzmerkmale als 'job reward' interpretiert, d.h. als die subjektive Einschätzung der Belohnungen, die der Arbeitsplatz bietet. Es handelt sich hier also nicht eindeutig um einen 'reinen' objektiven Indikator, sondern um die Erfassung einer über die Wahrnehmung der betroffenen Arbeitnehmer vermittelten quasi-objektiven Dimension. Die auf diese Art gemessenen Belohnungen können und werden von der tatsächlichen objektiven Arbeitssituation abweichen, sie sind aber gemäß der Überlegung, daß als real wahrgenommene Situationen für die jeweiligen Individuen objektive Konsequenzen haben, das Kriterium, das über die subjektive Befindlichkeit des Arbeitnehmers mit seiner Arbeitssituation entscheidet.

Nicht zuletzt die Verteilungen der job rewards in den fünf Statusgruppen (vgl. S. 13 und die entsprechende Tabelle im Anhang) geben Anlaß zu der Vermutung, daß man hier mit einem akzeptablen und nicht allzu verzerrten Schätzer für die faktische Arbeitssituation operieren kann. Dort zeigt sich ganz deutlich das erwartete Gefälle in der Qualität der Arbeitsplätze zwischen den einzelnen Statusgruppen. Bei den Arbeitsaspekten, die sicherlich am direktesten mit der Höhe des beruflichen Status verknüpfbar sind (beispielsweise Verdienst und Arbeitsplatzsicherheit), wird dies auch unmittelbar einsichtig. Schließlich liegt für einen Indikator, die subjektiv wahrgenommenen Verdienstmöglichkeiten, mit dem erfragten Bruttomonatseinkommen auch ein direkt vergleichbares objektives Außenkriterium vor. An diesem Beispiel lassen sich beide Argumente für die Verwendung dieser quasi-objektiven Dimension veranschaulichen. Erstens spricht das vorgefundene gute mittlere Korrelationsniveau zwischen Bruttoeinkommen und wahrgenommenen 'guten Verdienstmöglichkeiten' dafür, daß beide Maße in die gleiche Richtung zielen; es verdeutlicht aber auch gleichzeitig, daß für die vom einzelnen Arbeitnehmer wahrgenommenen guten Verdienstmöglichkeiten nicht allein das erzielte Bruttoeinkommen entscheidend zu sein scheint. Unterschiedliche Ansprüche an das, was als gut oder sehr gut zu bezeichnen ist, dürften ausschlaggebend dafür sein, daß keine sehr hohen positiven Korrelationen vorgefunden werden, daß hohes Einkommen nicht unmittelbar mit wahrgenommenen guten oder sehr guten Verdienst-

möglichkeiten gleichzusetzen ist. Das zweite Argument, das die als real wahrgenommene Situation als Entscheidungskriterium für die daraus resultierende Zufriedenheit definiert, findet eine sinnvolle Unterstützung in dem Befund, daß die wahrgenommenen Verdienstmöglichkeiten sehr viel deutlicher als das faktische Bruttoeinkommen mit zwei relevanten Zufriedenheitsmaßen, mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und der Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten, zusammenhängt.

Die Interkorrelationen zwischen den neun Arbeitsplatzmerkmalen (Tab. 6) zeigen im Vergleich mit den Koeffizienten für die berufliche Orientierung ein heterogeneres Bild. Arbeitsplätze können aufgrund dieser Maße nicht dahingehend unterschieden werden, ob sie vorwiegend auf extrinsische oder intrinsische Orientierungen gerichtete Belohnungen bieten. Obwohl man sicherlich nicht naiv annehmen kann, daß Arbeitsplätze entweder extrinsische oder intrinsische Belohnungen bieten, sondern sich, was sich hier natürlich bestätigt durch andere Belohnungstypen charakterisieren lassen, ist dieses Ergebnis erwähnenswert. Zum einen entkräftet es den Einwand, daß job values in erster Linie durch job rewards bestimmbar sind; wie gezeigt werden konnte, besteht ein Charakteristikum der beruflichen Orientierungen in der unidimensionalen intrinsischen Orientierung - das Fehlen einer adäquaten Dimension im Bereich der rewards verdeutlicht, daß die kausale Beziehung von rewards zu den values in dieser Schärfe nicht zutrifft. Zum anderen bekräftigt dieser Befund die relative Unabhängigkeit, oder pointierter formuliert die bereits in der internen Struktur beider Dimensionen aufzeigbare Nicht-Übereinstimmung zwischen extrinsischer und intrinsischer beruflicher Wertorientierung einerseits und den Belohnungen andererseits. Die Verdienstmöglichkeiten beispielsweise, ein zentrales extrinsisches Merkmal, korrelieren höher mit intrinsischen Aspekten wie Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen als mit 'Sicherheit des Arbeitsplatzes', 'Arbeitszeit' und 'Kollegialität'. Die 'Arbeitsbedingungen' korrelieren zwar deutlich mit den weiteren intrinsischen Merkmalen, stehen aber in einem stärkeren Zusammenhang mit 'Arbeitszeit' und 'Kollegialität'. Nur der Aspekt 'Selbstgestaltung' korreliert höher mit intrinsischen Aspekten als mit extrinsischen Aspekten.

Tabelle 6: Wahrnehmung von Arbeitsplatzmerkmalen  
Korrelation zwischen den einzelnen Attributen

	VERD	SICHH	ZEIT	KOLLG	ABDG	ABWE	AUFST	PRES
SICHH	.192							
ZEIT	.179	.231						
KOLLG	.175	.166	.252					
ABDG	.284	.199	.348	.361				
ABWE	.210	.179	.147	.204	.402			
AUFST	.305	.234	.106	.182	.214	.273		
PRES	.189	.226	.236	.210	.249	.271	.252	
SELB	.141	.217	.213	.189	.395	.507	.228	.314

Aus diesen kurzen Beispielen lassen sich mit einiger Vorsicht 'typische' Belohnungsmuster von Arbeitsplätzen erkennen. Gute Verdienstmöglichkeiten bedeuten zugleich auch gute Aufstiegschancen und insgesamt angenehme Arbeitsbedingungen, gehen aber eher auf Kosten von Selbstgestaltung und Arbeitsplatzsicherheit. Einen sicheren Arbeitsplatz zu besitzen bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer oftmals auch günstige Arbeitszeitregelungen, Aufstiegschancen und Prestige. Größtmögliche Selbstgestaltung der Arbeit hängt offenbar sehr stark mit einer abwechslungsreichen Tätigkeit zusammen, weist ebenso auf angenehme Arbeitsbedingungen hin und bezieht schließlich auch ein hohes Ansehen der Tätigkeit mit ein.

Diese Beispiele zeigen jedoch alles in allem auf, daß individuelle berufliche Orientierungen und subjektiv wahrgenommene Charakteristiken relativ unabhängige Konstrukte darstellen. Man kann daraus auch den Schluß ziehen, daß individueller Anspruch und Realität nicht immer in Übereinstimmung gebracht werden können. Ob dies auch zu Unzufriedenheit führt oder ob berufliche

Orientierungen für Zufriedenheitsbewertungen eine eher untergeordnete Rolle spielen, soll nun geprüft werden.

### 2.3 Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten - Interne Struktur, inhaltliche Bedeutung und der Einfluß von beruflicher Orientierung und quasi-objektiver Arbeitssituation auf das subjektive Wohlbefinden

Die Dimension der facettenspezifischen Zufriedenheit ist insofern nicht unabhängig von den bisher behandelten Dimensionen, da jede einzelne Belohnung, die der Arbeitsplatz bietet, nach unseren Überlegungen auf dem Hintergrund der Wertorientierung, die dieser Belohnung zugewiesen wird, im Sinne von Zufriedenheit oder Unzufriedenheit bewertet wird. Die drei Dimensionen messen unterschiedliche Konstrukte, aber es ist zu erwarten, daß zwischen Wichtigkeit und Wahrnehmung auf der einen Seite und den entsprechenden Zufriedenheiten auf der anderen Seite deutliche Zusammenhänge bestehen.

Die Interkorrelationen zwischen den neun Aspekten (Tabelle 7) zeigen auch in der Zufriedenheitsdimension kein durchgängig klares Bild. So korrelieren die extrinsischen Merkmale untereinander geringer als mit einigen intrinsischen Merkmalen. Die intrinsischen Aspekte dagegen zeigen ein geschlosseneres Bild: der intrinsischen Orientierung entspricht eine vergleichbare intrinsische Zufriedenheit. Dies spricht für die bereits erwähnte Eigenständigkeit der Aspekte Verdienstmöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Arbeitszeit auch im Bereich der Zufriedenheit. Arbeitnehmer können durchaus mit einem dieser Aspekte hoch zufrieden sein und gleichzeitig beträchtliche Unzufriedenheit über andere Aspekte äußern. Für intrinsische Aspekte ist ein übergreifendes Muster zu erkennen. Die Zufriedenheit mit einem dieser Aspekte führt mit hoher Wahrscheinlichkeit ebenfalls zu hoher Zufriedenheit mit den verbleibenden Aspekten. Die Daten des Wohlfahrtssurveys unterstützen voll und ganz vergleichbare Ergebnisse und Schlußfolgerungen von Gruenberg: "Jobs either do or do not satisfy the worker through intrinsic benefits - they are less one dimensional in extrinsic benefits" (1980, S. 257)

Tabelle 7: Zufriedenheit mit Arbeitsplatzmerkmalen  
Korrelation zwischen den einzelnen Attributen

	VERD	SICHH	ZEIT	KOLLG	ABDG	ABWE	AUFST	PRES
SICHH	.200							
ZEIT	.295	.239						
KOLLG	.139	.161	.282					
ABDG	.425	.268	.460	.310				
ABWE	.200	.276	.286	.273	.462			
AUFST	.383	.273	.225	.152	.300	.340		
PRES	.179	.175	.247	.233	.285	.340	.298	
SELB	.208	.258	.340	.256	.447	.625	.300	.379

### 2.3.1 Inhaltliche Bedeutung des Zufriedenheitsindikators - Zwei Beispiele zur Verknüpfung von Zufriedenheit mit ergänzenden Außenkriterien

Bei der Interpretation des Konstruktes 'Zufriedenheit' bleibt ein gewisser Spielraum offen, da Individuen unterschiedlich auf die vorgegebene Realität reagieren können. Ob Arbeitnehmer, wenn sie sich als zufrieden äußern, in einem positiven Sinn mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind, d.h. durch ihre berufliche Arbeit eine Bedürfnisbefriedigung erfahren haben oder ob sie sich mangels geeigneter Realisierungschancen ihrer Ansprüche eher resignativ zufriedengegeben haben, ist nicht generell entscheidbar, auch wenn die dieser Arbeit zugrundeliegende theoretische Perspektive stärker der ersteren Ansicht zuneigt. Eine Problematik, die nicht nur für den Zufriedenheitsindikator, sondern in der Kernaussage auch für andere subjektive Indikatoren gilt, besteht darin, "daß man seinen Zusammenhang mit objektiven Bedingungen des Erwerbslebens und andere subjektive Beurteilungskriterien prüfen müßte, um zu wissen, was er (der Zufriedenheitsindikator) mißt" (Behrens 1982, S. 197).

Diese Forderung ist mit den Daten des Wohlfahrtssurveys für einige Arbeitsplatzzufriedenheiten erfüllbar. Exemplarisch soll an dieser Stelle je ein Arbeitsaspekt aus dem extrinsischen Bereich und dem intrinsischen Bereich (Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen) mit zusätzlichen Beurteilungskri-

terien in Verbindung gebracht werden. Auf den Zusammenhang zwischen objektiven Bedingungen des Erwerbslebens wird anschließend eingegangen werden.

Für die Bewertung des Indikators 'Zufriedenheit mit Verdienstmöglichkeiten' sei nochmals an das Ergebnis erinnert, daß die (quasi-objektive) der wahrgenommenen Verdienstmöglichkeiten mehr als das tatsächliche Einkommen selbst als Erklärungsfaktor für die Zufriedenheit in Betracht zu ziehen ist. Zurückgeführt wurde dies auf vermutete unterschiedliche individuelle Interpretationen des Begriffs 'gute Verdienstmöglichkeiten'. Ein weiterer Aspekt der damit in Beziehung steht, stellt die individuelle Beurteilung des erzielten Einkommens unter dem Gesichtspunkt der Entlohnungsgerechtigkeit dar. Anhand mehrerer Kriterien wie Leistung, Alter oder Belastung kann jeder Erwerbstätige sein Arbeitseinkommen als gerecht oder ungerecht bewerten diesen Bewertungen läßt sich dann zeigen, was der Zufriedenheitsindikator mißt. Bei der Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten wird dadurch der positive Gehalt der Zufriedenheitsäußerung überzeugend bestätigt, während dies für die Aufstiegschancen zunächst nicht ganz so eindeutig behauptet werden kann (vgl. Tab. 8 ).

Die wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit kann insgesamt als hoch betrachtet werden, wobei unter dem Gesichtspunkt der Belastung auch erhebliche negative Äußerungen zu finden sind. Bei allen Kriterien für die Bewertung der Einkommensgerechtigkeit korrelieren diese Bewertungen sehr deutlich mit der Zufriedenheitsäußerung. Je größer die wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit ist, umso höher ist die Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten und darüberhinaus auch die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit. Ein Einzelergebnis soll diesen Zusammenhang verdeutlichen. So ist beispielsweise bei den Personen, die ihren Verdienst unter dem Gesichtspunkt der Belastung als gerecht bezeichnen, ein Drittel mit den Verdienstmöglichkeiten sehr zufrieden und kein einziger Befragter sehr unzufrieden. Arbeitnehmer, die an diesem Kriterium gemessen den Verdienst als 'eher ungerecht' oder 'ungerecht' bewerten, sind im Gegensatz dazu weitaus häufiger unzufrieden; ein Drittel derjenigen, die das Einkommen als 'eher ungerecht' bewerten, sind eher unzufrieden, bei denen, die es als 'ungerecht' empfinden sind sogar 7 von 10 unzufrieden oder sehr unzufrieden.

