

Martin, Albert

**Research Report**

## Aspekte der Selbstbeschreibung, Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit: Auswertungen von Daten des Sozioökonomischen Panels

Schriften zur Mittelstands- und Managementforschung, No. 2

**Provided in Cooperation with:**

Universitätsprofessor Albert Martin – Der Mensch als Personal

*Suggested Citation:* Martin, Albert (2022) : Aspekte der Selbstbeschreibung, Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit: Auswertungen von Daten des Sozioökonomischen Panels, Schriften zur Mittelstands- und Managementforschung, No. 2, albertxmartin.com, Lüneburg, <https://doi.org/10.48548/pubdata-1361>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/265548>

**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.*

Aspekte der Selbstbeschreibung,  
Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit.  
Auswertungen von Daten des  
Sozioökonomischen Panels

Albert Martin

Heft 2  
Lüneburg 2022

Quellennachweis:

Martin, A. 2022: Aspekte der Selbstbeschreibung, Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit. Auswertungen von Daten des Sozioökonomischen Panels. Schriften zur Mittelstands- und Managementforschung. Heft 2. Lüneburg

Download möglich unter: <https://albertxmartin.com/beitraege/>

Herausgeber:

Universitätsprofessor

Dr. Albert Martin

Universität Lüneburg

21335 Lüneburg

Email: [martin@uni-lueneburg.de](mailto:martin@uni-lueneburg.de)

Tel.: 04131/677-2536

ISSN 2750-7408

---

Die Schriftenreihe versteht sich als Fortführung der „Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung“ der Universität Lüneburg (ISSN 1616-5683). Diese Schriftenreihe wurde eingestellt, weil das Institut für Mittelstandsforschung mit dem Eintritt des Institutsleiters in den Ruhestand aufgelöst wurde. Eine Liste der Publikationen des (ehemaligen) Instituts für Mittelstandsforschung findet sich unter: <https://albertxmartin.com/schriftenreihe-mittelstandsforschung/>

## INHALTSVERZEICHNIS

1	ZIELSETZUNG UND VORGEHENSWEISE .....	2
1.1	Erklärung der Zufriedenheit .....	2
1.2	Einflussfaktoren und Daten.....	5
2	ERGEBNISSE.....	12
2.1	Häufigkeiten .....	13
2.1.1	Zufriedenheit .....	13
2.1.2	Kontrollüberzeugung und Sinnhaftigkeit .....	18
2.1.3	Selbstbestimmung bei der Arbeit und Arbeitsbelastung .....	21
2.1.4	Umgang mit Kränkungen und Unrecht und positives Selbstbild .....	24
2.1.5	Einkommen und Einkommenszufriedenheit.....	26
2.1.6	Exkurs: Weitere Arbeitsbedingungen .....	28
2.2	Zusammenhänge.....	30
2.2.1	Korrelationen .....	30
2.2.2	Modelle .....	33
2.2.3	Zuversicht und Zufriedenheit.....	40
2.3	Gruppenspezifische Besonderheiten .....	43
3	DISKUSSION.....	48
4	LITERATUR.....	52
5	ANHANG.....	55
5.1	Anhang 1 SOEP 2020 .....	55
5.1.1	Zufriedenheit .....	55
5.1.2	Kontrollüberzeugung und Sinnhaftigkeit .....	57
5.1.3	Selbstbestimmung bei der Arbeit und Arbeitsbelastungen .....	59
5.1.4	Umgang mit Kränkungen und Unrecht und positives Selbstbild .....	60
5.1.5	Einkommen und Einkommenszufriedenheit.....	62
5.1.6	Exkurs: Weitere Arbeitsbedingungen .....	63
5.1.7	Korrelationen .....	64
5.1.8	Modelle .....	68
5.1.9	Zuversicht und Zufriedenheit.....	69
5.1.10	Gruppenspezifische Besonderheiten .....	70
5.2	Anhang 2: Vergleichsangaben SOEP 2010.....	73
5.2.1	Zufriedenheit .....	73
5.2.2	Kontrollüberzeugung und Sinnhaftigkeit .....	76
5.2.3	Selbstbestimmung bei der Arbeit, Arbeitsbelastungen und positives Selbstbild .....	78

5.2.4	Umgang mit Kränkungen und Unrecht .....	79
5.2.5	Einkommen und Einkommenszufriedenheit.....	81
5.2.6	Exkurs: Weitere Arbeitsbedingungen .....	82
5.2.7	Korrelationen .....	83
5.2.8	Modelle .....	85
5.2.9	Zuversicht und Zufriedenheit.....	91
5.2.10	Gruppenspezifische Besonderheiten.....	92
5.2.11	Anhang 2010 – Korrespondierend zum Anhang 2020 – Abschnitt 5.1.....	95



---

## Aspekte der Selbstbeschreibung, Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit

### Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit Determinanten der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit. Die empirische Analyse stützt sich auf die Daten der 37. Welle des Sozioökonomischen Panels (Referenzjahr 2020).<sup>1</sup> Auf der einen Seite werden drei wichtige Arbeitsbedingungen (die Autonomie, der Lohn und die Arbeitsbelastung) betrachtet. Diese sollten primär die Arbeitszufriedenheit und allenfalls abgeschwächt die Lebenszufriedenheit beeinflussen. Auf der anderen Seite werden vier wichtige Einstellungen zum Leben betrachtet (das Selbstwertgefühl, die Kontrollüberzeugung, das Sinnerleben und die Soziale Robustheit). Diese sollten primär die Lebenszufriedenheit, daneben aber auch bemerkbar die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Die Ergebnisse bestätigen den starken Einfluss der Lebenseinstellungen (die gleichzeitig Einstellungen gegenüber der eigenen Person sind) auf die Lebenszufriedenheit, belegen aber auch einen deutlichen Einfluss dieser Einstellungen auf die Arbeitszufriedenheit. Wie zu erwarten war, beeinflussen auch die Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit (wenngleich z.T. nur überraschend schwach), auf die Lebenszufriedenheit geht von den drei betrachteten Arbeitsbedingungen aber kein direkter und allenfalls ein schwacher indirekter Einfluss aus.

---

<sup>1</sup> Außerdem erfolgt eine – als Gegenprobe gedachte – Auswertung der identischen Fragen aus der SOEP-Welle 27 (Referenzjahr 2010), soweit hierzu jeweils Daten vorliegen.

## 1 Zielsetzung und Vorgehensweise

Der vorliegende Beitrag liefert eine deskriptive Analyse von wichtigen Einflussgrößen auf die Zufriedenheit. Betrachtet werden drei bedeutsame Arbeitsbedingungen und vier auf die Lebensbewältigung bezogene Einstellungen. Als Ausgangshypothese dient die Vermutung, dass die Korrelationen zwischen den Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit enger sind als die Korrelationen zwischen den Arbeitsbedingungen und der Lebenszufriedenheit. Umgekehrt ist zu vermuten, dass die Einstellungen einer Person sich enger mit ihrer Lebenszufriedenheit als mit der Arbeitszufriedenheit verbinden. Als Datenbasis dient das Sozioökonomische Panel.<sup>2</sup>

Im nächsten Abschnitt (1.1) werden zunächst theoretische Überlegungen zum Konstrukt der Zufriedenheit angestellt. Anschließend erfolgt eine Erläuterung der im vorliegenden Beitrag untersuchten „Determinanten“ der Zufriedenheit (1.2). Im Abschnitt 2.1 findet sich eine ausführliche Beschreibung der in der SOEP-Erhebung verwendeten Fragen und der Häufigkeitsauszählungen. Im Abschnitt 2.2 werden die Zusammenhänge zwischen den verwendeten Variablen aufgezeigt. Neben Korrelationen werden verschiedene Teilmodelle und ein Gesamtmodell betrachtet. Im Abschnitt 2.3 erfolgt schließlich eine Aufschlüsselung der Modellvariablen entlang soziographischer Daten. Den Abschluss bildet eine Diskussion (Abschnitt 3), in der die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst und methodische Probleme erörtert werden.

### 1.1 Erklärung der Zufriedenheit

„Zufriedenheit“ ist sowohl in den Realwissenschaften als auch in den normativen Wissenschaften ein zentrales Konstrukt. Normativ gesehen gilt das menschliche Wohlbefinden als Fixpunkt für das persönliche Streben, die Ausgestaltung sozialer Beziehungen und die Realisierung gesellschaftlich-politischer Ideale. Als Verhaltensgröße kommt der Zufriedenheit eine zentrale Steuerungsfunktion zu. Sie definiert den Gleichgewichtszustand, auf den hin sich das Verhalten ausrichtet, ein Zustand, der wegen der Dynamik der Anforderungen, denen menschliches Handeln genügen muss, nicht durchgängig aufrechtzuerhalten, sondern immer wieder neu herzustellen ist. Zufriedenheit ist dabei gewissermaßen der Ankerpunkt, das Streben nach Zufriedenheit das Gravitationszentrum menschlichen Handelns.