Tabelle 8: Einkommensgerechtigkeit und Zufriedenheit mit Verdienstmöglichkeiten

Aspekte der Einkommensgerechtigkeit	N	Zufriedenheit mit Verdienstmöglichkeiten				Korrelationskoeffizient (Gamma)	
		sehr zufrieden %	zufrieden %	eher unzufrieden %	sehr unzufrieden %	Zufriedenheit mit Verdienstmöglichkeiten	Allgemeine Arbeitszufriedenheit
<u>Leistung</u>						.65	.30
gerecht	379	28.6	63.2	6.8	1.4		
eher gerecht	229	8.3	84.6	7.1	0.0		
eher ungerecht	260	8.4	36.3	50.3	5.0		
ungerecht	74	0.8	30.0	48.9	20.3		
<u>Ausbildung</u>						.61	.36
gerecht	383	28.7	39.4	15.9	0.4		
eher gerecht	367	8.4	72.2	18.7	0.7		
eher ungerecht	206	6.1	39.5	47.4	7.0		
ungerecht	46	3.8	39.1	26.1	31.0		
<u>Alter</u>						.65	.38
gerecht	387	28.5	64.0	7.0	0.5		
eher gerecht	343	8.2	75.2	15.5	1.1		
eher ungerecht	213	6.9	36.3	50.7	6.0		
ungerecht	55	3.2	29.0	41.4	26.4		
<u>Belastung</u>						.62	.33
gerecht	290	33.6	59.8	6.6	0.0		
eher gerecht	292	10.6	74.6	12.8	2.0		
eher ungerecht	313	6.8	58.1	32.6	2.5		
ungerecht	107	4.0	26.2	51.5	18.3		
<u>Kollegen</u>						.53	.25
gerecht	427	25.2	63.3	9.8	1.7		
eher gerecht	338	8.7	69.0	20.0	2.3		
eher ungerecht	151	5.5	43.0	46.5	5.0		
ungerecht	69	7.8	34.2	45.8	12.2		

Alles in allem betrachtet bestätigt die Verknüpfung von 'Einkommensgerechtigkeit' und 'Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten' den positiven Gehalt des Zufriedenheitsindikators und korrigiert das Bild einer resignativen Zufriedenheit. Dies wird auch dadurch nicht getrübt, daß in einzelnen Fällen wahrgenommene Einkommensungerechtigkeit und hohes Zufriedenheitsniveau zusammentreffen. Insgesamt gesehen finden wir sogar Anhaltspunkte für die gegenteilige Position von resignativer Zufriedenheit. Bei einigen Gerechtigkeitskriterien (Ausbildung, Kollegen) scheint es wahrscheinlicher zu sein, daß wahrgenommene Gerechtigkeit und niedrige Zufriedenheit zusammen auftreten. Dies läßt die Schlußfolgerung zu, daß es für die Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten trotz der überragenden Bedeutung der Einkommensgerechtigkeit nicht allein auf diesen Gesichtspunkt ankommt, sondern daß auch weitere Ansprüche und Beurteilungskriterien befriedigt oder erfüllt werden müssen.

Bei dem zweiten Beispiel, der Verknüpfung von realisiertem Aufstieg bzw. der Chance eines zukünftigen Aufstiegs und der Zufriedenheit mit den vorhandenen Aufstiegschancen, ist die Art des Zusammenhangs weniger klar zu bestimmen. Einerseits zeigt sich auch bei diesem Beispiel der positive Gehalt des Zufriedenheitsindikators: sowohl Arbeitnehmer, denen nach ihrer eigenen Einschätzung in ihrem gegenwärtigen Betrieb ein Aufstieg gelungen ist, als auch Arbeitnehmer, die die Möglichkeit sehen, sich im Laufe der nächsten Jahre beruflich zu verbessern, sind mit den gebotenen Aufstiegschancen zufriedener als Personen, die die betreffende Aussage verneinen. Die entsprechenden Korrelationen ( $\eta$ ) sind dabei zwischen erfolgtem innerbetrieblichem Aufstieg und Zufriedenheit mit .28 höher als zwischen zukünftigen Verbesserungsmöglichkeiten und Zufriedenheit (.15), was teilweise durch den unterschiedlichen Bezug der beiden Frageformulierungen <sup>1)</sup> plausibel wird.

Andererseits kann man an zwei Ergebnissen die besondere Schwierigkeit bei diesem Zufriedenheitsindikator ablesen. Zum einen ist ein erhebliches Ausmaß an Unzufriedenheit auch bei solchen Erwerbstätigen vorzufinden, die ihre

---

1) Sowohl die Frage nach einem bisherigen innerbetrieblichen Aufstieg als auch die Zufriedenheitsfrage bezieht sich konkret auf den gegenwärtigen Betrieb bzw. Arbeitsplatz, während im zweiten Fall ganz allgemein nach der Möglichkeit einer beruflichen Verbesserung gefragt wird. Unter inhaltlichen Gesichtspunkten darf ein Befund nicht unberücksichtigt bleiben: bei weiblichen Arbeitnehmern hat nur der reale Verlauf der bisherigen Karriere, nicht aber die momentane Einschätzung zukünftiger Verbesserungsmöglichkeiten ein Einfluß auf die Aufstiegszufriedenheit.



bisherigen (33 % Unzufriedene) oder ihre zukünftigen (38 % Unzufriedene) Chancen positiv bewerten. Und zweitens fallen die zahlreichen Arbeitnehmer ins Gewicht, die trotz offenkundiger Aufstiegsdefizite mit Zufriedenheit reagieren; in beiden Fällen sind dies mehr als 40 %. Insgesamt ist darüberhinaus festzuhalten, daß der Mehrheit der Arbeitnehmer kein innerbetrieblicher Aufstieg gelungen ist, und sie nicht mit der Möglichkeit rechnet, sich in den nächsten Jahren entscheidend zu verbessern. Beruflicher Aufstieg für jeden ist, gemessen an bisherigem zu zukünftigem Weiterkommen, eine realitätsferne Vorstellung, dessen sich die Arbeitnehmer allem Anschein nach durchaus bewußt sind. Betrachtet man die bisherigen und die zukünftigen Aufstiegsmöglichkeiten zusammen, dann zeigt sich, daß etwa jeder fünfte Arbeitnehmer einen Aufstieg hinter sich hat und mit weiterem Aufstieg rechnet, jedem vierten ebenfalls ein Aufstieg gelungen ist, jedoch keine weiteren Verbesserungsmöglichkeiten sieht, etwa jeder sechste bisher auf einen Aufstieg verzichten mußte, aber in nächster Zukunft damit rechnet, und schließlich fast 4 von 10 Arbeitnehmern weder innerbetrieblich aufgestiegen sind noch mit einer Möglichkeit rechnen. Diese Tatsache kann der Grund dafür sein, daß die Erwerbstätigen trotz der ihnen bewußten Defizite nicht völlig mit Unzufriedenheit reagieren. Beim Vergleich mit den Arbeitskollegen erfährt der einzelne Arbeitnehmer im Hinblick auf seine eigenen Aufstiegschancen keine offenkundige Benachteiligung und kann somit mit den eingeschränkten Möglichkeiten, die ihm der Arbeitsplatz bietet, relativ zufrieden sein. Die Entscheidung, ob dieses 'zufrieden sein' als resignative Zufriedenheit bewertet werden sollte, ist jedoch nicht leicht zu treffen.

Erleichtert wird eine derartige Entscheidung, wenn sich eine Gruppe von Arbeitnehmern identifizieren läßt, der man ein resignatives Verhalten oder eine entsprechende Äußerung zuschreiben kann. Eine Möglichkeit dazu bietet sich an, indem zwei auf die vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten bezogenen Äußerungen miteinander verglichen werden. Die Verbindung von Angaben zur quasi-objektiven Arbeitssituation - 'Aufstiegschancen sind am eigenen Arbeitsplatz vorhanden vs. nicht vorhanden' - und subjektiver Einschätzung der eigenen beruflichen Weiterentwicklung - 'sehe Möglichkeit für eine berufliche Verbesserung vs. sehe keine Möglichkeit für Verbesserung' - führt zu vier Typen, deren jeweiliges Zufriedenheitsniveau uns Aufschluß über den Gehalt des Zufriedenheitsindikators geben müßte: zu zwei konsistenten Typen, bei denen sich objektive Situation und subjektive Einschätzung entsprechen, und zu zwei inkonsistenten Typen, bei denen die subjektive Einschätzung von der wahrgenommenen Situation am eigenen Arbeitsplatz abweicht.

Tabelle 9: Zufriedenheit mit Aufstiegschancen in Abhängigkeit vom bisherigen Aufstieg und von zukünftigen Verbesserungsmöglichkeiten

	Insgesamt %	davon: Zufriedenheit mit Aufstiegschancen				Eta
		sehr zufrieden %	zufrieden %	eher unzufrieden %	sehr unzufrieden %	
Aufstieg im gegenwärtigen Betrieb						
Insgesamt						.28
ja	45.8	14	53	28	5	
nein	54.2	5	39	42	15	
Männer						.27
ja	54.0	12	56	29	4	
nein	46.0	6	38	45	12	
Frauen						.28
ja	31.8	18	46	27	9	
nein	68.2	3	40	38	19	
Möglichkeit einer beruflichen Verbesserung						
Insgesamt						.15
ja	37.5	13	48	30	9	
nein	62.5	6	44	39	11	
Männer						.18
ja	43.9	14	51	30	5	
nein	56.1	5	45	42	9	
Frauen						.00
ja	26.5	10	42	30	19	
nein	73.5	8	42	37	15	

Die erste Gruppe könnte man als 'Karriere-Typ' bezeichnen und umfaßt die Personen, die am eigenen Arbeitsplatz Aufstiegschancen vorfinden und in ihrer subjektiven Einschätzung ein berufliches Weiterkommen antizipieren. Erwähnenswert sind die auffälligen geschlechtsspezifischen Unterschiede. Diese im ganzen positive Konstellation scheint für weibliche Arbeitnehmer in erster Linie eine Ausnahme zu sein, während sie bei den männlichen Arbeitnehmern die zweithäufigste Möglichkeit darstellt. Wie zu erwarten ist findet man bei dieser Gruppe, und zwar gleichermaßen bei Männern und bei Frauen, das höchste Zufriedenheitsniveau vor. Die zweite Gruppe sieht trotz den am eigenen Arbeitsplatz geringen oder nicht vorhandenen Aufstiegschancen die Möglichkeiten einer beruflichen Verbesserung; vermutlich sind es gerade die außerhalb des gegenwärtigen Betriebes liegenden Alternativen, denen das hohe Zufriedenheitsniveau dieser Gruppe zuzuschreiben ist. Für die dritte

Gruppe bietet weder der eigene Arbeitsplatz Aufstiegsmöglichkeiten noch werden ganz allgemein andere Möglichkeiten der beruflichen Verbesserung erkannt. Dies ist offenbar die Standardsituation für weibliche Arbeitnehmer - 6 von 10 Frauen fallen in diese Kategorie - während die männlichen Arbeitnehmer sich deutlich weniger in diese Richtung äußern. Zumindest für die nächsten Jahre rechnen diese Arbeitnehmer nicht mit einer einschneidenden Änderung des Status quo, doch weder eine möglicherweise bereits durchlaufene Berufskarriere noch die mangelnden Zukunftsaussichten führen dazu, daß große Teile dieser Gruppe sich mit der jetzigen Situation in irgendeiner Art abgefunden haben, d.h. sich zufriedengegeben haben. Im Gegenteil, insgesamt liegt ein deutliches geringes Zufriedenheitsniveau vor. Auf die vierte Gruppe schließlich trifft wohl am ehesten das Attribut 'Resignation' zu: der eigene Arbeitsplatz/Betrieb bietet zwar auf der einen Seite den betroffenen Personen gewisse Aufstiegschancen, auf der anderen Seite sehen diese Arbeitnehmer jedoch für sich selbst keine Möglichkeiten, sich beruflich zu verbessern. Wenn diese Personen angesichts der für sie selbst in gewissem Sinne prekären Situation resigniert haben oder einfacher gesagt, kein berufliches Weiterkommen (mehr) erhoffen, dann wäre eine relativ annehmbare subjektive Befindlichkeit zu erwarten und als resignative Zufriedenheit zu interpretieren. Die vorliegenden Daten sprechen dagegen: insgesamt 8 von 10 Arbeitnehmern dieser Gruppe sind mit ihren Aufstiegschancen unzufrieden, bei den weiblichen Arbeitnehmern, bei denen sich zuvor sie subjektive Einschätzung der Verbesserungsmöglichkeit als völlig invariant gegenüber der Zufriedenheit erwiesen hatte, äußert sich sogar jede dritte als sehr unzufrieden.

Die Einbeziehung der vier konstruierten Kategorien 'Karriere', 'Alternative Möglichkeiten', 'Erhaltung des Status quo' und 'Resignation' erweist sich alles in allem im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen als gelungener Versuch, sowohl den positiven Gehalt des Zufriedenheitsindikators auch im intrinsischen Bereich nachzuweisen, als auch zu zeigen, daß einerseits der Verlauf der bisherigen Erwerbsbiographie - die Frage nach einem erfolgreichen innerbetrieblichen Aufstieg - und andererseits die Einschätzung der zukünftigen Möglichkeiten auf der Basis der vorgegebenen Ausgangssituation hervorragend geeignet sind, die entsprechende Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit (eta-Koeffizienten zwischen .50 und .61) vorherzusagen.

Tabella 10: Vorhandene Aufstiegschancen und antizipierte Möglichkeiten einer beruflichen Verbesserung

Typ <sup>1</sup>	Zahl der Fälle %	davon: Zufriedenheit mit Aufstiegschancen				Eta
		sehr zufrieden %	zufrieden %	eher unzufrieden %	sehr unzufrieden %	
<b>'Karriere'</b>						
Insgesamt	21.0	23	71	6	1	.57
Männer	27.1	22	71	6	1	.61
Frauen	10.8	24	70	2	0	.50
<b>'Alternative'</b>						
Insgesamt	15.9	16	75	8	1	
Männer	16.9	12	80	8	0	
Frauen	14.3	22	65	8	4	
<b>'Status quo'</b>						
Insgesamt	46.4	3	33	50	15	
Männer	38.8	2	31	55	12	
Frauen	59.2	3	36	43	17	
<b>'Resignation'</b>						
Insgesamt	16.7	1	20	59	20	
Männer	17.2	2	19	66	13	
Frauen	15.7	0	22	46	32	

1) Die vier Gruppen wurden folgendermaßen gebildet: Die Variable 'Wahrnehmung von Aufstiegschancen' ist dichotomisiert und wird der Variable 'Subjektive Beurteilung einer weiteren beruflichen Verbesserung' gegenübergestellt:

		Möglichkeit der Verbesserung	
		Ja	Nein
Aufstiegschancen vorhanden	Ja	'Karriere'	'Resignation'
	Nein	'Alternative'	'Status quo'

Das Beispiel 'Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten' und das Beispiel 'Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen' haben beide demonstriert, was der Zufriedenheitsindikator mißt: er ist auf der individuellen Ebene im positiven und im negativen Sinne ein deutliches Spiegelbild der vorgegebenen objektiven Situation, wenn dieses Bild auch in einzelnen Fällen erst durch zusätzliche Blickwinkel aufgehellt werden kann. Zusammenfassend kann jedoch die Überlegung bezüglich einer resignativen Zufriedenheit als nicht allzu stichhaltig zurückgewiesen werden. Zugleich soll festgehalten werden, daß Unzufriedenheit auf gegenwärtig nicht realisierbare Ansprüche schließen läßt und somit auch ein erhebliches Potential für Veränderungen, die beispielsweise in einem Betriebswechsel liegen könnten, darstellt.

### 2.3.2 Die Bedeutung von beruflicher Wertorientierung und faktischer Arbeitssituation für die Einzelzufriedenheiten

Bisher wurde an zwei Beispielen aufgezeigt, was der Zufriedenheitsindikator mißt und wie die neun Einzelzufriedenheiten insgesamt zusammenwirken. Aus-

gehend von der Vermutung eines spezifischen Zusammenhangs zwischen beruflicher Wertorientierung, wahrgenommenen, quasi-objektiven Merkmalen des Arbeitsplatzes und dem Zufriedenheitsniveau in den neun Jobfacetten sollen nun die eingangs formulierten Hypothesen überprüft werden.

Die erste Hypothese (vgl. S. 10) behauptet zwei sich ergänzende Beziehungsmuster zwischen den drei Dimensionen. Der erste Teil bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen der Einzelzufriedenheit und dem entsprechenden am eigenen Arbeitsplatz vorhandenen Merkmal. Dieser Zusammenhang soll umso stärker sein, je wichtiger dieser Arbeitsaspekt bewertet wird. Diese These räumt der faktischen Arbeitssituation im Hinblick auf die Zufriedenheit die Priorität ein, nimmt also, wie bereits bei der Darstellung der Verteilungen in den drei Dimensionen kurz diskutiert wurde, die relative 'Nähe' von gegebenen Arbeitsplatzmerkmalen und Zufriedenheitsbewertung auf und bestimmt den erwarteten Einfluß der beruflichen Orientierung als 'Verstärker' dieses Zusammenhangs. Der zweite Teil der Hypothese bzw. die Umformulierung bezieht sich direkt auf die Verbindung von Wichtigkeit und Zufriedenheit. In Abhängigkeit von der vorgegebenen Situation am Arbeitsplatz wird folgender korrelativer Zusammenhang erwartet: die Wichtigkeitsbeurteilung soll vor allem dann einen Einfluß auf die Zufriedenheit besitzen, wenn der angesprochene Arbeitsaspekt als wenig oder gar nicht vorhanden wahrgenommen wird. Es müßte dann eine deutlich ausgeprägte Beziehung zwischen beruflicher Orientierung und Zufriedenheit vorzufinden sein. Die Priorität der faktischen Situation wird auch hier wiederum anerkannt, sie soll aber dann an Gewicht verlieren, wenn das Merkmal (beispielsweise die Aufstiegschancen) nicht vorhanden ist; in diesem Fall hängt die subjektive Bewertung (die Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen) entscheidend von der Stärke der beruflichen Orientierung (Wichtigkeit der Aufstiegschancen) ab.

Beide Teile dieser Hypothese können zunächst (vgl. Tab. 11) empirisch bestätigt werden. Im oberen Teil der Tabelle wird die berufliche Orientierung als 'Verstärker' des Zusammenhangs zwischen Arbeitssituation und Zufriedenheit fast durchgängig identifiziert, im unteren Teil der Tabelle zeigt sich der erwartete negative Zusammenhang zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit unter den angegebenen Randbedingungen.

Tabelle 11: Die Auswirkung der beruflichen Orientierung

Korrelationen zwischen subjektiver Wahrnehmung und Zufriedenheit bei gegebener Wichtigkeit<sup>1</sup>

Values:

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
VERD	.71	.65	.47	+
SICHH	.77	.76	.59	+
ZEIT	.87	.77	.70	.72
KOLL	.72	.68	.56	+
ABDG	.65	.59	.63	-
ABWE	.74	.70	.76	+
SELB	.79	.76	.63	+
AUFST	.78	.67	.45	.27
PRES	.75	.61	.63	.57

Korrelationen zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit bei gegebener subjektiver Wahrnehmung<sup>2</sup>

Rewards:

	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
VERD	-.04	-.08*	-.24*	-.33*
SICHH	.05	-.04	-.22*	-.33*
ZEIT	.08	-.01	-.24*	-.52*
KOLL	.21*	.05	.05	+
ABDG	.02	.01	-.05	-.32*
ABWE	.14*	.09*	-.16*	+
SELB	.15	.07*	-.16*	-.38*
AUFST	-.01	.13 <sup>o</sup>	-.06	-.22*
PRES	.07	.07	-.16*	-.18

+ zu kleine Fallzahlen in den Zellen

- nicht vorhanden

1) Alle Koeffizienten sind signifikant

2) \*: Koeffizient ist signifikant

Daß die Beziehung zwischen den Dimensionen 'subjektive Wahrnehmung von Arbeitsaspekten' und 'Zufriedenheit' durch die jeweilige Wichtigkeitsbeurteilung verstärkt wird, zeigt sich besonders deutlich an den Verdienstmöglichkeiten und den Aufstiegschancen. Je wichtiger diese Aspekte bewertet werden, umso höher wird die vorgefundene positive Korrelation. Werden beispielsweise die Aufstiegschancen als unwichtig oder weniger wichtig bezeichnet, finden wir ein geringes bis mittleres Korrelationsniveau (.27 bzw. .45) vor, das jedoch mit .78 überzeugend hoch wird, wenn die Aufstiegschancen als sehr wichtig beurteilt werden. Vergleichbare Zusammenhänge zeigen sich auch bei dem extrinsischen Aspekt Verdienstmöglichkeiten - hier steigen die Maße von .47 über .65 auf .71 an.

Einige Ausnahmen relativieren die allgemeine Gültigkeit der Hypothese. Für die konkreten Arbeitsaspekte 'Arbeitszeitregelung' und 'Abwechslung' sowie für den eher übergeordneten Aspekt 'Arbeitsbedingungen' scheint es für den diskutierten Zusammenhang relativ unerheblich zu sein, wie wichtig diese Aspekte bewertet werden. Auch dann, wenn diese Merkmale als weniger wichtig oder im Falle der Arbeitszeit als unwichtig gelten, sind keine deutlich niedrigeren Korrelationen festzustellen. Für diese Bereiche wird nur der dominante Einfluß der faktischen Situation auf die Zufriedenheit beobachtet.

Auf dem Hintergrund dieser Dominanz sind die expliziten Zusammenhänge zwischen der Wichtigkeit und der Zufriedenheit zu beurteilen. Erkennbar wird dies durch den praktisch nicht oder nur in wenigen Ausnahmen vorhandenen positiven Einfluß der beruflichen Orientierung auf die Zufriedenheit, wenn die Arbeitnehmer die Arbeitsaspekte an ihrem Arbeitsplatz als vorhanden wahrnehmen. Deutlich hingegen zeigt sich ein negativer Einfluß dann, wenn bestimmte Arbeitsaspekte mehr oder weniger nicht vorhanden sind. Ist dies der Fall, dann führt eine hohe Wichtigkeitsbeurteilung zu einem geringen Zufriedenheitsniveau. Am Beispiel der Verdienstmöglichkeiten heißt das konkret: werden gute Verdienstmöglichkeiten am eigenen Arbeitsplatz wahrgenommen, dann spielt die zugewiesene Wichtigkeit für die entsprechende Zufriedenheit praktisch keine Rolle; werden dagegen gute Verdienstmöglichkeiten nicht wahrgenommen, dann kommt die Wichtigkeitsbeurteilung voll zur Geltung - die negativen Korrelationen (-.24 und -.23) deuten an, daß hohe Zufriedenheit nur bei geringer Wichtigkeit vorzufinden ist, daß aber hohe Wichtigkeit eher zu Unzufriedenheit führt.

Die Schlußfolgerung, die an dieser Stelle möglich wäre, würde mit einiger Berechtigung die Bedeutung der beruflichen Orientierung für die Zufriedenheitsbewertung hervorheben. Daß diese Interpretation voreilig und in einigen Fällen unzulässig ist, zeigen weitere Analyseschritte, die im Gegensatz dazu den Schluß auf eine relative Bedeutungslosigkeit der beruflichen Orientierung im Hinblick auf die Zufriedenheit ermöglichen.

Die erste Analyse wird durch Ergebnisse aus partiellen Korrelationen präsentiert (vgl. Tab.12 ) und bietet über die bisherigen Befunde hinausgehend im wesentlichen zwei beachtenswerte Informationen. Die Korrelationen 0. Ordnung zwischen der 'Wichtigkeit' und den interessierenden abhängigen Variablen 'subjektive Wahrnehmung der faktischen Arbeitssituation' (Spalte 1), den entsprechenden Einzelzufriedenheiten (Spalte 2) sowie der allgemeinen Arbeitsplatzzufriedenheit (Spalte 3) sind die bekannten bivariaten Koeffizienten. Sie können dahingehend interpretiert werden, daß die Arbeitnehmer Arbeitsplätze besitzen, die im großen und ganzen ihren Wertorientierungen entsprechen und daß diese berufliche Orientierung auch jeweils befriedigt werden konnten, aber insgesamt kaum einen Einfluß auf die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit haben. Die partiellen Korrelationen zeigen nun aber, daß bei Kontrolle der subjektiven Wahrnehmung vorhandener Arbeitsplatzmerkmale diese Zusammenhänge verschwinden oder sogar in die umgekehrte Richtung gehen. Die zum Teil beachtlichen bivariaten Beziehungen erweisen sich nun als typische Scheinkorrelationen, die bedingt durch den engen Zusammenhang zwischen faktischer Arbeitssituation und Zufriedenheit, das heißt durch die bereits mehrfach betonte Dominanz der quasi-objektiven Dimension, über den eigentlichen Sachverhalt hinwegtäuschen. Berufliche Orientierung hat - wenn überhaupt - unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse einen negativen Einfluß auf die einzelnen Zufriedenheiten (beispielsweise bei den Verdienstmöglichkeiten) und auf die allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit (beispielsweise bei den Aspekten Aufstiegschancen und Selbstgestaltung).

Genauer und differenzierter lassen sich die dargestellten Beziehungen zwischen den drei Dimensionen in einem abschließenden Analyseschritt bestimmen, der die bisherigen Ergebnisse aufnimmt und in sich vereint.

In Tabelle 13 werden zu diesen Beziehungen einige Koeffizienten präsentiert. In Spalte 1 werden nochmals die Korrelationen zwischen beruflicher Orientierung und Zufriedenheit in jeder Jobfacette ausgewiesen (value) und dazu die



Tabelle 12: Berufliche Orientierungen und Zufriedenheitsbewertung  
- Korrelationen -

	Korrelationen 0. Ordnung von beruflichen Wertorientierungen mit			Korrelationen 1. Ordnung bei Kontrolle der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsaspekte	
	subjektive Wahrnehmung	Einzel-zufriedenheiten	Gesamt-zufriedenheit	Einzel-zufriedenheiten	Gesamt-zufriedenheit
VERD	.1610	.0108	.0009	-.1303	-.0646
SICHH	.1193	.0363	.0315	-.0803	.0058
ZEIT	.0917	.0112	-.0187	-.0993	-.0479
KOLLG	.3578	.3269	.1345	.1023	.0084
ABDG	-.0039	-.0147	.0346	-.0156	.0415
ABWE	.2807	.2319	.0585	.0381	-.0368
AUFST	.3824	.2050	-.0250	-.0709	-.1409
PRES	.3322	.2001	.0938	-.0210	.0121
SELB	.4474	.3174	.0517	-.0512	-.1280

entsprechenden Werte zwischen subjektiver Wahrnehmung und Zufriedenheit (reward). Spalte 2 enthält Korrelationskoeffizienten für eine multiplikative Verknüpfung zwischen beruflicher Orientierung und subjektiver Wahrnehmung; dies entspricht einem Gewichtungungsverfahren, das die wahrgenommene Belohnung entsprechend der zugewiesenen Bedeutung gewichtet und sich auf die These eines derartigen Zusammenhangs bezieht.