Zufriedenheit hat viele Dimensionen: „Well-being is a vector, not a scalar.“ (Bunge 1989, 44) Jedes unbefriedigte Bedürfnis, jede mentale Unstimmigkeit, jedes Ungenügen kann das Wohlbefinden

---

<sup>2</sup> Zur Beschreibung des SOEP findet man ausführliche Dokumentationen auf den Internetseiten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Zur Stichprobenziehung vgl. Göbel u.a. 2008 sowie die regelmäßig zur Durchführung der einzelnen Wellen erstellten Methodenberichte.

beeinträchtigen. Der Kasten L in Abbildung 1 enthält alle denkbaren physisch-psychischen Zustände.<sup>3</sup> Der kleinere Kasten W repräsentiert die möglichen Zustände des Wohlbefindens und der kleinste Kasten H definiert Zustände des Glücks. Der Pfeil s bezeichnet die Position im Zustandsraum zu einem bestimmten Zeitpunkt oder Zeitraum. Das Bild macht deutlich, dass alle relevanten zufriedenheitsbedingenden Aspekte (im vorliegenden Beispiel die beiden Merkmale  $P_1$  und  $P_2$ , also z.B. die Arbeitssituation und die Gesundheitssituation oder z.B. der Lohn und der Termindruck bei der Arbeit, das Vorgesetztenverhalten und die Arbeitsanforderungen usw.) jeweils nur in einem bestimmten Wertebereich tolerabel sind. Gibt es im Hinblick auf nur einen einigermaßen relevanten Aspekt eine unverträgliche Positionierung, dann fällt man aus dem Wohlbefindens- oder Zufriedenheitsbereich heraus. Die Größe der Kästen bringt zum Ausdruck, wie eng die jeweiligen Wertebereiche sind.

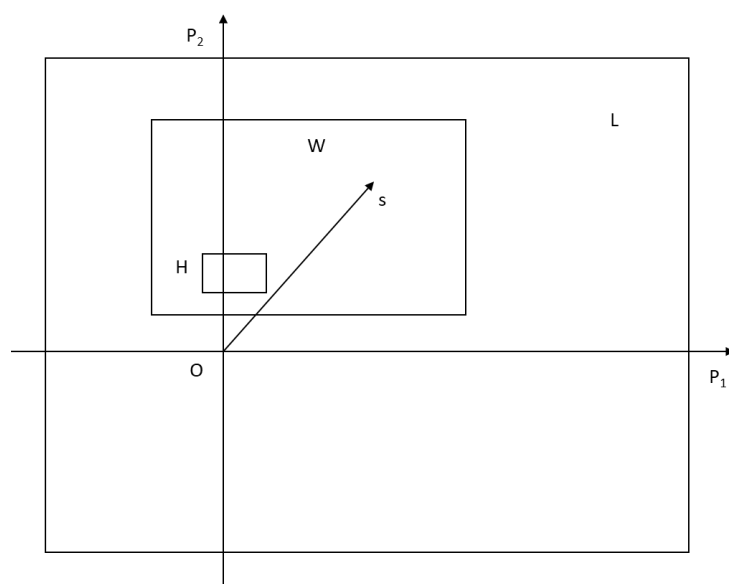


Abb. 1: Zufriedenheit als Position innerhalb des physisch-psychischen Zustandsraums  
(entnommen aus Bunge 1989, 45)

Keine Aussagen macht die Darstellung darüber, wie man in den jeweiligen Zustand gelangt. Auf einem sehr hohen Abstraktionsniveau lässt sich bezüglich dieser Frage ganz allgemein sagen, dass Unzufriedenheit immer dann entstehen dürfte, wenn die Ist-Situation von der Soll-Situation abweicht, d.h. wenn im Hinblick auf ein handlungsbestimmendes Element der Ist-Zustand nicht innerhalb des Soll-Zustandsbereichs angesiedelt ist, wenn also z.B. die Arbeit zu einer Überforderung oder aber zu einer Unterforderung führt, wenn der Lohn nicht ausreicht, um die Konsumwünsche

<sup>3</sup> Angeführt sind aus Vereinfachungsgründen nur zwei Dimensionen des eigentlich n-dimensionalen Zustandsraums, vgl. hierzu Bunge 1989, 44 ff.



zu erfüllen, die Kopfschmerzen zu häufig eintreten, zu viel Geselligkeit verlangt oder zu wenig Geselligkeit geboten wird usw.<sup>4</sup>

Die Zahl der Dinge, Tatbestände, Geschehnisse, die im konkreten Einzelfall Anlass zur Entstehung von Unzufriedenheit geben können, lässt sich kaum eingrenzen. Um zu allgemeinen Aussagen über erklärungsstarke Determinanten der (Un-) Zufriedenheit zu gelangen, befasst sich die empirische Forschung daher vor allem mit Situationen und Situationskonstellationen, von denen anzunehmen ist, dass sie die Befriedigung *elementarer* Bedürfnisse gefährden. Betrachtet werden also z.B. Mangelsituationen, Belastungen und Handlungsbeschränkungen. Im Hinblick auf personenbezogene Determinanten, werden, korrespondierend dazu, Eigenschaften betrachtet, die es einer Person ermöglichen, Bedürfnisversagungen zu vermeiden bzw. mit Bedürfnisversagungen leichter umzugehen. Beispiele sind Fähigkeiten, materielle und immaterielle Ressourcen, bestimmte Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften.

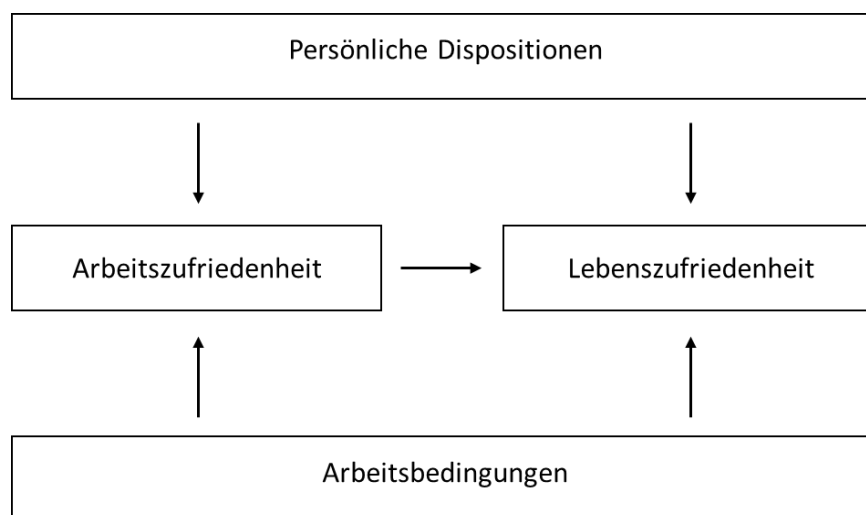


Abb. 2: Situation und Person als Determinanten der Zufriedenheit

In den Datensätzen des Sozioökonomischen Panels finden sich sowohl Situations- als auch Personenvariablen, die als bedeutsame Determinanten der Zufriedenheit gelten können. Das Panel eig-

<sup>4</sup> Gemäß der einfachsten Version ist es der Grad der Bedürfnisbefriedigung, der die Zufriedenheit bestimmt. Diskrepanzen zwischen Soll und Ist gibt es allerdings nicht nur im Hinblick auf Bedürfnisse, sondern auch z.B. bei Unstimmigkeiten in den Überzeugungen, bei Wissenslücken, Wert- und Normverletzungen, Misserfolgen, Diskrepanzen zwischen Idealbild und Selbstbild, Enttäuschungen, Schmerzen, Beeinträchtigungen, Bedrohungen usw. In einem sehr abstrakten Sinn, lässt sich jede psychische und physische Regung einem Bedürfnis zuordnen. Kognitive Dissonanzen entstehen demnach deswegen, weil es ein Bedürfnis nach Stimmigkeit der eigenen Wahrnehmungen und des Denkens gibt, Angst gründet im Bedürfnis nach Sicherheit und Unversehrtheit usw. Auf eine Diskussion der Frage, inwieweit diesbezüglich begriffsstrategische Festlegungen sinnvoll sein können, sei an dieser Stelle verzichtet.

net sich in besonderer Weise zur Prüfung möglicher Zusammenhänge, denn es gründet auf repräsentativen Umfragen und bietet damit die Voraussetzung für die Gewinnung robuster Ergebnisse. Erfasst werden regelmäßig Zufriedenheitsaussagen zu einer ganzen Reihe von Lebensbereichen. Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die Aussagen zur Arbeitszufriedenheit und zur Lebenszufriedenheit. Abbildung 2 zeigt das Grundscheema der Auswertungen.