Ein schon bekanntes Ergebnis findet sich in Spalte 1 bei den Aspekten Verdienstmöglichkeiten, Sicherheit, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Zwischen der Wichtigkeit, die jedem dieser Aspekte zukommt, und den Zufriedenheiten mit diesen Aspekten besteht praktisch kein Zusammenhang. Bei den meisten intrinsischen Aspekten dagegen gehen die Korrelationen in die vermutete Richtung, vor allem bei Selbstgestaltung variiert das Niveau in der Wichtigkeitsdimension systematisch und positiv mit dem in der Zufriedenheitsdimension. Auf der anderen Seite zeigen sich positive und hohe Korrelationen zwischen Wahrnehmung und Zufriedenheit, was die Dominanzrolle dokumentiert, daß in erster Linie Ausmaß an wahrgenommener 'Belohnung' die Höhe der Zufriedenheit bestimmt.

**Tabelle 13: Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsplatzmerkmalen**  
 Zusammenhänge zwischen den Dimensionen Wichtigkeit und subjektive Wahrnehmung  
 der Arbeitsplatzmerkmale (Korrelationen und multiple Klassifikationsanalyse)

	Korrelation mit Einzelzufriedenheit		Multiple Klassifikationsanalysen zur Erklärung der jeweiligen Einzelzufriedenheit (bei Kontrolle von beruflicher Stellung und Geschlecht)		
	(1)	(2)	Beta	R <sup>2</sup>	Zusammenhang zwischen Wichtigkeitsniveau und Zufriedenheit
<b>Extrinsische Merkmale</b>					
VERD					
value	.015		.10	.47	negativ
reward	.664	.486	.68		
SICHH					
value	.027		.04	.59	negativ
reward	.746	.541	.74		
ZEIT				.63	negativ
value	.010		.07		
reward	.782	.514	.79		
XOLLG				.55	indifferent
value	.322		.09		
reward	.727	.629	.71		
<b>Intrinsische Merkmale</b>					
ABDG				.39	indifferent
value	-.006		.02		
reward	.640	.489	.61		
ABWE				.55	positiv
value	.229		.07		
reward	.737	.563	.72		
AUFST				.45	negativ
value	.199		.07		
reward	.650	.546	.69		
PRES				.44	positiv
value	.198		.06		
reward	.649	.507	.64		
SELB				.52	indifferent
value	.316		.13		
reward	.772	.666	.79		

- (1) Korrelationskoeffizienten zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit (value), zwischen Wahrnehmung und Zufriedenheit (reward).  
 (2) Korrelationskoeffizienten zwischen multiplikativer Verknüpfung von value x reward und der Zufriedenheit (Wahrnehmung wird durch die Bedeutung, die dem Merkmal zugewiesen wird, gewichtet.)

Eine Überlegung besteht darin, daß die Gewichtung von Wahrnehmung mit der Wichtigkeit zu deutlich besseren Resultaten bezüglich des Zusammenhangs mit der jeweiligen Zufriedenheit führt. Die Korrelationen (Spalte 3) widerlegen diese Vermutung. Eine multiplikative Verknüpfung beider Dimensionen verschlechtert in allen neun Facetten den Zusammenhang.<sup>1)</sup> Die Erklärung, die sich dafür anbietet, besagt, daß sowohl Wichtigkeit als auch Wahrnehmung einen unabhängigen Einfluß auf das Zufriedenheitsniveau haben, daß dieser Einfluß teilweise in umgekehrter Richtung geht. Eine multiple Klassifikationsanalyse, die zugleich die geforderte Kontrolle von beruflichem Status und Geschlecht beinhaltet, führt nun zu den einzelnen Nettoeffekten und bestimmt gleichzeitig die Erklärungskraft beider Dimensionen im Hinblick auf die Zufriedenheit. Die entsprechenden Ergebnisse belegen zum einen den hohen Zusammenhang zwischen rewards und Zufriedenheit, wie die Anteile an erklärter Varianz deutlich machen, und weisen zum anderen auf die relativ geringe Bedeutung der Dimension der beruflichen Orientierung hin. Nur in zwei Fällen, bei den Verdienstmöglichkeiten und bei Selbstgestaltung, kommt der Wichtigkeit ein nennenswerter Einfluß auf die Zufriedenheit zu. Die einzelnen Ergebnisse deuten an, daß die Wirkungsweise der beruflichen Orientierung im Hinblick auf die Zufriedenheit in zwei gegenläufigen Mustern zu bestimmen ist:

- Bei extrinsischen Aspekten (und bei dem nicht eindeutigen intrinsischen Aspekt 'Aufstiegschancen') zeigt sich ein klarer negativer Einfluß der Wichtigkeit auf die Zufriedenheit. Je stärker bei gegebener Wahrnehmung einer dieser Aspekte als wichtig bewertet wird, um so größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß diese berufliche Orientierung nicht befriedigt wird; die daraus resultierende Zufriedenheit ist substantiell geringer.
- Die intrinsische berufliche Orientierung hat im Gegensatz dazu entweder keinen oder sogar einen positiven Einfluß auf die Zufriedenheit. Je wichtiger ein intrinsisches Merkmal bei gegebener Wahrnehmung bewertet wird, um so höher ist die Zufriedenheit mit diesem Merkmal.

---

1) zu vergleichbaren Gewichtungsverfahren mit ähnlichen Ergebnissen vgl. Quinn/Mangione 1973! Rippe/Pippke 1981

Das Bild, das sich aus den dargestellten Analysen über die Beziehungen der drei Dimensionen abzeichnet, kann folgendermaßen zusammengefaßt werden:

Berufliche Orientierung: Es ist nicht möglich, eine eindeutige Wirkung der beruflichen Orientierung in allen neun Arbeitsaspekten nachzuweisen. Weder kann ein klares Muster zwischen dem, was die Arbeitnehmer von ihrer beruflichen Tätigkeit erwarten, und dem, was sie an ihrem Arbeitsplatz vorfinden, beobachtet werden, noch kann die These, daß vorhandene Arbeitsaspekte vor dem Hintergrund der beruflichen Wertorientierung bewertet und beurteilt werden, in dieser allgemeinen Form aufrechterhalten werden. Es ist in diesem Zusammenhang allerdings auch darauf hinzuweisen, daß die beruflichen Wertorientierungen keine realitätsfernen oder zu hohe und somit nicht einlösbare Ansprüche an die berufliche Tätigkeit repräsentieren. Wir finden keinen Anhaltspunkt dafür, daß Ansprüche oder Erwartungen und Realität konträr sind. Für das Zufriedenheitsniveau jedoch scheint die geäußerte Wertorientierung insgesamt relativ bedeutungslos zu sein.<sup>1)</sup> Die Ausnahmen im Bereich der extrinsischen Merkmale sind allerdings ein erster Hinweis auf defizitäre Lagen, in denen der Arbeitsplatz nicht das bietet, was von den Arbeitnehmern für erforderlich gehalten wird; die positiven Ausnahmen im Bereich der intrinsischen Merkmale unterstützen die beiden darauf bezogenen theoretischen Erklärungsansätze.

Subjektive Wahrnehmung vorhandener Arbeitsaspekte: Die quasi-objektive Situation am Arbeitsplatz, d.h. die den Arbeitnehmern bewußte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes ist weitgehend und ausschließlich entscheidend, wie zufrieden oder unzufrieden die Arbeitnehmer mit den verschiedenen Arbeitsaspekten sind. Die Kenntnis der subjektiv wahrgenommenen Belohnung reicht in aller Regel aus, um die entsprechende Zufriedenheit vorherzusagen, während eine wie immer konstruierte Gewichtung mit der betreffenden Wertorientierung diese Vorhersagekraft deutlich vermindert. Insbesondere bei den Aspekten Arbeitszeitregelung, Selbstgestaltungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit hängt die geäußerte Zufriedenheit am unmittelbarsten direkt von der wahrgenommenen Arbeitssituation ab. Im Gegensatz dazu führen angenehme Arbeitsbe-

---

<sup>1)</sup> Die Ergebnisse der partiellen Korrelationen und der multivariaten Analysen sind nur scheinbar widersprüchlich, da im multivariaten Fall erstens auch nicht-lineare Zusammenhänge aufgedeckt werden und zweitens der Einfluß von beruflicher Stellung und Geschlecht kontrolliert werden.

dingungen, ein hohes Ansehen der Tätigkeit, vorhandene Aufstiegschancen und gute Verdienstmöglichkeiten weniger zwingend zu einer hohen Zufriedenheit mit diesen Aspekten.

Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten: Die als real wahrgenommene Arbeitssituation bestimmt im wesentlichen die Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsplatzmerkmalen, wobei sich Zufriedenheit mit einem Aspekt und Unzufriedenheit mit einem anderen Aspekt abwechseln kann. Allerdings ist im Hinblick auf die subjektive Bewertung immaterieller Arbeitsaspekte wie Prestige, Abwechslung oder Selbstgestaltung eine insgesamt gleichgerichtete Bewertung festzustellen.

### 3.0 Determinanten der allgemeinen Arbeitszufriedenheit

In diesem letzten Abschnitt steht das globale Maß subjektiven Wohlbefindens im Bereich des Arbeitslebens, die allgemeine Arbeitszufriedenheit, im Mittelpunkt der Untersuchung. Wir greifen die zu Beginn angeführten Fragestellungen auf und präsentieren dazu unsere Befunde.

Erstens wird eine Antwort auf die Frage gegeben, wovon die allgemeine Arbeitszufriedenheit bei verschiedenen beruflichen Gruppen abhängt: wie muß der Arbeitsplatz aussehen, damit etwa un- und angelernte Arbeiter, weibliche Arbeitnehmer oder höhere Beamte mit ihrer Stelle insgesamt zufrieden sind? Welche Einzelzufriedenheiten wirken sich auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit aus und welche sind dafür eher zweitrangig?

Zweitens sollen Hinweise für die These vorgelegt werden, daß es für die Arbeitszufriedenheit auch entscheidend sein kann, wie der einzelne Arbeitnehmer an seinen heutigen Arbeitsplatz gekommen ist: inwieweit spielen also Teilaspekte der Erwerbskarriere für die abschließende Bewertung der gegenwärtigen Position eine Rolle?

Drittens schließlich werden die zitierten theoretischen Erklärungsansätze (Dispositionsansatz vs. situativer Ansatz) auf ihre empirische Gültigkeit hin zu prüfen sein: hängt die allgemeine Arbeitszufriedenheit mitentscheidend von der vorhandenen intrinsischen Wertorientierung ab, sind also Arbeitnehmer, die ausgeprägte inhaltliche Ansprüche stellen, zugleich auch hoch zufrieden? Diese Analyse wird ergänzt, indem wir prüfen, inwieweit ein spezifischer Aspekt beruflicher Plazierungsprozesse, die Art wie die Stelle gefunden wurde, das Ergebnis des Plazierungsprozesses, die Arbeitszufriedenheit, beeinflußt.

### 3.1 Berufliche Statusgruppen, Männer und Frauen im Vergleich - was führt zu Arbeitszufriedenheit?

---

Welche reale Bedingungen müssen, so lautet die erste Fragestellung, am Arbeitsplatz vorhanden sein, damit die Erwerbstätigen eine hohe Zufriedenheit erfahren können, oder anders formuliert, damit Unzufriedenheit und Enttäuschung vermieden werden? Welche Arbeitsaspekte tragen also am stärksten zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit bei und welche spielen für die Bewertung des gesamten Arbeitsplatzes eine untergeordnete Rolle?

Für die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten können folgende Bedingungen, in der Reihenfolge ihres Gewichtes<sup>1)</sup>, benannt werden: An der Spitze stehen die Verdienstmöglichkeiten, ihnen folgt unmittelbar die Möglichkeit zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit. Mit einem geringeren Einfluß finden wir dann das Verhältnis zu den Arbeitskollegen, die Arbeitszeitregelung, die Abwechslung am Arbeitsplatz und - überraschenderweise weit abgeschlagen - die Sicherheit des Arbeitsplatzes ( vgl. Tab. 14 ).

Daß die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit so wenig zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit beiträgt, überrascht um so mehr, als gerade der Sicherheitsaspekt bei den beruflichen Ansprüchen stark betont wird. Hier zeigt sich jedoch wieder sehr deutlich die relative Bedeutungslosigkeit der Orientierungen im Hinblick auf die Zufriedenheitsbewertung. Auch wenn bestimmte Arbeitsaspekte als wichtig oder sehr wichtig beurteilt werden, muß daraus nicht unmittelbar folgen, daß diese Aspekte ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitszufriedenheit sind. Der marginale Einfluß der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit gilt im übrigen nicht nur für die Gesamtheit der Erwerbstätigen, sondern wird bei allen betrachteten beruflichen Gruppen gleichermaßen festgestellt. Also selbst bei den un- und angelernten Arbeitern als die Gruppe, die wohl am stärksten vom Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, bedroht ist, was sich in den beruflichen Ansprüchen deutlich dokumentiert, trägt die faktische Arbeitsplatzsicherheit nur minimal zur Arbeitszufriedenheit bei. Die Vermutung liegt nahe, daß in diesem Zusammenhang die eigene Situation, nämlich einen Arbeitsplatz zu besitzen, gewißermaßen als Standardsituation betrachtet wird; und was als

---

1) Wir legen dazu Schätzungen aus multiplen Regressionen vor, denn hier geht es darum, die spezifische Erklärungskraft einzelner Arbeitsbedingungen bei Kontrolle der jeweils anderen Bedingungen zu erhalten.