## 1.2 Einflussfaktoren und Daten

Grundlage der Auswertungen sind die Daten des Sozioökonomischen Panels der Welle 37 (Erhebungsjahr 2020). Zu Vergleichszwecken werden außerdem die Daten zum Jahr 2010 (Welle 27) herangezogen; in diesem Jahr wurden allerdings etliche der im Folgenden betrachteten Variablen nicht erfasst, so dass z.T. nur eine partielle Gegenprüfung möglich ist.<sup>5</sup>

Als *Zufriedenheitsdaten* dienen die Angaben der Befragten zur Lebenszufriedenheit und zur Arbeitszufriedenheit. Bei verschiedenen weiteren Auswertungen werden außerdem die Einkommenszufriedenheit, die Zufriedenheit mit der Gesundheit und die Zufriedenheit mit dem Familienleben miteinbezogen. Als *Situationsvariablen* werden der Lohn, die Arbeitsbelastungen und die Selbstbestimmung bei der Ausführung der Arbeit betrachtet. Diese Variablen bezeichnen wichtige Aspekte der *Arbeit*, von denen entsprechend anzunehmen ist, dass sie die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Die im vorliegenden Bericht betrachteten personenbezogenen Variablen haben einen allgemeineren Bezug. Es handelt sich um *Einstellungen zum Leben*, die nicht speziell auf das Arbeitshandeln ausgerichtet sind, für dieses zweifellos aber ebenfalls, wenngleich nicht so unmittelbar wie speziell die auf die Arbeit bezogenen Einstellungen, von großer Bedeutung sind. In den diesbezüglichen Fragen des SOEP geht es um Selbstbeschreibungen im Hinblick darauf, in welchem Maß man die Gestaltung des eigenen Leben selbst bestimmen kann, ob man sich selbst akzeptiert, ob man das eigene Handeln als sinnerfüllt erlebt und wie man mit erfahrenem Unrecht umgeht. Es handelt sich dabei nicht um irgendwelche peripheren Meinungen, sondern um elementare Aussagen über die eigene Person, in denen die Grenzen zwischen objektiver Beschreibung und handlungsleitender Selbstzuschreibung verschwimmen, weshalb es angebracht erscheint, auch von *Einstellungen gegenüber der eigenen Person zu sprechen*.

---

<sup>5</sup> Die Auswertungen der Daten aus dem Jahr 2010 sind im Anhang 2 dokumentiert. Hier finden sich zu sämtlichen Tabellen und Abbildungen des Berichts über die Datenauswertung 2020 parallel die der Datenauswertung 2010 (soweit möglich).

### Zufriedenheit

Die zu erklärende Variable ist die Zufriedenheit. Sie wird im SOEP durch eine einzelne Frage erhoben (siehe Abbildung 3 im Abschnitt 2.1.1. Alle im vorliegenden Bericht verwendeten Fragen sind in den diesbezüglichen Abschnitten des Kapitels 2.1 abgedruckt). Vorausgesetzt wird dabei, dass die Befragten willens und in der Lage sind, über ihre Zufriedenheit Auskunft zu geben. Das kann in vielerlei Hinsicht problematisch sein. Man hat es hierbei nämlich mit mindestens vier Verhaltensebenen zu tun, deren Bestimmung jeweils mit ganz eigenen Schwierigkeiten behaftet ist.

- Auf der ersten, grundlegenden, Ebene geht es um das Untersuchungsobjekt, also um die Ontologie der Zufriedenheit: Um welchen psychologischen Tatbestand, Zustand, Prozess handelt es sich bei der Zufriedenheit? Sind Wohlbefinden, Glück, Freude, Gemütsruhe, Gelöstheit, Behagen, Frohsinn usw. mit Zufriedenheit gleichzusetzen? Geht es bei der Zufriedenheit um ein Gefühl, eine Stimmung, eine Beurteilung, eine Hoffnung, eine Haltung? Gibt es unterschiedliche Formen der Zufriedenheit, verschiedene Erlebnisqualitäten, variierende Intensitätsgrade der Zufriedenheit, zeitliche Verlaufsmuster?
- Auf der zweiten Ebene liegt die Wahrnehmung der Zufriedenheit. Hierbei geht es um Fragen wie die, in welchem Umfang und in welcher Gestalt die Zufriedenheit im Bewusstsein Raum findet, welche Aspekte ausgeblendet, verdrängt oder gesucht werden und mit welchen anderen Bewusstseinsinhalten das Zufriedenheitsempfinden sich verknüpft.
- Die dritte Ebene ist die Ausdrucksebene. Sie betrifft die Fähigkeit, die Qualität des Zufriedenheitsempfindens einzuordnen, zu reflektieren, mental in eine schlüssige Ordnung zu bringen und sprachlich zu artikulieren.
- Auf der vierten Ebene ist schließlich die Zufriedenheitsäußerung angesiedelt. Die gängige Praxis in Umfragen, Antwortvorgaben zu machen, engt das Bedeutungsspektrum naturgemäß sehr stark ein. Doch selbst wenn die Vorgaben das individuelle Zufriedenheitsempfinden genau treffen, ist nicht gewährleistet, dass die Befragten die erbetene Einordnung „richtig“ vornehmen. Neben Beantwortungstendenzen wie Über- oder Untertreiben, die Tendenz zur Mitte, sowie Kontext- und Reihenfolgeeffekte, spielen nicht selten auch athematische Motive eine Rolle, wie z.B. der Wunsch sich in einer bestimmten Weise zu präsentieren oder der Wunsch, die (vermeintlichen) Erwartungen des Gesprächspartners zu bedienen.

Die im SOEP gestellten Zufriedenheitsfragen haben ein einfaches Format. Sie erbitten eine pauschale Einschätzung der gegenwärtigen Zufriedenheiten auf einer elfstufigen Skala von 0 = ganz und gar unzufrieden bis 10 = ganz und gar zufrieden. Damit lassen sich die vielfältigen und vielschichtigen Bedeutungsgehalte von *Zufriedenheit* mit all ihren Abschattungen natürlich nicht abbilden. Das ist aber auch nicht der Zweck von großzahligen Bevölkerungsbefragungen, die nicht nur eines, sondern viele gesellschaftlich relevante Themen gleichzeitig abgreifen wollen. Es geht in diesen Studien nicht um verhaltenswissenschaftliche Grundlagenforschung, sondern darum, ein Bild von der allgemeinen Stimmungslage zu gewinnen.<sup>6</sup> Bei der Konzipierung der Fragen in derartigen Umfragen ist man gut beraten, auf Begriffe zurückzugreifen, die in der Alltagssprache fest verankert sind und von den Befragten ähnlich verstanden und verwendet werden.<sup>7</sup> Das ist bei dem Zufriedenheitsbegriff, der mit den SOEP-Fragen assoziiert wird, sicher der Fall. Denn bei diesen Fragen geht es erkennbar nicht um eine Seelenschau, sondern um eine Beurteilung, eine Bewertung des jeweils angesprochenen Lebensbereichs aus dem ganz persönlichen Blickwinkel der befragten Personen. Welche Überlegungen bei der Beurteilung eine Rolle spielen, wie tief die Zufriedenheit empfunden, welche Gefühlsregungen damit einhergehen, bleibt offen. Abgefragt wird nicht mehr und nicht weniger als ein summarisches und damit notwendigerweise pauschales Urteil. Dies ist bei allen Analysen im Auge zu behalten, also auch bei der Interpretation des Einflusses der „Determinanten“ der Zufriedenheit, die im vorliegenden Bericht betrachtet werden.

Als abhängige Variable dienen, wie oben bereits beschrieben, die Lebenszufriedenheit und die Arbeitszufriedenheit.<sup>8</sup> Die simultane Betrachtung dieser beiden Größen bietet sich an, weil damit geprüft werden kann, ob sich die Effektstärken der unabhängigen Variablen hinsichtlich dieser beiden Größen unterscheiden. A priori ist anzunehmen, dass die Arbeitsbedingungen einen unmittelbaren Einfluss vor allem auf die Arbeitszufriedenheit haben, während der Einfluss auf die Lebens-

---

<sup>6</sup> Vgl. z.B. Iglauer/Schupp 2021.

<sup>7</sup> Zur Messung der Zufriedenheit und der damit verbundenen Problematik vgl. u.a. Neuberger 1974, Eid/Larsen 2008, Diener/Inglehart/Tay 2013, Judge/Zhang/Glerum 2021. Zur dem speziellen Aspekt der Erfassung der Zufriedenheit mit einem einzelnen Item vgl. u.a. Scarpello/Campbell 1983, Wanous/Hudy 2001, Nagy 2002, Lucas/Donnellan 2011, Fisher/Matthews/Gibbons 2022.