**Tabella 14.1:** Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von vorhandenen Arbeitsaspekten.  
Regressionsergebnisse zur Vorhersage der Gesamtzufriedenheit, insgesamt und nach Geschlecht<sup>1</sup>.

Rewards	Insgesamt <sup>2</sup>			Männer			Frauen		
	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs
VERD	.53	(9.02)	.129	.60	(8.48)	.183	.44	(4.09)	.046
SELB	.35	(6.31)	.097	.28	(4.92)	.046	.49	(4.83)	.163
KOLL	.43	(6.26)	.049	.46	(5.60)	.077	.49	(4.39)	.064
ZEIT	.23	(4.34)	.018	.25	(4.34)	.026			
ABWE	.24	(3.87)	.011				.30	(2.73)	.017
SICHH	.16	(2.97)	.006	.20	(3.23)	.013			
AUFST				.17	(2.95)	.009			
Konstante	3.57	(14.24)		3.62	(14.98)		4.18	(11.96)	
Multipl. R <sup>2</sup>			.322			.354			.289
N			964			647			316

1) Siehe Tabelle 15.1  
2) Siehe Tabelle 15.1

**Tabella 14.2:** Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von vorhandenen Arbeitsaspekten.  
Regressionsergebnisse zur Vorhersage der Gesamtzufriedenheit, nach beruflicher Stellung<sup>1</sup>.

Rewards	Un-, angelernte Arbeiter			Sonstige Arbeiter			Einfache Angestellte, Beamte			Mittlere Angestellte, Beamte			Gehobene, höhere Angestellte, Beamte		
	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs
VERD	.36	(2.24)	.020	.59	(5.13)	.171				.49	(4.11)	.225	.55	(5.32)	.173
SELB	.77	(5.77)	.208							.45	(4.26)	.044	.39	(3.42)	.037
KOLL				.41	(2.85)	.085				.49	(3.75)	.052	.54	(4.55)	.116
ZEIT	.62	(3.84)	.076	.23	(2.22)	.041	.40	(2.66)	.059				.29	(3.57)	.055
ABWE	.36	(2.44)	.039	.21	(2.09)	.011	.44	(2.72)	.051	.49	(3.74)	.106			
SICHH				.24	(2.15)	.014				.26	(2.38)	.014			
AUFST				.23	(2.38)	.026									
Konstante	3.73	(7.88)		3.75	(9.45)		6.11	(13.05)		2.91	(7.46)		3.99	(10.38)	
Multipl. R <sup>2</sup>			.343			.348			.111			.441			.380
N			171			249			109			230			203

1) Siehe Tabelle 15.1

Standard und in diesem Sinne als 'normal' angesehen wird, kann selbst dann, wenn das kollektive Problem Arbeitslosigkeit anerkannt wird, offenbar kein entscheidendes individuelles Kriterium zur Beurteilung des eigenen Arbeitsplatzes sein.

Völlig anders hingegen ist der Einfluß der vorhandenen oder nicht vorhandenen Selbstgestaltung zu bestimmen. Obwohl die Möglichkeit der Selbstgestaltung keine überragende berufliche Orientierung ist, erweist sich eine real wahrgenommene Selbstgestaltung hinter den generell bedeutsamen Verdienstmöglichkeiten als beachtlicher Einflußfaktor für die Arbeitszufriedenheit. Dies gilt nicht nur für die Gesamtheit der untersuchten Erwerbstätigen, sondern auch und vor allem bei jenen Berufsgruppen, die sicherlich kaum über herausragende Möglichkeiten der selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit verfügen. Dieser starke Zusammenhang hat zweifache Konsequenzen. Sind Möglichkeiten zur Selbstgestaltung vorhanden, dann steigt das Zufriedenheitsniveau beträchtlich; bietet der Arbeitsplatz jedoch keine derartigen Chancen, dann führt dies zu Unzufriedenheit. Dieser Zusammenhang zeigt sich allerdings weniger ausgeprägt bei männlichen Arbeitnehmern - hier dominieren die Verdienstmöglichkeiten und die Kollegialität vor der Selbstgestaltung - als bei weiblichen Arbeitnehmern, bei denen sich die Reihenfolge der Einflußfaktoren gerade umkehrt.

Politische Programme zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens haben, so kann an dieser Stelle festgehalten werden, nicht umsonst einen Wandel der beruflichen Tätigkeit zugunsten von Arbeitsplätzen mit mehr Selbstgestaltung und mehr Abwechslung betont. Wenn auch im Bereich der beruflichen Orientierungen der Wunsch nach mehr Selbstgestaltung und abwechslungsreicherer Tätigkeit nicht unbedingt im Vordergrund steht, kann mit einiger Berechtigung ein diesbezüglicher latenter Anspruch festgestellt werden, dessen Realisierung zu mehr Arbeitszufriedenheit führt. Dies gilt in erster Linie für solche Berufsgruppen, denen ein Defizit in diesem Bereich zugeschrieben werden kann: für un- und angelernte Arbeiter, für einfache und mittlere Angestellte und Beamte sowie für weibliche Erwerbstätige.

Die überragende Bedeutung der Möglichkeit zur Selbstgestaltung für die allgemeine Arbeitszufriedenheit zeigt sich auch dann, wenn nicht die reale Arbeitssituation, sondern die einzelnen Zufriedenheiten in ihren Auswirkungen auf die



Gesamtzufriedenheit betrachtet werden (vgl. Tab. 15 ). Insgesamt gesehen ist die geäußerte Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit als wichtigster Einflußfaktor zu nennen. Die Verdienstmöglichkeiten liegen nun auf dem zweiten Platz, während die Zufriedenheit mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes bzw. mit den vorhandenen Aufstiegschancen auch hier wiederum praktisch kaum das Niveau der allgemeinen Arbeitszufriedenheit beeinflussen.

Die insgesamt, vor allem bei Beamten ausgeprägte Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit kann als empirischer Beleg für den Einwand gegen die gebräuchliche Form eines additiven Zufriedenheitsindex vorgebracht werden. Angesichts des hier festgestellten Befundes, daß diese an sich recht hohe Zufriedenheit die allgemeine Arbeitszufriedenheit nur unwesentlich determiniert, führt eine einfache Summenbildung aus den einzelnen Zufriedenheiten zu nicht unbedeutenden Fehleinschätzungen: erstens dürfte das somit errechnete Niveau überhöht sein und zweitens würde man dadurch z.B. Beamte als die zufriedenste Beschäftigtengruppe identifizieren, ein Ergebnis, das sich nicht nur bei der gezielten Frage nach der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als trügerisch erweist.

Betrachtet man auch hier weibliche und männliche Arbeitnehmer getrennt, so findet man im großen und ganzen ein ähnliches Muster der Einflüsse der einzelnen Zufriedenheiten auf die Gesamtzufriedenheit: die Aspekte Selbstgestaltung, Verdienstmöglichkeiten, Kollegialität und abwechslungsreiche Tätigkeit sind sowohl für Männer als auch für Frauen die vier zentralen Einflußgrößen. Nur für Männer kommen darüberhinaus, wenn auch mit einem geringen Einfluß, das Prestige der Tätigkeit und die Aufstiegschancen als Determinanten der allgemeinen Arbeitszufriedenheit in Betracht, während bei den Frauen auch die Arbeitszeitregelung als weiterer Einflußfaktor identifiziert werden kann.

Daneben ist jedoch eine nicht uninteressante Rangverschiebung festzustellen. Während bei den männlichen Arbeitnehmern die allgemeine Arbeitszufriedenheit eindeutig und nahezu ausschließlich von der Zufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten dominiert wird, ist bei den weiblichen Arbeitnehmern die Zufriedenheit mit der Selbstgestaltung das entscheidende Kriterium für das subjektive Wohlbefinden im Bereich der Berufstätigkeit.

Tabella 15.1: Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Einzelzufriedenheiten.  
Regressionsergebnisse zur Vorhersage der Gesamtzufriedenheit, insgesamt und nach Geschlecht<sup>1</sup>.

Einzel- zufriedenheiten	Insgesamt <sup>2</sup>			Männer			Frauen		
	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs
SELB	.36	(5.61)	.197	.30	(4.23)	.095	.56	(4.25)	.268
VERD	.67	(10.48)	.127	.81	(11.43)	.258	.49	(4.11)	.059
KOLL	.36	(5.03)	.033	.40	(4.85)	.033	.36	(2.55)	.040
ABWE	.35	(4.73)	.022	.29	(3.45)	.017	.41	(3.09)	.016
PRES	.19	(2.79)	.007	.18	(2.41)	.005			
ZEIT	.14	(2.41)	.005				.34	(2.84)	.016
SICHH	.13	(2.19)	.004						
AUFST	.13	(2.16)	.003	.18	(2.58)	.006			
Konstante	2.84	(11.38)		3.28	(13.31)		3.09	(8.37)	
Multipl. R <sup>2</sup>			.409			.414			.398
N			964			647			316

1) Multiple Regression: Unabhängige Variable werden schrittweise aufgenommen. In der Tabelle werden die unstandardisierten Regressionskoeffizienten (B), in Klammer der entsprechende t-Wert sowie der Zuwachs an erklärter Varianz (R<sup>2</sup>-Zuwachs) bei Einschluß der jeweiligen unabhängigen Variablen ausgewiesen. Die Reihenfolge des 'Gewichtes' der unabhängigen Variablen wird durch den Betrag des Anstiegs an erklärter Varianz bestimmt.

2) Bei der Regression für die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten sind Geschlecht und berufliche Stellung über Dummy-Variablen kontrolliert; diese erbringen selbst keinen signifikanten Beitrag zur Varianzreduktion.

Tabella 15.2: Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Einzelzufriedenheiten.  
Regressionsergebnisse zur Vorhersage der Gesamtzufriedenheit, nach beruflicher Stellung<sup>1</sup>.

Einzel- zufriedenheiten	Un-, angelernte Arbeiter			Sonstige Arbeiter			Einfache Angestellte, Beante			Mittlere Angestellte, Beante			Gehobene, höhere Angestellte, Beante		
	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs	B	(t-Wert)	R <sup>2</sup> -Zuwachs
SELB	.67	(4.48)	.327							.47	(3.66)	.123	.27	(2.14)	.013
VERD	.85	(5.39)	.098	.70	(6.25)	.238				1.10	(8.33)	.279	.53	(4.66)	.237
KOLL	.58	(3.74)	.046	.45	(3.43)	.029							.56	(4.68)	.117
ABWE	.44	(2.59)	.036	.45	(4.06)	.106	.64	(3.15)	.158	.51	(3.28)	.027			
PRES	.39	(2.02)	.012										.39	(3.77)	.068
SICHH															
AUFST				.40	(3.47)	.029	.44	(2.59)	.047						
ZEIT							.37	(2.69)	.064				.26	(2.89)	.027
Konstante	1.95	(3.74)		3.61	(9.61)		5.03	(10.77)		3.42	(9.69)		3.58	(10.04)	
Multipl. R <sup>2</sup>			.519			.402			.269			.429			.462
N			171			249			109			230			203

1) Siehe Tabelle 15.1

Bemerkenswert erscheint diese Rangverschiebung, die in einem etwas geringeren Ausmaß bereits bei der Analyse der wahrgenommenen Arbeitsaspekte sichtbar wurde, im Hinblick auf das der Erwerbstätigkeit zugrundeliegende Rollenverständnis. Unter diesem Gesichtspunkt dürfte die Dominanz des Entlohnungsaspektes für männliche Arbeitnehmer wenig überraschend sein, erstaunlicher ist vielmehr, daß für weibliche Arbeitnehmer der intrinsische Aspekt Selbstgestaltung nicht neben, sondern vor dem extrinsischen Aspekt Verdienst zum Tragen kommt. Ob damit bereits ein Indiz für den vielzitierten Wandel der Frauenerwerbstätigkeit von einer 'zweckorientierten Übergangstätigkeit' zu einer 'sinn- und berufsorientierten Dauertätigkeit' gefunden ist, kann auf der Basis dieser Daten sicherlich nicht abschließend beurteilt werden. Vermutlich trifft auch hier die Einschätzung zu, daß latente Ansprüche und darauf bezogen deren Nicht-Verwirklichung die starke Betonung dieses inhaltlichen Anspruches verursachen.

Ohne Zweifel liegt es an der 'Nähe' von wahrgenommener faktischer Arbeitssituation und den diesbezüglichen Zufriedenheitsbewertungen, daß bei der Betrachtung einzelner Statusgruppen in beiden Analysen nur geringfügige Verschiebungen zu beobachten sind. Im Detail dokumentieren diese allerdings einige erwähnenswerte Unterschiede: Die Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit verschwindet nunmehr völlig als Einflußfaktor, die Zufriedenheit in bezug auf eine abwechslungsreiche Tätigkeit wird vor allem bei der Gruppe der Gruppe der Facharbeiter und der einfachen Angestellten und Beamten zu einem nicht zu unterschätzenden Kriterium für die subjektiv erfahrene Qualität des Arbeitsplatzes.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß als 'gut' wahrgenommene und bewertete Verdienstmöglichkeiten noch immer das entscheidende Kriterium für eine hohe Arbeitszufriedenheit darstellen. Daneben treten aber inhaltliche Ansprüche verstärkt in den Vordergrund. Arbeitnehmer sind, so könnte man schlußfolgern, zwar auch an guten Verdienstmöglichkeiten interessiert, für die wahrgenommene Qualität des Arbeitsplatzes sind aber letztendlich mehr als nur diese Verdienstmöglichkeiten von Bedeutung.