<sup>8</sup> Die Arbeitszufriedenheit ist vermutlich die am häufigsten untersuchte Variable der verhaltenswissenschaftlichen Organisationsforschung: „I have the impression that researchers have attempted to establish a relationship between job satisfaction and almost every dependent variable considered in organizational behavior.“ (Brief 1998, 33). Die Lebenszufriedenheit wird oft im Zusammenhang mit dem subjektiven Wohlbefinden (Well-Being) und dem Glücksbegriff behandelt, vgl. u.a. Diener 1984, Veenhoven/Ansén 2011, Mayring/Rath 2013, Grimm/Raffelhüschen 2020, Rehwald/Kortsch 2022. Zur empirischen Forschung über die Beziehung zwischen Lebens- und Arbeitszufriedenheit vgl. u.a. Bowling/Eschleman/Wang 2010, Bowling/Zelazny 2022. Über die kausale Anordnung der beiden Variablen kann man geteilter Meinung sein, es ist anzunehmen, dass zwischen beiden Variablen enge Wechselbeziehungen bestehen.

zufriedenheit wesentlich geringer sein dürfte. Umgekehrt ist davon auszugehen, dass sich die Einstellungen zum Leben ganz direkt auf die Lebenszufriedenheit auswirken, während sie in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit einen geringeren Effekt haben.

### Autonomie

Einschränkungen der Handlungsfreiheit werden selten positiv erlebt. Umgekehrt eröffnet die Möglichkeit, sein Arbeitsverhalten selbst zu bestimmen und zu regulieren, Freiheits- und Selbstverwirklichungsräume, die man sich normalerweise gerne wünscht. Im Job Characteristic Model von Richard Hackman und Greg Oldham (1974, 1976) ist die Selbstbestimmung eine von drei Kerndimensionen der Arbeit. Ihre Bedeutung erhält sie – so Hackman und Oldham – durch die Verantwortung, die mit den gewährten Freiheiten der Arbeitsausführung einhergeht. Sie steigert die Arbeitsmotivation und verbessert damit die Arbeitsergebnisse, was – weil man sich die erbrachten Leistungen selbst zuzuschreiben hat – sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken dürfte. Autonomie stärkt außerdem die soziale Bedeutung, die einer Person zugemessen wird. Gemäß der Selbstbestimmungstheorie von Edward Deci und Richard Ryan (1985, 2000, 2017) ist das Autonomiestreben neben dem Bedürfnis nach Zugehörigkeit und dem Kontrollbedürfnis ein Grundbedürfnis, das nicht ruhiggestellt werden kann, sondern immerwährende Bestätigung verlangt. Einschränkungen des Selbstbestimmungsstrebens können daher zu erheblichen Zufriedenheitsverlusten führen. Empirische Studien erbringen denn auch z.T. beachtliche Korrelationen zwischen der Selbstbestimmung am Arbeitsplatz und der Arbeitszufriedenheit. Die Erfassung der Autonomievariablen beruht in den allermeisten Fällen auf den Angaben der Befragten (zu Metastudien vgl. Spector 1986, Humphrey/Nahrgang/Morgeson 2007). Die SOEP-Fragen zur Autonomie bei der Arbeit (siehe den Abschnitt 2.1.3) richten sich auf die Selbstbestimmung über die Reihenfolge und das Tempo sowie die Art der Aufgabenausführung. Sie gleichen im Wesentlichen den Items, die auch im European Working Conditions Survey (EWCS) Anwendung finden (wobei diese allerdings nur jeweils zwei Antwortkategorien (ja/nein) aufweisen); die Korrelation eines daraus gebildeten Autonomieindexes mit der Zufriedenheit *mit den Arbeitsbedingungen* beläuft sich auf  $r=0,20$  (Martin/Bartscher-Finzer 2019).<sup>9</sup> Ganserer/Kampkötter/Steffes (2021) ermitteln bei der Auswertung der Daten des Linked Personal Panels eine Korrelation in ähnlicher Größenordnung.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Als Grundlage für die Berechnung dienen die zusammengefassten Daten der vier Erhebungswellen 2000, 2005, 2010 und 2015. Die angeführte Korrelation ergibt sich bei den Arbeitnehmern. Bei den Unternehmern ergeben sich zum Teil geringere Korrelationen.

<sup>10</sup> Das Linked Personal Panel erfasst Personen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels. Ganserer/Kampkötter/Steffes fassen bei ihrer Auswertung die 4 Wellen 2012, 2014, 2016 und 2018 zusammen (insgesamt 28.084 Personen). Die Autonomie-Variable wird durch zwei Fragen erfasst: „Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.“ und „In meiner Tätigkeit mache ich sehr viele verschiedene Dinge.“

### Arbeitsbelastung

Arbeitsbelastungen stehen im Zentrum der stresstheoretischen Literatur (vgl. z.B. Schaper 2019, Dewe/Cooper 2021). Dass starke bzw. überstarke Belastungen die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen, ist intuitiv einleuchtend und bedarf eigentlich keiner besonders tiefgehenden theoretischen Analyse. In empirischen Studien werden üblicherweise typische Belastungsfaktoren aufgelistet, deren Relevanz für ihre je spezielle Situation die Befragten einschätzen sollen (vgl. z.B. Siegrist u.a. 2004, Semmer/Zapf/Dunckel 1999, Stegmann u.a. 2010). Im vorliegenden Bericht werden zwei Items zur Variablen Arbeitsbelastung zusammengefasst. Sie beziehen sich auf die negativen Auswirkungen, die von der Arbeit auf die Nutzung der freien Zeit ausgehen (Müdigkeit, Einschränkung des Familienlebens, vgl. Abbildung 9 im Abschnitt 2.1.3).

### Lohn

Ebenso plausibel wie die negative Wirkung der Belastungsseite, ist die positive Wirkung der Lohnseite, also die Aussage, dass mit höheren Löhnen die Arbeitszufriedenheit steigt. Tatsächlich finden Judge u.a. 2010 in einer Metaanalyse (die 23 Studien umfasst) jedoch nur eine geringe Korrelation zwischen Lohnhöhe und Arbeitszufriedenheit (mittlere Korrelation  $r=0,12$ ). Noch erstaunlicher ist, dass auch die Beziehung zwischen Lohnhöhe und Lohnzufriedenheit nicht sonderlich eng ausfällt ( $r=0,22$ ). Die Autoren erklären diese Ergebnisse mit Verweis auf die Theorie der Anpassung von Helson (1947), wonach man sich in seinen Ansprüchen relativ rasch an schwer zu ändernde Verhältnisse anpasst.<sup>11</sup> Im vorliegenden Beitrag wird der Lohn durch den monatlichen Bruttolohn abgebildet. Um die Löhne vergleichen zu können, werden nur die Personen betrachtet, die im vergangenen Jahr 12 Monate lang als Vollzeitbeschäftigte tätig waren *und* auch 12 Monate lang einen Arbeitslohn/ein Gehalt bezogen haben.<sup>12</sup>

### Positive Selbsteinschätzung

Selbstbewussten Personen dürfte es leichter fallen, mit negativen Ereignissen, mit Rückschlägen, Zurücksetzungen und Enttäuschungen umzugehen, als Personen, die sich in stärkerem Maße Selbstzweifeln hingeben, die die eigene Person in einem weniger günstigen Licht betrachten. Eine positive Selbstbewertung sollte sich entsprechend in einer größeren Zufriedenheit bzw. in einem

---

<sup>11</sup> Eine wichtige Quelle der Zufriedenheit bzw. der Unzufriedenheit ist der soziale Vergleich. Möglicherweise ist daher für die Beurteilung des Lohns weniger seine absolute, als seine relative Höhe (in Bezug auf die jeweilige Referenzgruppe) von Bedeutung. Beim Nachweis entsprechender Effekte auf der Grundlage großzahliger Umfragen stellen sich allerdings etliche „technische“ Probleme, vgl. z.B. Collischon/Eberl 2021.

<sup>12</sup> Wenn im vorliegenden Bericht von den „ganzjährig Vollzeitbeschäftigten“ die Rede ist, dann ist immer diese doppelte Eingrenzung gemeint.

besseren Wohlbefinden niederschlagen. Empirische Studien ermitteln denn auch enge Zusammenhänge zwischen Selbstbewusstsein und Zufriedenheit (vgl. u.a. Diener/Diener 1995, zu einem Überblick über die Self-Esteem-Forschung vgl. Baumeister u.a. 2003). Das Selbstbewusstsein wird in empirischen Studien in aller Regel durch Selbstbeschreibungen erfasst. Als Maß für die Stärke des Selbstbewusstseins benutzen Diener und Diener (1995) ein einzelnes Statement zur Zufriedenheit mit der eigenen Person. Robins/Hendin/Trzesniewsky (2001) zeigen, dass Einzelitems zur Erfassung des Selbstbewusstseins methodisch durchaus zweckmäßig sein können. Das von ihnen empfohlene Statement lautet ganz direkt: „I have high self-esteem.“ Ein häufig verwendetes Instrument zur Erfassung des Selbstbewusstseins ist die Rosenberg-Skala (Rosenberg 1985). Sie umfasst 10 Items, unter anderem die Aussagen „I feel that I'm a person of worth.“ „On the whole, I am satisfied with myself.“ „I take a positive attitude toward myself.“ Das letztgenannte Item wird auch im SOEP verwendet (vgl. Abbildung 12 im Abschnitt 2.1.4). Im vorliegenden Bericht wird dieses Item benutzt, um die damit bezeichnete *Positive Einstellung gegenüber der eigenen Person* abzubilden.

### Kontrollüberzeugung

So wie Einschränkungen der Handlungsmöglichkeiten das Bedürfnis nach Kontrolle frustrieren und damit Unzufriedenheit hervorrufen (siehe oben), wird umgekehrt die Überzeugung, das eigene Handeln selbst bestimmen zu können, einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit ausüben. Empirische Studien zeigen jedenfalls fast durchgängig einen relativ enge Korrelation zwischen der Kontrollüberzeugung<sup>13</sup> und der Zufriedenheit (Spector 1986, Bruk-Lee u.a. 2009). Specht/Egloff/Schmukle (2012) nutzen sieben der in Abbildung 10 im Abschnitt 2.1.3 angeführten SOEP-Fragen zur Messung der Kontrollüberzeugung. Caliendo/Fossen/Kritikos 2011 nutzen sechs der Items zur Definition der externalen und zwei der Items zur Definition der internalen Kontrollüberzeugung. Im vorliegenden Bericht werden die drei Items 1, 5 und 10 genutzt. Sie korrelieren mit am höchsten untereinander, ausschlaggebend für die Auswahl ist jedoch, dass ihre Aussagen semantisch sehr ähnlich sind und sich ganz unmittelbar auf die Kontrolle über die Lebensgestaltung beziehen.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Ein sehr ähnliches Konstrukt ist die Selbstwirksamkeitserwartung, vgl. z.B. Barysch 2016.

<sup>14</sup> Wie bezüglich der anderen hier betrachteten Variablen, gibt es auch bezüglich der Kontrollüberzeugung wesentlich umfanglichere und stärker ausdifferenzierte Skalen. Die Belief in Personal Control Scale von Berrenberg (1987) z.B. umfasst 45 Items, mit denen drei unterschiedliche Aspekte der Kontrolle erfasst werden.

### Sinnerleben

Gemäß dem Hackman/Oldham-Modell (s.o.) kommt dem Sinnerleben eine ganz zentrale Wirkkraft zu. In vielen Theorien wird davon ausgegangen, dass, wer einer bedeutsamen Arbeit nachgeht, einer Arbeit, die wertvoll und segensreich auch und gerade für andere Personen ist, sich nicht nur durch eine besondere Motivation auszeichnet, sondern auch eine tiefere Befriedigung aus seinem Handeln ziehen kann. Und zwar sowohl innerhalb des engeren Bereichs der Arbeit (vgl. u.a. Allan u.a. 2019, Hardening 2020) als auch ganz generell bei der individuellen Lebensgestaltung (vgl. u.a. Zika/Chamberlain 1992, McKnight/Kashdan 2009, Frankl 2019). Zur empirischen Erfassung des Sinnstrebens bzw. auch des Sinnerlebens gibt es eine ganze Reihe von mehr oder weniger umfangreichen Skalen (vgl. u.a. Steger u.a. 2006, Vogt/Jenny/Bauer 2013, Eriksson/Mittelmark 2017). Im vorliegenden Bericht wird das Sinnerleben durch das in Abbildung 8 im Abschnitt 2.1.2 aufgeführte Einzel-Item abgebildet. Es ist der Subskala „Meaning“ der PERMA-Skala entnommen, die sich auf wichtige Determinanten des Wohlbefindens richtet.<sup>15</sup>

### Vergebungstendenz/Soziale Robustheit

Das SOEP Variablenset enthält die vier Items zur Erfassung der „Tendency to Forgive (TTF)“ Skala nach Brown (2003).<sup>16</sup> Die empirischen Werte korrelieren in der erwarteten Richtung und deutlich mit den ebenfalls im SOEP erfassten Persönlichkeitseigenschaften Verträglichkeit und Neurotizismus sowie außerdem mit der negativen Reziprozität,<sup>17</sup> d.h. mit der Neigung „schlechte Behandlung durch eine andere Person in einer ähnlich negativen Weise zu beantworten“ (Weinhardt/Schupp 2011, 7). Eine positive Wirkung der Vergebensbereitschaft auf die Zufriedenheit könnte u.a. auf die größere Besonnenheit von Personen zurückgeführt werden, die nicht reflexhaft Gleiches mit Gleichem vergelten wollen. Wer zu vergeben bereit ist, vermeidet negative Emotionen und Gedanken sowie aggressive Verhaltensimpulse. Vergeben können ist außerdem eine soziale Fähigkeit, trägt also dazu bei, soziale Beziehungen befriedigend zu gestalten. Vergeben können fördert darüber hinaus das Image – und nicht zuletzt auch das Selbstimage (vgl. z.B. Worthington/Scherer 2004, Hill/Heffernan/Allemand 2015, Kaleta/Mróz 2018). Meta-Analysen belegen insgesamt eine positive Beziehung zwischen Vergebensbereitschaft und subjektivem Wohlbefinden (Gao/Li/Bai 2022). Es gibt allerdings Studien, die nur sehr schwach ausgeprägte Zusammenhänge finden und

---

<sup>15</sup> Butler/Kern 2016 (PERMA=Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment).

<sup>16</sup> Siehe die Items 7, 8, 9, 10 in Abbildung 12 im Abschnitt 2.1.4. Zur im SOEP verwendeten Fassung der TTF-Skala vgl. Weinhardt/Schupp 2011.

<sup>17</sup> Siehe die Items 2, 3 und 5 in Abbildung 12 im Abschnitt 2.1.4.



zeigen, dass sich die Korrelationen je nach betrachteter Subgruppe deutlich unterscheiden können (Muñoz Sastre u.a. 2003).

Die Items der im SOEP verwendeten TTF-Skala<sup>18</sup> akzentuieren die mentale und emotionale Verarbeitung von Kränkungen und erlittenem Unrecht. Sie richten sich nicht nach außen, d.h. sie fragen z.B. nicht nach konkreten Vergebenshandlungen, sondern richten sich nach innen, auf die Frage, wie eine Person emotional und mental mit Kränkungen und erlittenem Unrecht umgeht und sie richten sich damit zentral auf die „emotionale Stabilität“ (Huber/Jänsch/Siegel 2011, 21) bei der Konfrontation mit sozialem Ungemach. In diesem Licht ergibt sich – abweichend von der Vergebens-thematik – eine anders gewendete Interpretation der Daten, nämlich als Art und Weise wie sehr sich jemand von Kränkungen und Zurücksetzungen beeindrucken lässt, wie sehr sich jemand dadurch aus dem emotionalen Gleichgewicht bringen lässt. Als Variablenbezeichnung wird daher im Folgenden der Begriff der „Sozialen Robustheit“ verwendet. Im Vergleich mit der Vergebens-bereitschaft ergibt sich damit auch ein unmittelbarer Bezug zur Zufriedenheit.

## 2 Ergebnisse

Im Abschnitt 2.1 werden die Ergebnisse der Häufigkeitsauszählungen der im Abschnitt 1.2 beschriebenen Fragen und Variablen dargestellt. Außerdem wird untersucht, welche Korrelationen sich zwischen den Antworten auf die verschiedenen Teilfragen innerhalb eines Fragenkomplexes ergeben. Inhaltlich zusammenhängende Fragebogen-Items werden zu Indexvariablen zusammengefasst. Im Abschnitt 2.2 erfolgt eine Verknüpfung der im Abschnitt 2.1 herausgehobenen Variablen. Anhand von Korrelationsrechnungen und Pfadmodellen wird untersucht, welche der Variablen einen Beitrag zur Erklärung von Arbeits- und Lebenszufriedenheit leisten. Im Abschnitt 2.3 wird geprüft, ob sich bezüglich der im vorliegenden Bericht betrachteten Variablen soziographische Besonderheiten ergeben.

---

<sup>18</sup> Zur Erfassung der Vergebungstendenz gibt es ebenfalls mehrere Skalen, die z.T. deutliche Unterschiede aufweisen, vgl. Thompson/Snyder 2003.