### 3.2 Ergebnisse des beruflichen Plazierungsprozesses auf die Arbeitszufriedenheit

---

Bislang wurde gewißermaßen aus einer 'statischen' Sichtweise aufgezeigt, in welchem Ausmaß berufliche Orientierungen, faktische Arbeitssituation und Einzelzufriedenheiten die allgemeine Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Das eine Ergebnis, daß die subjektiv wahrgenommenen Arbeitsaspekte den zentralen Erklärungsbeitrag dafür bieten, ist vielleicht wegen den unterschiedlichen Einflußgrößen einzelner Arbeitsplatzmerkmale weniger trivial, als man dies auf den ersten Blick vermuten würde. Der zweite Befund, daß berufliche Wertorientierungen im Hinblick auf das allgemeine Zufriedenheitsniveau im großen und ganzen bedeutungslos sind, wurde mit der skizzierten Überlegung relativiert, daß sich bei der subjektiven Bewertung des Arbeitsplatzes zumindest latente Ansprüche Geltung verschaffen.

Dies ist insofern eine statische Vorgehensweise, als ausschließlich zum Zeitpunkt der Befragung aktuelle Merkmale und Indikatoren zueinander in Beziehung gesetzt wurden. Diese Vorgehensweise greift aber dann zu kurz, wenn unberücksichtigt bleibt, daß Arbeitszufriedenheit in einem weiten Sinne als Ergebnis beruflicher Plazierungsprozesse betrachtet werden kann. Die subjektive Bewertung der gegenwärtig besetzten beruflichen Position repräsentiert nicht nur das Ausmaß der individuellen Bedürfnisbefriedigung, sondern ist wie andere subjektive und objektive Wohlfahrtskomponenten ein Ertrag, den eine bestimmte berufliche Position bietet.

Die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß Aspekte der Erwerbsbiographie in die subjektive Bewertung des gegenwärtigen Arbeitsplatzes einfließen, ist unter anderem deshalb eine notwendige und folgerichtige Ergänzung der bisherigen Analysen. In Abschnitt 2.3.1 wurden bereits einige Zusammenhänge zwischen Erwerbskarriere und dem Niveau der Arbeitszufriedenheit aufgezeigt. An dieser Stelle<sup>1)</sup> soll diese Beziehung nochmals skizziert werden.

Zur Illustration dieser Beziehung wurden vier Indikatoren (vgl. Tab. 16) gewählt, die verschiedene Teilaspekte beruflicher Plazierungsprozesse abdecken. Der Vergleich der heutigen mit der zuvor besetzten Stelle bezieht

---

<sup>1)</sup> Der Zusammenhang zwischen objektivem Berufsverlauf und subjektiver Bewertung der Erwerbskarriere mit Indikatoren der Güte der Plazierung werden ausführlicher in Habich 1984 dargestellt.

sich auf einen eher kurzfristigen Aspekt der gesamten Erwerbskarriere, während die subjektive Einschätzung der Berufskarriere einen demgegenüber längerfristigen Aspekt darstellt. Die Frage, ob der Arbeitnehmer im erlernten Beruf tätig ist, dokumentiert nicht nur einen weiteren längerfristigen Moment der Erwerbsbiographie, sondern vor allem die Verwertungschancen einer einmal erworbenen Qualifikation. Der Aufstieg im jetzigen Betrieb schließlich ist ein wichtiger Indikator für innerbetriebliche Plazierungsprozesse.

Tabelle 16: Resultate des beruflichen Plazierungsprozesses und Allgemeine Arbeitszufriedenheit

	N	Allgemeine Arbeitszufriedenheit			
		0-5 %	6,7 %	8,9 %	10 %
<u>Heutige Stelle ist im Vergleich zu vorheriger Stelle ...</u>					
besser	480	6.9	22.8	56.5	13.9
gleich	138	11.0	23.2	54.3	11.5
schlechter	72	40.5	24.9	28.9	5.8
<u>Befragter im erlernten Beruf tätig</u>					
ja	546	9.1	29.9	51.9	9.1
nein	308	13.0	20.4	53.9	12.9
keinen Beruf erlernt	108	14.0	23.6	38.8	23.6
<u>Aufstieg im Betrieb</u>					
ja	459	5.4	24.5	56.8	13.4
nein	535	16.2	27.2	46.5	10.2
<u>Einschätzung der Berufskarriere</u>					
stark verbessert	340	3.4	25.5	54.6	16.5
etwas verbessert	413	8.0	28.9	52.7	10.4
weder/noch	163	20.2	25.2	45.2	9.4
verschlechtert	(28)	-	-	-	-

Drei der vier Indikatoren korrespondieren deutlich mit der subjektiven Bewertung des gegenwärtigen Arbeitsplatzes. Vor allem die positive oder indifferente Einschätzung der bisherigen Erwerbsbiographie und der positive oder negative Vergleich der heutigen mit der vorletzten Stelle haben einen deutlichen Einfluß auf die Arbeitszufriedenheit: Je stärker diese Plazierungsprozesse als Verbesserung wahrgenommen werden, um so häufiger haben sie zu Arbeitsplätzen geführt, die ihren Inhabern ein hohes Maß an Zufriedenheit bieten.

Während die Realisierung oder Nicht-Realisierung eines innerbetrieblichen Aufstiegs ebenfalls positiv mit der Arbeitszufriedenheit in Beziehung steht, wobei in diesem Fall die Betonung stärker auf dem Zusammenhang 'Unzufriedenheit bei Arbeitsplätzen ohne bislang realisierbarem Aufstieg' liegt, ist kein offenkundiger Zusammenhang mit erfolgtem, freiwilligem oder erzwungenem Berufswechsel zu erkennen. Dies ist jedoch dann nicht weiter überraschend, wenn man bedenkt, daß Berufswechsel wohl zum größeren Teil relativ frühzeitig in der Erwerbsgeschichte stattfinden, und schon deshalb keinen unmittelbaren und direkten Bezug zur gegenwärtigen Berufstätigkeit aufweisen. Wenn auch keine signifikante Beziehung zwischen Berufswechsel und Arbeitszufriedenheit besteht, so kann man doch zumindest der Tendenz nach beide mögliche Folgen eines Berufswechsels erkennen: er kann mittelbar sowohl zu zufriedenstellenden als auch mit Unzufriedenheit verbundenen Arbeitsplätzen führen.

### 3.3 Berufliche Wertorientierung, Stellenfindung und Zufriedenheit - Ein multivariates Erklärungsmodell

Teilaspekte beruflicher Plazierungsprozesse stehen, wie gezeigt wurde, in einem systematischen und positiven Zusammenhang mit der erzielten Arbeitszufriedenheit als einem subjektiven Wohlfahrtsertrag, mit dem die Güte beruflicher Plazierungsprozesse gemessen werden kann. Entscheidend für die allgemeine Arbeitszufriedenheit sind, bei allem einfachen Gehalt dieser Aussage, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes. Einmal in der Weise, wie sie von den Arbeitnehmern wahrgenommen werden; einmal über die individuelle Bewertung der einzelnen Arbeitsplatzmerkmale.

Arbeitnehmer sind, so eine der Schlußfolgerungen der bisherigen Analysen, an mehr als nur an guten Verdienstmöglichkeiten interessiert. Verstärkt

würden daneben, zumeist noch latent, inhaltliche Ansprüche an die Berufstätigkeit herangetragen. Diese grenzen sich zum einen deutlich von extrinsischen Ansprüchen ab und weisen zudem eine hierarchische Struktur auf. In einer abschließenden Analyse wird nun ein multivariates Erklärungsmodell der Arbeitszufriedenheit vorgestellt, das die Beziehung zwischen diesen inhaltlichen Ansprüchen und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit diskutiert.

Dies stellt letztlich, nachdem die Prämissen der vorgestellten Erklärungsansätze Dispositionsansatz vs. situativer Ansatz als empirisch zutreffen gelten können, einen empirischen Test der beiden konkurrierenden Hypothesen dar. In einem gewissen Sinne weist diese Überprüfung jedoch über die Entscheidung zugunsten des einen oder des anderen Ansatzes hinaus. Vor dem Hintergrund der Wertwandeldiskussion dürften die Ergebnisse ein zusätzliches Gewicht gewinnen. Wenn dieser Wertwandel in der Tat so zu verstehen ist, daß im Lebensbereich 'Arbeit' inhaltliche Ansprüche stärker als bisher betont werden, dann ist die These zu prüfen, daß diese Ansprüche nicht realisiert werden können und dadurch zu Unfriedeheit und Enttäuschung führen (vgl. dazu Noll 1984; Strümpel 1982).

Das folgende Erklärungsmodell der Arbeitszufriedenheit beschränkt sich aus guten Gründen auf die intrinsische Dimension der Erwerbstätigkeit, die in unserer Untersuchung von 'Arbeitsbedingungen' bis zu 'Prestige' reicht (vgl. den Abschnitt 2.1). Die Begründung liegt zum einen darin, daß sowohl der Dispositionsansatz als auch der situative Ansatz sich ausschließlich auf inhaltliche Ansprüche bezieht. Zum anderen wurde gezeigt, daß die Trennung zwischen extrinsischen und intrinsischen Merkmalen auch in der Zufriedenheitsdimension sinnvoll ist, da die aus der beruflichen Tätigkeit resultierende Zufriedenheit im Hinblick auf intrinsische Aspekte weitgehend homogen ist (vgl. Abschnitt 2.3). So gesehen wird natürlich kein umfassendes Erklärungsmodell der Arbeitszufriedenheit präsentiert; für die Arbeitszufriedenheit sind daneben immer und zugleich extrinsische Aspekte, d.h. vor allem die Verdienstmöglichkeiten, zentrale Einflußfaktoren.

Die Konkurrenz der beiden Erklärungsansätze ergibt sich aus dem Stellenwert, der den Statusvariablen Bildung und berufliche Stellung in Verbindung mit einer intrinsischen Wertorientierung bzw. einer intrinsisch erzielten Zufriedenheit jeweils zugeschrieben wird. Beide Ansätze nehmen an, daß eine

hohe intrinsische Orientierung auch zu einer hohen Arbeitszufriedenheit führt, während die im Zusammenhang mit der Wertwandeldebatte formulierte 'Enttäuschungshypothese' dies bestreiten würde. Der Dispositionsansatz schreibt allerdings im Gegensatz zu dem situativen Ansatz der erworbenen Bildung und damit auch der dadurch erreichten beruflichen Position die entscheidende Rolle zu. Der situative Ansatz dagegen postuliert, daß die berufliche Wertorientierung unabhängig von Bildung und beruflichem Status die Höhe der Arbeitszufriedenheit direkt positiv beeinflussen würde.

Wir fügen diesen Hypothesen die Überlegung hinzu, daß es auch und gerade für intrinsisch motivierte Personen entscheidend ist, einen ihren Ansprüchen angemessenen Arbeitsplatz finden und besetzen zu können. Wir prüfen diesen Zusammenhang zwischen beruflichem Plazierungsprozess und Arbeitszufriedenheit, indem kontrolliert wird, ob Personen über informelle Kontakte Arbeitsplätze gefunden haben, die ihnen eine höhere Arbeitszufriedenheit bieten.<sup>1)</sup>

Mit einer multiplen Klassifikationsanalyse, die schrittweise die interessierenden Variablen aufnimmt, sollen die zur Diskussion stehenden Alternativen getestet werden. Die bivariaten Zusammenhänge informieren zunächst über die durchgängig niedrigen Zusammenhänge zwischen beruflicher Orientierung, Bildung, beruflichem Status sowie der Art der Stellenfindung mit der abhängigen Variablen allgemeine Arbeitszufriedenheit und über den erwartungsgemäß hohen Zusammenhang zwischen Höhe der intrinsischen und der Gesamtzufriedenheit.

In zweimal vier Analyseschritten, die einmal von der Statusvariablen Bildung und dann von der Statusvariablen berufliche Stellung ausgehen, werden nacheinander die berufliche Wertorientierung, die intrinsische Zufriedenheit und schließlich die Art der Stellenfindung in das Modell aufgenommen und das entsprechende Ergebnis im Hinblick auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit betrachtet.

Das Ergebnis dieser Analyseschritte sind zusammenfassend in Tabelle dargestellt. Ausgewiesen werden unter  $\bar{x}$  die durchschnittliche allgemeine Arbeitszufriedenheit auf der bekannten 11er-Skala sowie die bivariaten und multiplen Zusammenhangsmaße. Diese Analysen lassen sich wie folgt zusammenfassen: keine der konkurrierenden Hypothesen, aber auch nicht die sog. Enttäuschungshypothese läßt sich durch unsere Daten eindeutig bestätigen.