## 2.1 Häufigkeiten

### 2.1.1 Zufriedenheit

In Abbildung 3 sind die Fragen des SOEP zur Zufriedenheit angeführt. Sie richten sich auf bedeutende Lebensbereiche, wobei sich naturgemäß eine gewisse Willkür in der Auswahl nicht vermeiden lässt.<sup>19</sup> Für die Bewältigung der Lebensprobleme spielen außerdem nicht alle angeführten Lebensbereiche die gleiche wichtige Rolle,<sup>20</sup> und sie besetzen außerdem themenspezifische Bedeutungsfelder, die sich nur bedingt vergleichen lassen.<sup>21</sup>

Aus methodischer Sicht kann das geringe Auflösungslevel der verwendeten Fragen bemängelt werden. Oft wünscht man sich eine detailgenauere Betrachtung, weil sich der Erfahrungsraum (z.B. bei der Arbeit) vielgestaltiger und widersprüchlicher darstellt, als sich durch die Angabe eines einzelnen Zufriedenheitswertes abbilden lässt.<sup>22</sup> Andererseits sollte man die Stärken der diesbezüglichen SOEP-Daten nicht verkennen. Schließlich liefern sie jährlich ein repräsentatives Bild über die Zufriedenheitslage in Deutschland und erlauben darüber hinaus eine Ausdifferenzierung für die verschiedensten Bevölkerungsgruppen. Außerdem wiegen die methodischen Bedenken, angesichts der Zielsetzung des SOEP, nicht allzu schwer. Es spricht wenig für die Vermutung, dass die Befragten nicht in der Lage sein sollten, eine Einschätzung ihrer Zufriedenheit verlässlich vornehmen zu können. Zwar geht es hierbei lediglich um eine summarische Beurteilung, was aber nicht uneingeschränkt als Schwäche gelten muss. Wenn man an robusten Zusammenhängen interessiert ist, dann braucht es keine feingliedrigen Messverfahren, denn diese sollten sich auch und gerade bei der Verwendung von weniger ausgeschliffenen Konstrukten nachweisen lassen, sofern sie prägnant formuliert und im allgemeinen Sprachgebrauch gut verankert sind (vgl. auch Abschnitt 1.2).

---

<sup>19</sup> Von großen Interesse wäre z.B. auch die Erfassung der Zufriedenheit mit dem Sozialklima, dem Kulturgesehen, den Schulen, den Behörden, den Medien, der betrieblichen Mitbestimmung, den Aufstiegschancen usw.

<sup>20</sup> So geht es bei der Arbeit und dem Einkommen sicherlich um existenziellere Probleme als bei der Freizeit, bei der Sorge um die Gesundheit um fundamental mehr als bei der Bewältigung der Hausarbeit.

<sup>21</sup> So löst – um ein Beispiel zu nennen – eine ggf. vorliegende Unzufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland sicher andere mentale und verhaltensbezogene Impulse aus als etwa die Unzufriedenheit mit dem Schlaf.

<sup>22</sup> Probleme ergeben sich unter anderen im Hinblick auf die Messgenauigkeit, d.h. bezüglich der Frage, inwieweit die Befragten in der Lage sind, eine konsistente Zuordnung auf der 11er-Skala vorzunehmen und ob sie die Skalenabstände und Skalenbreite einheitlich einschätzen (vgl. z.B. Kutscher 2019).



Abbildung 4 zeigt das Ausmaß großer, mittlerer und geringer Zufriedenheit.<sup>24</sup> Das Leben insgesamt, das Familienleben und die Wohnung werden meistens als sehr befriedigend empfunden. Weniger gute Bewertungen erhalten das persönliche Einkommen und die Demokratie in Deutschland. Relativ viele Personen äußern Unzufriedenheit mit der Gesundheit und dem Schlaf. Ihre *Arbeit* beurteilen 53,4% der Befragten sehr positiv, 9,2% dagegen eher negativ.

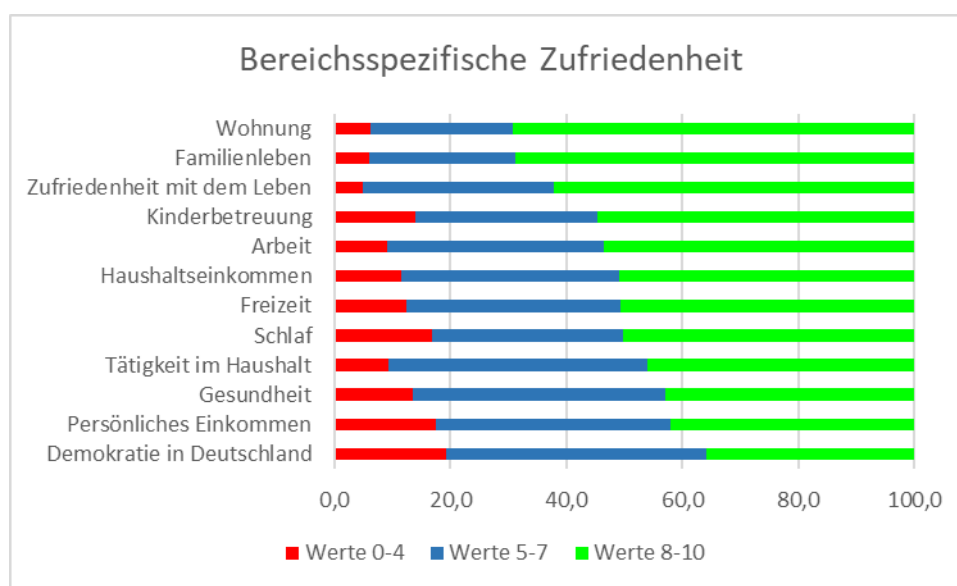


Abb. 4: Geringe, mittlere und hohe Zufriedenheitswerte

In Abbildung 5 sind neben der Lebenszufriedenheit auch die vollständigen Auszählungen für die Zufriedenheit mit der Gesundheit, dem Familienleben, der Arbeit und dem Einkommen angeführt. Es dürfte sich dabei um die mutmaßlich bedeutsamsten Zufriedenheitsbereiche handeln.<sup>25</sup> Wie man sieht, verteilen sich die Zufriedenheitswerte sehr ähnlich. Der häufigste Wert ist die 8, bezüglich des Familienlebens finden sich außerdem überdurchschnittlich häufig die Werte 9 und 10.

<sup>24</sup> Gemessen an den Skalenwerten (0 bis 4 = Unzufriedenheit/geringe Zufriedenheit, 5 bis 7 = mittlere Zufriedenheit, 8 bis 10 = hohe Zufriedenheit).

<sup>25</sup> Zu den Zahlenwerten auch der übrigen Zufriedenheiten, vgl. Tabelle A1 im Anhang.

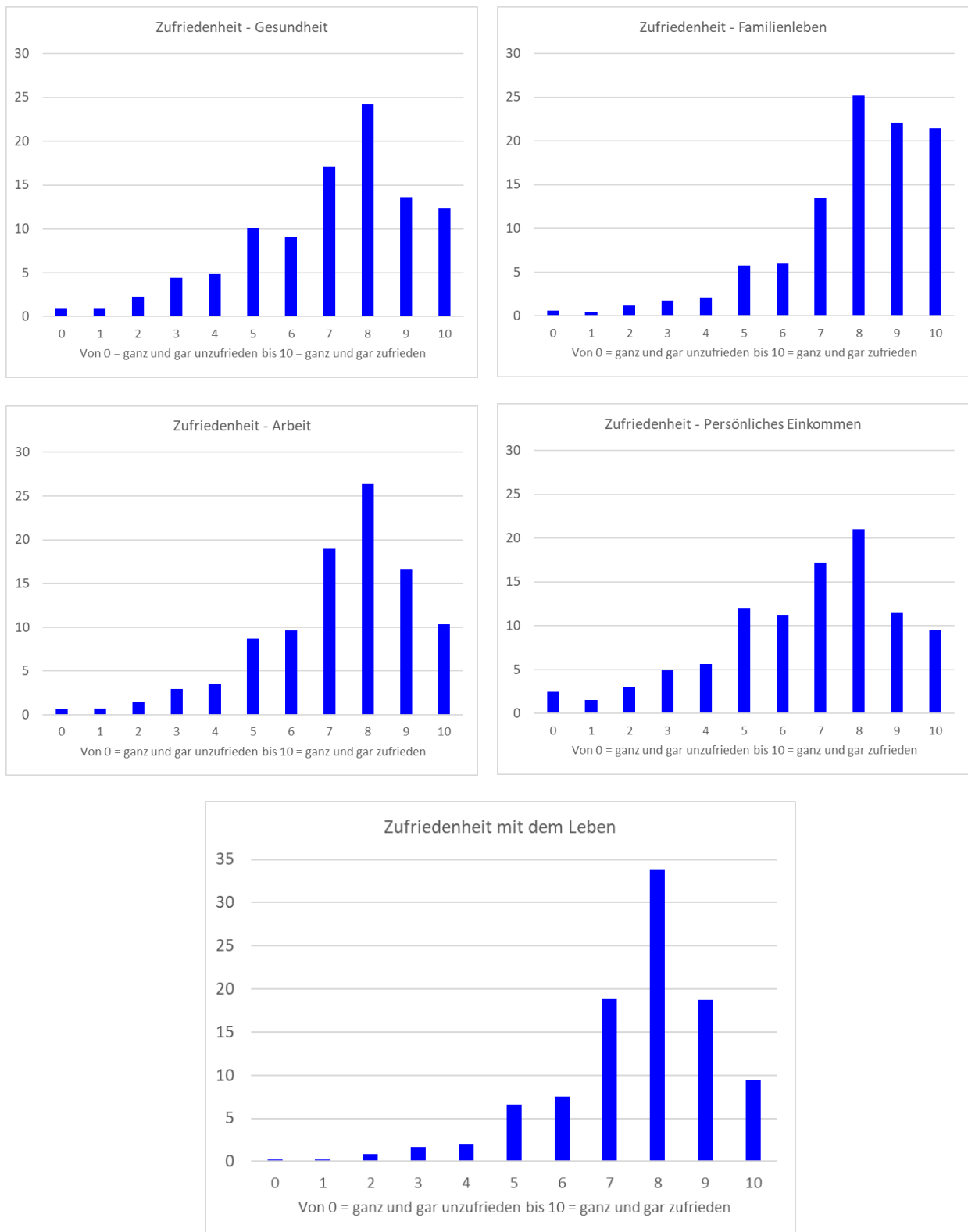


Abb. 5: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Zufriedenheitsbereiche  
Häufigkeit der Skalenwerte in Prozent