---

<sup>1)</sup> Dies ist z.B. ein Grundgedanke der Granovetter-Hypothese (1974); vgl. dazu auch Noll 1981 und Habich 1984



**Tabelle 17: Allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit**  
 Multiple Klassifikationsanalyse zur Bestimmung des Einflusses von intr. Wichtigkeit und Zufriedenheit  
 sowie der Statusvariable Bildung und berufliche Stellung

<u>Allgemeine Arbeitsplatzzufriedenheit</u>						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	Nur Bildung	$\bar{x}$ adj.	Beta	$\bar{x}$ adj.	Beta	$\bar{x}$ adj.
	$\bar{x}$	Eta	Beta	$\bar{x}$ adj.	Beta	$\bar{x}$ adj.
<b>Wichtigkeit von</b>						
<b>Intrinsischen Aspekten</b>						
gering	7.34	.04	.04	7.77	.05	7.76
mittel	7.69		7.31	7.79		7.76
hoch	7.63		7.68	7.59		7.61
Zufriedenheit mit						
<b>Intrinsischen Aspekten</b>						
gering	5.56	.49		5.52		5.56
mittel	6.77			6.74		6.73
hoch	8.15			8.39		8.16
Schulbildung						
kein Abschluß	7.88	.05	.06	7.96	.08*	7.96
Hauptschulabschl.	7.63			7.65		7.65
Mittlere Reife	7.55			7.52		7.53
Fachhoch./Abitur	7.63			7.50		7.49
Berufliche Stellung						
Un-, angelernt	7.39	.08				
Einfache Ang./Beamte	7.71					7.75
Facharbeiter/Meister/	7.66					7.69
Mittlere Ange./Beamte						7.61
Höhere Ange./Beamte	7.83					7.65
Art der Stellenfindung						
Formale Mittel	7.56	.05			.03	7.57
Kontakte	7.74					7.75
Gesamt	7.64					
			$R^2$ : .003			
			.004			
			.248			
			.249			
			.241			

\* Signifikant

Die Hypothese eines situativen Ansatzes ist vor allem deshalb abzulehnen, weil sich der bereits mehrfach angesprochene marginale Einfluß der beruflichen Wertorientierung auch unter der Einschränkung auf intrinsische Arbeitsplatzmerkmale deutlich zeigt und darüberhinaus bei zusätzlicher Kontrolle der intrinsischen Zufriedenheit, Bildung bzw. berufliche Stellung der Tendenz nach entgegen der Vorhersage läuft: nicht die hoch intrinsisch orientierten Arbeitnehmer erfahren die höchste Arbeitszufriedenheit, sondern eher die mittel oder sogar gering motivierten Arbeitnehmer. Der Leitgedanke dieses Ansatzes, daß erst in der jeweiligen Arbeitssituation die intrinsische Orientierung aufgebaut wird, gerade weil der Arbeitsplatz dafür eine insgesamt hohe Realisierungschance bietet, scheint demnach nicht haltbar zu sein.

Aber auch die Hypothese des Dispositionsansatzes ist abschließend anzuzweifeln. Zwar hat das Bildungsniveau weder allein (Modell 1) noch bei Kontrolle der beruflichen Orientierung (Modell 2) einen signifikanten Einfluß auf die Höhe der Arbeitszufriedenheit. Bei zusätzlicher Kontrolle der intrinsischen Zufriedenheit jedoch, die selbst der stärkste Prädiktor der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ist, kann ein dieser Hypothese scheinbar unterstützender Einfluß der Bildung nachgewiesen werden. Der Effekt des Bildungsniveau verläuft allerdings entgegen den Vermutungen des Dispositionsansatzes. Je höher der erworbene Bildungsabschluß, um so geringer ist das Niveau der Arbeitszufriedenheit. Und diese Umkehrung gilt in gleichem Maße für den behaupteten Einfluß der beruflichen Stellung (Modell 5).

Was schließlich die sogenannte Enttäuschungsthese betrifft, so läßt sich eine gewisse Bestätigung anführen. Der entsprechende Zusammenhang ist zwar nicht signifikant, tendenziell ist aber erkennbar, daß verstärkte inhaltliche Ansprüche offenbar stärker zu einer geringeren Zufriedenheit führen. Zum anderen sollte aber die allgemeine Formulierung dieser These zugunsten einer differentiellen Aussage aufgegeben werden. Enttäuschung und/oder massive Unzufriedenheit ist im allgemeinen nicht zu finden; möglich könnte demgegenüber sein, daß die jeweilige Zufriedenheit mit einzelnen inhaltlichen Aspekten deutlicher mit der entsprechenden Orientierung in Beziehung steht.

Die den alternativen Erklärungsansätzen hinzugefügte Vermutung, daß es neben anderen Faktoren auch vom Verlauf des beruflichen Plazierungsprozesses abhängt, welche individuelle Wohlfahrt am eingenommenen Arbeitsplatz erzielt

werden kann, scheint eine erste Bestätigung zu erhalten. Das Modell 5, das analog zu den Modellen 1 bis 4 aufgebaut wurde, bietet dafür einen gewissen Beleg: Personen, die über informelle Kontakte, d.h. vor allem über ihnen nahestehende Personen wie Freunde und Bekannte, ihren heutigen Arbeitsplatz finden konnten, haben berufliche Positionen besetzen können, die ihnen unabhängig von ihrer beruflichen Stellung, von ihrer Orientierung und von dem Ausmaß der intrinsischen Zufriedenheit eine höhere allgemeine Arbeitszufriedenheit bieten als dies bei anderen Arbeitnehmern der Fall ist. Dieser Befund sollte an dieser Stelle nicht überbewertet werden, sondern allenfalls als ein weiterer Hinweis verstanden werden, das Konzept der Arbeitszufriedenheit durch die Verlaufsaspekte beruflicher Plazierungsprozesse sinnvoll zu erweitern.

#### 4.0 Schlußfolgerungen

Alles in allem muß man an dieser Stelle angesichts der vorgestellten Befunde eine gewisse Ernüchterung, auch gegenüber der Alltagserfahrung, zugeben. Denn die Ergebnisse über den Stellenwert und über die relative Bedeutungslosigkeit beruflicher Orientierungen im Hinblick auf die individuelle Bewertung des Arbeitsplatzes führen zu mehreren Konsequenzen.

Aus dem bekannten Modell der Arbeitszufriedenheit von Campbell/Converse/Rodgers (1976; vgl. dazu auch Noll 1982) müßte man die Wertpräferenzen streichen. Übrig bliebe ein reduzierter Ansatz, der fast völlig auf das verzichtet, was den Arbeitnehmer als selbständigen, motivierten Akteur im Arbeitsmarktgeschehen ausmacht. Nicht zu beweisen sind darüberhinaus Thesen aus der Wertwandeldiskussion, die beispielsweise vermuten, daß immer mehr Personen auf der Suche nach inhaltlich interessanterer Arbeit mit mehr Abwechslung und mehr Selbstgestaltung, also nach qualitativ besseren Jobs sind, daß aber die Arbeitsmarktrealität diesen Ansprüchen nicht gerecht werden kann.

Einen möglichen Ausweg aus diesem Dilemma könnte darin bestehen, zwei Überlegungen aufzugreifen: Erstens den Hinweis, daß berufliche Ansprüche nicht im luftleeren Raum entstehen, daß sie bei verschiedenen Berufsgruppen ganz unterschiedliche Berufswelten meinen, "sich durch die für eine soziale Schicht charakteristischen Rollenerwartungen und Möglichkeiten (bilden)" (Strümpel 1982, S.141.). Zweitens die These, daß der Prozeß des Wandels

arbeitsbezogener Werte die Bildung neuer, vielleicht noch inkonsistenter Muster 'alter' und 'neuer' Werte erleichtert, die latente oder manifeste Anspruchstypen repräsentieren. Extrinsische und inhaltliche Ansprüche ergeben dabei erst zusammen das Bild, das sich die Erwerbstätigen von ihrer Berufstätigkeit erhoffen. Inhaltliche Ansprüche an eine interessantere Tätigkeit sind in diesem Zusammenhang zwar (schon) vorhanden, sie dienen jedoch (noch) nicht als aktuelle Beurteilungskriterien für den eigenen Arbeitsplatz; sie können als eher längerfristige, aber nicht zu unterschätzende Perspektive zu verstehen sein. Vielleicht liegt, wenn man diese Überlegungen aufgreift, eine Chance, die scheinbar verlorene individuelle Perspektive noch deutlicher zu betonen.

Anhang

Tabella A-1: "Job Value": Die Wichtigkeit von Arbeitsplatzmerkmalen nach Statusgruppen<sup>1)</sup>

	Insgesamt		Statusgruppen				
	N	%	1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
<b>Verdienstmöglichkeiten (VERD)</b>							
sehr wichtig	409	43,1	58,3	54,6	35,7	38,1	27,7
wichtig	482	50,8	41,2	39,6	60,3	53,0	60,5
weniger wichtig	50	5,2	0,5	5,9	3,6	7,6	8,6
unwichtig	9	0,9	0,0	0,0	0,3	1,3	3,2
<b>Sicherheit vor Entlassung (SICHH)</b>							
sehr wichtig	529	56,0	68,7	56,5	50,6	55,4	47,8
wichtig	342	36,2	28,2	38,7	44,2	33,0	37,6
weniger wichtig	54	5,8	2,0	4,2	4,2	6,8	11,8
unwichtig	20	2,1	1,0	0,7	1,0	4,8	2,8
<b>Arbeitszeitregelung (ZEIT)</b>							
sehr wichtig	278	29,4	42,5	30,2	28,8	25,3	19,9
wichtig	504	53,3	52,1	51,6	58,5	55,2	49,4
weniger wichtig	123	13,0	2,9	14,3	11,8	16,4	19,8
unwichtig	40	4,2	2,5	4,0	0,9	3,1	10,9
<b>Verhältnis zu Kollegen (KOLL)</b>							
sehr wichtig	503	53,1	55,2	48,9	60,7	52,5	48,2
wichtig	401	42,3	41,3	47,6	36,1	41,5	45,0
weniger wichtig	31	3,2	1,0	3,1	3,2	3,9	5,1
unwichtig	13	1,4	2,5	0,5	0,0	0,4	1,6
<b>Arbeitsbedingungen (ABDG)</b>							
sehr wichtig	485	51,4	48,9	51,8	51,3	53,2	51,6
wichtig	442	46,8	47,4	47,7	47,5	43,3	48,4
weniger wichtig	17	1,8	3,7	0,5	1,2	3,5	0,0
unwichtig	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Abwechslung bei der Arbeit (ABWE)</b>							
sehr wichtig	380	40,3	32,3	38,3	40,5	47,4	42,7
wichtig	466	49,3	51,5	47,6	51,7	44,7	51,6
weniger wichtig	91	9,6	14,8	14,1	7,6	6,3	5,3
unwichtig	7	0,8	1,4	0,0	0,3	1,5	0,4
<b>Möglichkeit zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit (SELB)</b>							
sehr wichtig	365	38,8	23,5	32,4	34,6	45,9	57,4
wichtig	469	49,8	53,7	53,7	57,1	47,0	37,7
weniger wichtig	100	10,7	21,4	13,1	7,6	6,2	4,9
unwichtig	7	0,7	1,4	0,8	0,7	0,9	0,0
<b>Aufstiegschancen (AUFST)</b>							
sehr wichtig	233	24,7	20,5	24,7	26,4	19,7	33,2
wichtig	460	48,7	43,8	50,3	47,7	56,0	45,2
weniger wichtig	206	21,8	25,0	23,0	22,2	19,9	19,2
unwichtig	45	4,7	10,6	2,0	3,7	4,5	2,6
<b>Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit (PRES)</b>							
sehr wichtig	140	14,8	17,5	19,5	19,6	5,8	12,6
wichtig	363	38,5	41,7	30,4	34,8	47,9	36,8
weniger wichtig	346	36,7	30,3	39,1	38,5	35,7	40,2
unwichtig	94	9,9	10,5	11,0	7,0	10,5	10,3

**Tabelle A-2: "Job Reward": Die subjektive Wahrnehmung von Arbeitsplatzmerkmalen nach Statusgruppen<sup>1)</sup>**

	Insgesamt		Statusgruppen				
	N	%	1	2	3	4	5
			%	%	%	%	%
<b>Verdienstmöglichkeiten (VERD)</b>							
trifft voll und ganz zu	205	21,5	16,6	20,3	18,5	23,0	29,4
trifft eher zu	529	55,6	55,3	57,5	56,5	54,1	54,8
trifft eher nicht zu	183	19,2	23,9	19,6	22,2	17,8	12,6
trifft überhaupt nicht zu	34	3,6	4,2	2,6	2,7	5,0	3,2
<b>Sicherheit vor Entlassung (SICHH)</b>							
trifft voll und ganz zu	396	41,9	34,4	28,9	42,6	40,3	64,8
trifft eher zu	384	40,6	39,1	52,6	43,1	44,1	23,1
trifft eher nicht zu	131	13,8	19,6	16,3	11,9	10,8	10,4
trifft überhaupt nicht zu	34	3,6	6,9	2,2	2,4	4,8	1,7
<b>Günstige Arbeitszeitregelung (ZEIT)</b>							
trifft voll und ganz zu	312	32,9	32,7	27,7	33,0	34,6	36,4
trifft eher zu	449	47,4	49,4	47,5	48,8	51,2	39,5
trifft eher nicht zu	121	12,7	13,9	16,2	10,9	8,7	14,0
trifft überhaupt nicht zu	66	7,0	4,0	8,6	7,2	5,5	10,0
<b>Gutes Verhältnis zu Kollegen (KOLL)</b>							
trifft voll und ganz zu	462	48,7	47,1	48,6	53,7	51,9	42,1
trifft eher zu	433	45,4	41,9	48,2	45,3	41,6	51,7
trifft eher nicht zu	38	4,0	7,8	2,9	1,0	3,4	4,8
trifft überhaupt nicht zu	15	1,6	3,2	0,3	0,0	3,0	1,4
<b>Angenehme Arbeitsbedingungen (ABDG)</b>							
trifft voll und ganz zu	276	29,0	22,5	18,5	26,2	41,1	36,2
trifft eher zu	489	51,4	56,5	55,0	57,1	43,4	46,0
trifft eher nicht zu	158	16,6	17,2	23,8	15,8	12,4	14,0
trifft überhaupt nicht zu	28	3,0	4,1	2,8	1,0	3,1	3,7
<b>Abwechslungsreiche Arbeit (ABWE)</b>							
trifft voll und ganz zu	376	39,5	22,2	33,3	35,5	49,9	56,6
trifft eher zu	396	41,6	41,1	40,7	42,4	44,2	39,1
trifft eher nicht zu	155	16,2	29,6	22,4	21,3	4,3	4,0
trifft überhaupt nicht zu	26	2,7	7,0	3,6	0,7	1,6	0,3
<b>Möglichkeit zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit (SELB)</b>							
trifft voll und ganz zu	273	28,9	19,7	22,5	24,9	30,1	47,9
trifft eher zu	415	44,0	30,1	51,5	40,5	53,5	43,5
trifft eher nicht zu	177	18,7	32,6	20,2	20,4	13,1	7,2
trifft überhaupt nicht zu	79	8,4	17,6	5,8	14,1	3,3	1,5
<b>Gute Aufstiegschancen (AUFST)</b>							
trifft voll und ganz zu	87	9,2	5,5	7,1	14,1	6,4	13,8
trifft eher zu	264	28,0	17,6	32,0	29,2	31,7	29,4
trifft eher nicht zu	409	43,3	43,7	48,7	37,7	48,2	37,3
trifft überhaupt nicht zu	184	19,5	33,2	12,2	19,0	13,8	19,6
<b>Gutes Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit (PRES)</b>							
trifft voll und ganz zu	192	20,3	14,2	18,9	20,9	22,3	25,6
trifft eher zu	493	52,2	44,5	53,4	55,5	57,3	50,1
trifft eher nicht zu	216	22,9	32,3	23,9	20,9	15,9	21,7
trifft überhaupt nicht zu	43	4,5	9,0	3,8	2,7	4,5	2,5