Tabelle 1 zeigt die Korrelationen zwischen den Wertangaben für die genannten Zufriedenheitsbereiche.<sup>26</sup> Besonders enge Zusammenhänge ergeben sich mit der Lebenszufriedenheit. Auch die Korrelation zwischen der Arbeits- und der Einkommenszufriedenheit sticht heraus. Die durchgängig hohen Korrelationen zwischen allen Zufriedenheitsitems (vgl. auch Tabelle A2 im Anhang) können als Hinweis auf die Wirksamkeit eines allgemeinen im Hintergrund wirkenden Zufriedenheitsfaktors gelten – der sich allerdings wiederum aus verschiedenen Quellen, wie ähnlichen Lebensumständen oder Unterschieden in der Persönlichkeit speisen kann.

	Gesundheit	Arbeit	Persönliches Einkommen	Familienleben	Lebenszufriedenheit
Gesundheit	1				
Arbeit	0,346	1			
Persönliches Einkommen	0,271	0,423	1		
Familienleben	0,278	0,259	0,243	1	
Lebenszufriedenheit	0,426	0,390	0,357	0,446	1

Tab. 1: Korrelationen zwischen ausgewählten Zufriedenheitsbereichen<sup>27</sup>

Verglichen mit den Ergebnissen der SOEP-Daten aus dem Jahr 2010 ergeben sich praktisch keine besonderen Unterschiede, weder in der Verteilung der Variablenwerte noch in den Korrelationen zwischen den Variablen (vgl. die diesbezüglichen Abbildungen und Tabellen im Anhang 2).


<sup>26</sup> Die vollständige Korrelationsmatrix unter Einbeziehung aller Zufriedenheitsbereiche findet sich in Tabelle A2 im Anhang.

<sup>27</sup> Die Fallzahl beträgt n=16.646. Betrachtet sind nur die Fälle, in denen Angaben zu allen angeführten Variablen vorliegen (listenweiser Ausschluss fehlender Werte).

### 2.1.2 Kontrollüberzeugung und Sinnhaftigkeit

Im SOEP 2020 wird, ebenso wie in einigen Wellen zuvor, eine Reihe von Einstellungen zum Leben abgefragt. Die einzelnen Fragen sind in Abbildung 6 angeführt. Thematisch eng verknüpft sind die Items 1, 5 und 10. Sie beziehen sich alle gleichermaßen auf die Möglichkeiten, auf sein eigenes Leben Einfluss zu nehmen. In Abbildung 7 sind die Häufigkeitsauszählungen wiedergegeben.<sup>28</sup> Das Ergebnis der Addition der Wertausprägungen dieser drei Items findet sich im Bild rechts unten. Die dadurch gebildete Variable kann als „Kontrollüberzeugung“ gelten. Die Häufigkeitsverteilung ist – ähnlich wie bei der Zufriedenheit – linksschief, wobei allerdings bei der Kontrollüberzeugung dem mittleren Bereich ein größeres Gewicht zukommt.

**5. Die folgenden Aussagen kennzeichnen verschiedene Einstellungen zum Leben und zur Zukunft. In welchem Maße stimmen Sie persönlich den einzelnen Aussagen zu?**

 Antworten Sie bitte wieder anhand einer Skala.  
Der Wert 1 bedeutet: **stimme überhaupt nicht zu**,  
der Wert 7 bedeutet: **stimme voll zu**.

	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	Stimme voll zu
Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Vergleich mit anderen habe ich nicht das erreicht, was ich verdient habe.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was man im Leben erreicht, ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn man sich sozial oder politisch engagiert, kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfolg muss man sich hart erarbeiten.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich im Leben auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich oft an meinen Fähigkeiten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Möglichkeiten ich im Leben habe, wird von den sozialen Umständen bestimmt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wichtiger als alle Anstrengungen sind die Fähigkeiten, die man mitbringt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe wenig Kontrolle über die Dinge, die in meinem Leben passieren.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abb. 6: Fragen zu Einstellungen gegenüber Aspekten des Lebens

<sup>28</sup> Zu den Häufigkeitsauszählungen aller in Frage 5 angeführten Aussagen vgl. Tabelle A3 im Anhang.

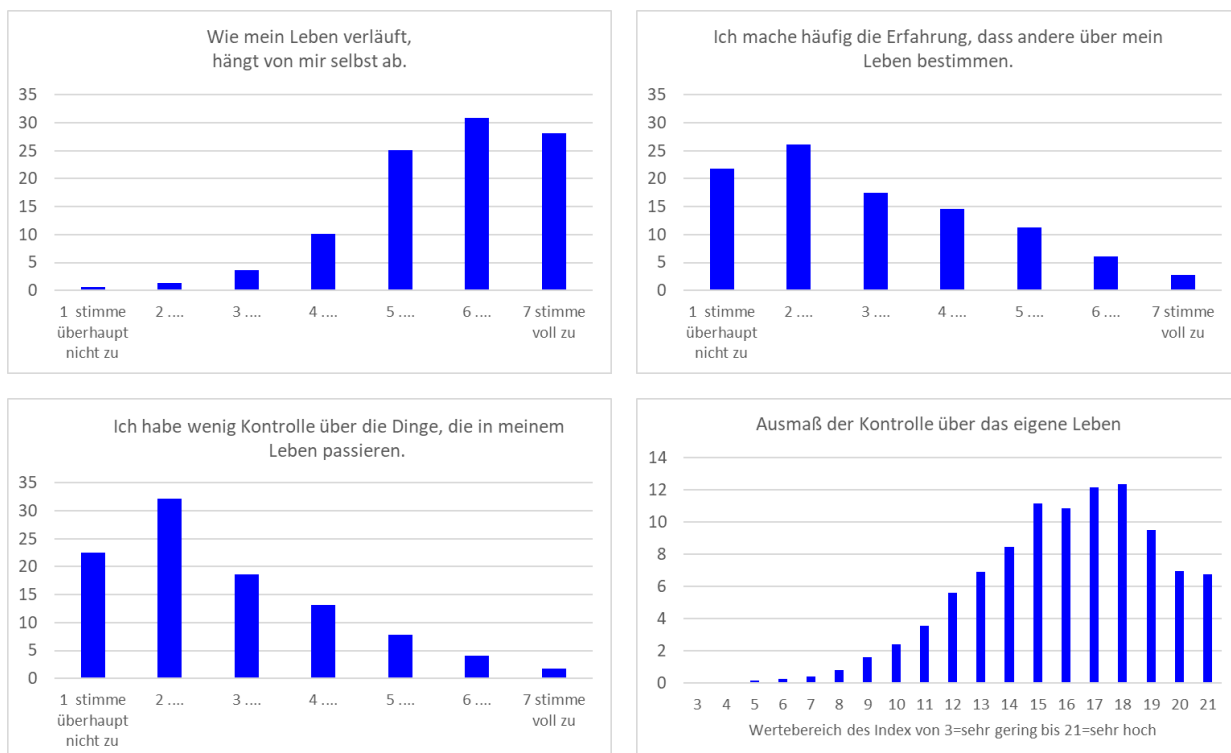


Abb. 7: Kontrollüberzeugung  
Häufigkeiten der Skalenwerte in Prozent<sup>29</sup>

Tabelle 2 zeigt die Korrelationen zwischen den drei „Kontrollitems“. Sie sind zwar nicht allzu eng, angesichts des thematischen Gleichklangs, dürfte es dennoch gerechtfertigt sein, sie im Sinne einer Indexbildung zu einem empirischen Konstrukt „Kontrollüberzeugung“ zusammenzufassen.