**Tabelle A-3: "Job Satisfaction": Die Zufriedenheit mit Arbeitsplatzmerkmalen nach Statusgruppen** <sup>1)</sup>

	Insgesamt		Statusgruppen				
	N	%	1	2	3	4	5
<b>Verdienstmöglichkeiten (VERD)</b>							
sehr zufrieden	150	15.7	8.9	18.7	18.1	13.1	20.6
eher zufrieden	575	60.6	60.3	53.6	60.9	66.3	61.6
eher unzufrieden	197	20.8	25.7	25.7	18.2	20.0	13.9
sehr unzufrieden	27	2.9	5.1	1.9	2.9	0.7	3.9
<b>Sicherheit vor Entlassung (SICHH)</b>							
sehr zufrieden	363	38.9	29.0	29.4	42.3	34.9	60.2
eher zufrieden	433	46.3	47.5	54.7	49.0	53.7	25.3
eher unzufrieden	115	12.3	16.1	14.7	7.1	9.9	13.6
sehr unzufrieden	24	2.6	7.5	1.3	1.6	1.4	0.8
<b>Arbeitszeitregelung (ZEIT)</b>							
sehr zufrieden	276	29.2	25.3	22.6	31.5	33.1	33.6
eher zufrieden	506	53.6	57.2	55.8	51.5	56.7	45.9
eher unzufrieden	117	12.4	14.3	13.9	10.8	7.8	15.6
sehr unzufrieden	45	4.8	3.1	7.6	6.2	2.4	4.9
<b>Verhältnis zu Kollegen (KOLL)</b>							
sehr zufrieden	444	47.3	49.6	44.8	52.9	47.3	42.3
eher zufrieden	455	48.5	43.1	54.5	45.9	47.9	51.0
eher unzufrieden	33	3.5	6.7	0.0	1.3	3.4	6.3
sehr unzufrieden	6	0.6	0.6	0.7	0.0	1.4	0.4
<b>Arbeitsbedingungen (ABDG)</b>							
sehr zufrieden	243	25.6	17.4	20.4	24.9	33.3	31.9
eher zufrieden	573	60.5	62.5	59.3	67.0	57.8	56.1
eher unzufrieden	112	11.8	18.6	17.1	7.4	7.4	8.4
sehr unzufrieden	20	2.1	1.4	3.1	0.7	1.5	3.5
<b>Abwechslung bei der Arbeit (ABWE)</b>							
sehr zufrieden	331	34.8	20.3	28.9	32.0	41.0	52.2
eher zufrieden	479	50.4	48.3	51.9	56.9	50.5	44.5
eher unzufrieden	127	13.4	26.3	18.5	10.9	7.8	3.1
sehr unzufrieden	13	1.4	5.0	0.7	0.2	0.7	0.3
<b>Möglichkeit zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit (SELB)</b>							
sehr zufrieden	304	32.3	18.6	31.2	24.4	40.2	47.1
eher zufrieden	452	48.1	48.3	45.5	54.2	46.1	46.8
eher unzufrieden	141	15.0	22.8	20.2	16.9	10.4	4.5
sehr unzufrieden	43	4.6	10.4	3.1	4.5	3.3	1.7
<b>Aufstiegchancen (AUFST)</b>							
sehr zufrieden	81	8.6	6.3	5.4	12.3	6.7	12.8
eher zufrieden	428	45.4	35.4	47.5	43.2	53.0	47.6
eher unzufrieden	342	36.3	39.4	42.1	36.4	29.5	34.4
sehr unzufrieden	92	9.7	18.8	5.0	8.1	10.8	5.3
<b>Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit (PRES)</b>							
sehr zufrieden	183	19.8	13.8	16.5	22.8	22.4	23.5
eher zufrieden	592	63.9	59.3	69.8	63.7	68.5	58.0
eher unzufrieden	127	13.8	22.0	12.2	13.0	9.1	12.6
sehr unzufrieden	24	2.5	5.0	1.5	0.5	0.0	5.9

Anmerkungen zu den Anhangtabellen

- 1) Die fünf Statusgruppen sind Quintilsgruppen der Handl-Skala (Handl 1977) des sozio-ökonomischen Status. Die Werte werden anhand der Merkmalskombinationen berufliche Stellung, Wirtschaftszweig und -branche zugewiesen. Die Quintile sind wie folgt zusammengesetzt:

- STATUSGRUPPE 1: Un- und angelernte Arbeiter; Facharbeiter in der Landwirtschaft; Facharbeiter des Dienstleistungsgewerbes
- STATUSGRUPPE 2: Facharbeiter im Bau-, im produzierenden Gewerbe; Vorarbeiter
- STATUSGRUPPE 3: Meister; Vorarbeiter im Angestelltenverhältnis; Einfache Angestellte im Öffentlichen Dienst; Einfache Angestellte in der Privatwirtschaft; Einfache und mittlere Beamte
- STATUSGRUPPE 4: Mittlere Angestellte; Gehobene Angestellte im Öffentlichen Dienst
- STATUSGRUPPE 5: Gehobene Angestellte in der Privatwirtschaft; Höhere Angestellte; Gehobene und Höhere Beamte

Die Fragen des Wohlfahrtssurvey 1980 zu den drei Dimensionen lauten:

- (A) "Es gibt eine Reihe von Gesichtspunkten, nach denen man einen Arbeitsplatz beurteilen kann. Ich lese Ihnen nun mehrere vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, was davon für Sie persönlich sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder unwichtig ist."
- Listenvorgabe der neun Merkmale.
- (B) "Wenn Sie einmal Ihren eigenen Arbeitsplatz unter diesen Gesichtspunkten betrachten, in welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen auf Ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz zu? Trifft voll und ganz zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu oder trifft überhaupt nicht zu?"
- Listenvorgabe der neun Merkmale
- (C) "Denken Sie jetzt noch einmal an Ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz. Wie zufrieden sind Sie dann mit den verschiedenen Punkten, die ich Ihnen jetzt vorlese? Sind Sie damit sehr zufrieden, eher zufrieden, eher unzufrieden oder sehr unzufrieden?"
- Listenvorgabe der neun Merkmale



Literaturverzeichnis

- ANDRISANI, P.J., 1978: Work Attitudes and Labor Market Experience. Evidence from the National Longitudinal Surveys. New York/London
- BARNOWE, J.T. et al 1972: An empirically derived model of job satisfaction. Mimeo. Survey Research Center, The University of Michigan, Ann Arbor
- BARTH, P., 1979: Labor Market Operations: A Review of Research. In: SWANSON, G.I./MICHAELSON, J. (ed.), Manpower Research and Labor Economics. Beverly Hills/London. S. 179 - 241
- BEHRENS, J., 1982: Die Ausdifferenzierung der Arbeit. In: HONDRICH, K.O. (Hg.), Soziale Differenzierung. Langzeitanalysen zum Wandel von Politik, Arbeit und Familie. Frankfurt/New York. S. 129 - 209
- BUNZ, A./JANSEN, R./SCHACHT, K., 1973: Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen. Bonn-Bad Godesberg
- CAMPBELL, A./CONVERSE, Ph./RODGERS, W., 1976: The Quality of American Life. New York
- GRANOVETTER, M., 1974: Getting a Job: A Study of Contacts and Career. Cambridge, Mass.
- GRANOVETTER, M., 1981: Toward a Sociological Theory of Income Differences. In: BERG, I. (ed.), Sociological Perspectives on Labor Markets. New York. S. 11 - 47
- GRUENBERG, B., 1980: The Happy Worker: An Analysis of Educational and Occupational Differences in Determinants of Job Satisfaction. In: AJS, vol. 86, Nr. 2, S. 247 - 271
- GRUNEBERG, M.M., 1979: Understanding Job Satisfaction. London
- GUTTMAN, L., 1981: What is not what in theory construction. In: BORG, I. (ed.), Multidimensional Data Representation: When and why. Ann Arbor. S. 47 - 64
- HABICH, R., 1984: Berufliche Plazierung. Erscheint in: GLATZER, W./ZAPF, W. (Hg.), Lebensqualität in der Bundesrepublik. Frankfurt/New York
- HANDL, J., 1977: Sozio-ökonomischer Status und der Prozeß der Statuszuweisung - Entwicklung und Anwendung einer Skala. In: HANDL, J./MAYER, K.U./MÖLLER, W., Klassenlagen und Sozialstruktur. Frankfurt/New York. S. 101 - 153
- JANSEN, R./MÜNSTERMANN, J./SCHACHT, K., 1980: Erhebung über das Arbeitsleben 1978. Hauptergebnisse einer vergleichenden Untersuchung zu subjektiven Sozialindikatoren in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft. Forschungsgruppe Arbeit und Gesundheit. Dortmund
- JENCKS, Ch., 1973: Chancengleichheit. Hamburg

- KALLEBERG, A.L., 1977: Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. In: ASR, vol. 42, S. 124 - 143
- KALLEBERG, A.L./GRIFFIN, L.J., 1978: Positional Sources of Inequality in Job Satisfaction. In: Sociology of Work and Occupations, vol. 5, Nr. 4, S. 371 - 401
- KALLEBERG, A.L./GRIFFIN, L.J., 1980: Class, Occupation and Inequality in Job Rewards. In: AJS, vol. 85, Nr. 4, S. 731 - 768
- MAYER, K.U., 1979: Berufliche Tätigkeit, berufliche Stellung und beruflicher Status. In: PAPP, F.U. (Hg.), Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten. Königstein/Ts. S. 79 - 123
- NEUBERGER, O., 1974: Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart
- NOLL, H.-H., 1981: Kriterien und Mechanismen der beruflichen Plazierung - Ein Aspekt der Wohlfahrtsproduktion. In: Mannheimer Berichte, Nr. 18, S. 488 - 498
- NOLL, H.-H., 1982: Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik 1950 - 1980. Frankfurt/New York
- NOLL, H.-H., 1984: Erwerbstätigkeit und Qualität des Arbeitslebens. Erscheint in: GLATZER, W./ZAPF, W. Frankfurt/New York
- QUINN, R.P., 1971: What Workers Want: General descriptives and demographic correlates. Mimeo. Survey Research Center, The University of Michigan, Ann Arbor
- QUINN, R.P., 1972: What Workers Want: The relative importance of job facets to American Workers. Mimeo. Survey Research Center, The University of Michigan, Ann Arbor
- QUINN, R.P./MANGIONE, Th.W. 1973: Evaluating weighted models of measuring job satisfaction: A Cinderella story. In: Organizational Behavior and Human Performance, 10, S. 1 - 23
- QUINN, R.P./STAINES, G.L., 1979: The 1977 Quality of Employment Survey. Descriptive Statistics, with Comparison Data from the 1969-1970 and the 1972-1973 Surveys. The University of Michigan, Ann Arbor
- ROKEACH, M., 1973: The Nature of Human Values. New York
- RIPPE, W./PIPPKE, W., 1981: Aufstiegszufriedenheit: Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang von Aufstiegswunsch, -möglichkeit und -zufriedenheit bei kaufmännischen Angestellten. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 10, Heft 4, S. 379 - 394
- SAMUEL, Y./LEWIN-EPSTEIN, N., 1979: The Occupational Situs as a Predictor of Work Values. In: AJS, vol. 85, Nr. 3, S. 625 - 639
- SEASHORE, S.E., 1974: Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Employment. In: Social Indicators Research, vol. 1, Nr. 2, S. 135 - 166

- SØRENSEN, A.B./KALLEBERG, A.L., 1981: An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In: BERG, I.(ed.), Sociological Perspectives on Labor Markets. New York/London. S. 49 - 74
- STRÜMPER, B., 1982: Wertveränderungen und Arbeitsmotivation. In: OFFE, C./HINRICHS, K./WIESENTHAL, H. (Hg.), Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt/New York. S. 137 - 145
- TECKENBERG, W., 1980: Arbeitszufriedenheit und Motivation als Themen der deutschen Umfrageforschung im internationalen Vergleich. Referat auf einem Symposium mit sowjetischen Soziologen, Okt. 1980, Köln. MS