	Verlauf meines Lebens abhängig von mir	Bin nicht selbstbestimmt	Wenig Kontrolle über Dinge im Leben
Verlauf meines Lebens abhängig von mir	1		
Bin nicht selbstbestimmt	-0,225	1	
Wenig Kontrolle über Dinge im Leben	-0,265	0,402	1

Tab. 2: Korrelationen zwischen den Kontroll-Items<sup>30</sup>

Eine gewisse Bestätigung für die Tauglichkeit dieses Konstrukts lässt sich aus dessen negativer Korrelation mit dem Item „Was man im Leben erreicht, ist in erster Linie eine Frage von Glück oder

<sup>29</sup> Zwecks Summierung wurden die Items 5 und 10 in die positive Richtung umgepolt. Zur Häufigkeitsauszählung und zu den Fallzahlen (auch zu den weiteren Fragen zu den Einstellungen gegenüber dem Leben) vgl. Tabelle A3 im Anhang.

<sup>30</sup> Die Fallzahl beträgt n=25.831. Betrachtet sind nur die Fälle, in denen Angaben zu allen angeführten Variablen vorliegen (listenweiser Ausschluss fehlender Werte).



Schicksal“ ablesen ( $r=-0,27$ ;  $n=25.746$ ).<sup>31</sup> Die Korrelationen auch der übrigen Items der Frage 5 sind in Tabelle A4 im Anhang wiedergegeben. Ein klares Bild ergibt sich daraus nicht.

Frage 3 des SOEP-Personenfragebogens des Jahres 2020 erfasst eine weitere wichtige Einstellung zum Leben: die Überzeugung, etwas Wertvolles und Nützliches zu machen.<sup>32</sup> Nur relativ wenige Personen äußern sich diesbezüglich eher negativ (lediglich 7% geben eine Wert von  $w < 5$  auf der 11-stufigen Skala an). In absoluten Zahlen betrachtet erscheint dieses Ergebnis allerdings weniger erfreulich, denn es sind immerhin 1.819 Personen, die diese bedenkliche Einstufung vornehmen (von 25.990 Personen, die zur Frage 3 Angaben machen (vgl. Abbildung 8 und Tabelle A5 im Anhang)).

### 3. Haben Sie das Gefühl, dass das, was Sie in Ihrem Leben machen, wertvoll und nützlich ist?

☞ Antworten Sie bitte anhand der folgenden Skala:  
 der Wert 0 bedeutet: **überhaupt nicht wertvoll und nützlich**  
 der Wert 10 bedeutet: **vollkommen wertvoll und nützlich**.  
 Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

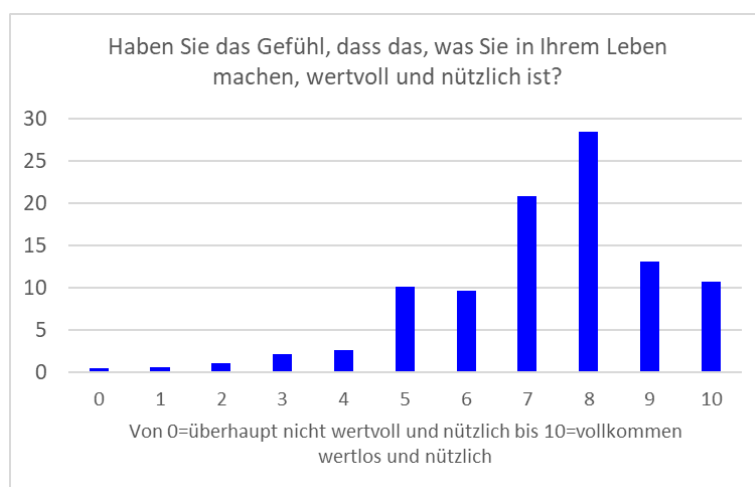
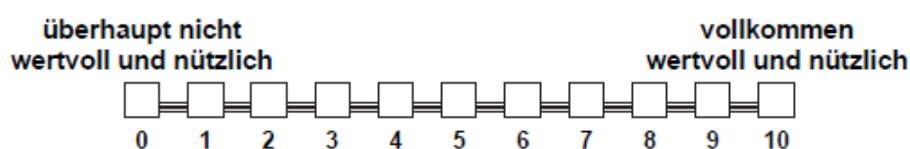


Abb. 8: Sinnhaftigkeit der Lebensgestaltung  
 Häufigkeiten der Skalenwerte in Prozent

Da es leichter ist, Sinn in seinem Tun zu sehen, wenn man auf dessen Ergebnisse Einfluss nehmen kann, sollte man meinen, dass der wahrgenommene Lebenssinn in einem engen Zusammenhang

<sup>31</sup> Für die Daten des SOEP 2010 ergibt sich eine Korrelation von  $r=-0,29$  ( $n=18.675$ ). Das genannte Item ist bei Specht/Egloff/Schmukle 2012 Bestandteil des von ihnen gebildeten Index. Semantisch liegt es allerdings nicht sehr eng auf der Linie der anderen drei Items, weshalb es im vorliegenden Bericht nicht in den Index aufgenommen wurde.

<sup>32</sup> Diese Frage wird erstmals in der SOEP-Welle 2015 gestellt, für die SOEP-Welle 2010 liegen dazu daher auch keine Daten vor, so dass auch kein Vergleich vorgenommen werden kann.

mit der Kontrollüberzeugungen steht, was von den Daten auch bestätigt wird (Korrelationskoeffizient  $r=0,33$ ; Kontingenzkoeffizient  $C=0,42$ ).

### 2.1.3 Selbstbestimmung bei der Arbeit und Arbeitsbelastung

Die ersten drei Items von Frage 94 des SOEP-Fragebogens von 2020 thematisieren die Selbstbestimmung bei der Arbeit. Das Items 5 spricht zwar ebenfalls den Selbstbestimmungsaspekt an, richtet sich aber inhaltlich auf einen spezielleren Aspekt als die ersten drei Items. Die letzten drei Items geben Auskunft über Belastungen, die mit der Arbeit einhergehen, wobei das letzte Item diesbezüglich etwas unbestimmt bleibt, weil nur danach gefragt wird, ob man auch in der Freizeit arbeitet, um den Arbeitsanforderungen Genüge zu tun. Dabei bleibt offen, inwieweit dies auch als belastend empfunden wird. Das Item 4 setzt ebenfalls einen anderen Akzent als die übrigen Items im Themenspektrum Selbstständigkeit, Handlungsspielraum und Tätigkeitsvielfalt.

**94. Bitte denken Sie nun an Ihre Arbeitssituation im letzten Monat. Wie häufig kam es vor, dass Sie...?**

	Immer	Oft	Manchmal	Fast nie	Nie
– selbst darüber bestimmen, wie Sie Ihre Arbeit ausführen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Ihr Arbeitstempo selbst bestimmen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– bei Ihrer Arbeit neue Dinge dazulernen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– bei Ihrer Arbeit unvorhergesehene Probleme selbständig lösen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– sich nach der Arbeit zu müde gefühlt haben, um zuhause das zu genießen, was Sie gerne tun.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Ihre Arbeit darin gehindert hat, mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie so viel Zeit zu verbringen, wie Sie gerne möchten..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um Arbeitsanforderungen zu erfüllen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abb. 9: Fragen zur Arbeitssituation

Tabelle 3 zeigt die Korrelationen zwischen den Items der Frage 94. Die ersten drei Items korrelieren sehr hoch, weshalb es sich anbietet, sie zu dem empirischen Konstrukt „Selbstständigkeit“ zusammenzufassen. Ebenfalls relativ hoch korrelieren die Items 6 und 7, sie werden (ebenfalls additiv)

zur Variablen „Arbeitslast“ zusammengefasst. Die Häufigkeitsauszählungen für diese Konstrukte finden sich in den Abbildung 10 und 11.<sup>33</sup>

		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Selbstbestimmung: Art der Aufgabenerledigung	1							
2	Selbstbestimmung: Arbeitstempo	0,720	1						
3	Selbstbestimmung: Reihenfolge	0,700	0,724	1					
4	Dazulernen bei der Arbeit	0,326	0,304	0,317	1				
5	Arbeitsprobleme selbständig lösen	0,510	0,462	0,478	0,491	1			
6	Überlastung: Müdigkeit	0,070	0,058	0,084	0,168	0,210	1		
7	Überlastung: Wenig Familienzeit	0,113	0,075	0,110	0,164	0,247	0,548	1	
8	Arbeitstätigkeit in der Freizeit	0,196	0,134	0,187	0,232	0,251	0,288	0,425	1

Tab. 3: Korrelationen ausgewählter Arbeitsbedingungen<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Zu den genauen Zahlen zu allen Items der Frage 94 vgl. Tabelle A6 im Anhang.

<sup>34</sup> Betrachtet sind nur die Fälle, in denen vollständige Angaben zu allen genannten Teilfragen gemacht wurden, n=17.840 (listenweiser Ausschluss fehlender Werte).

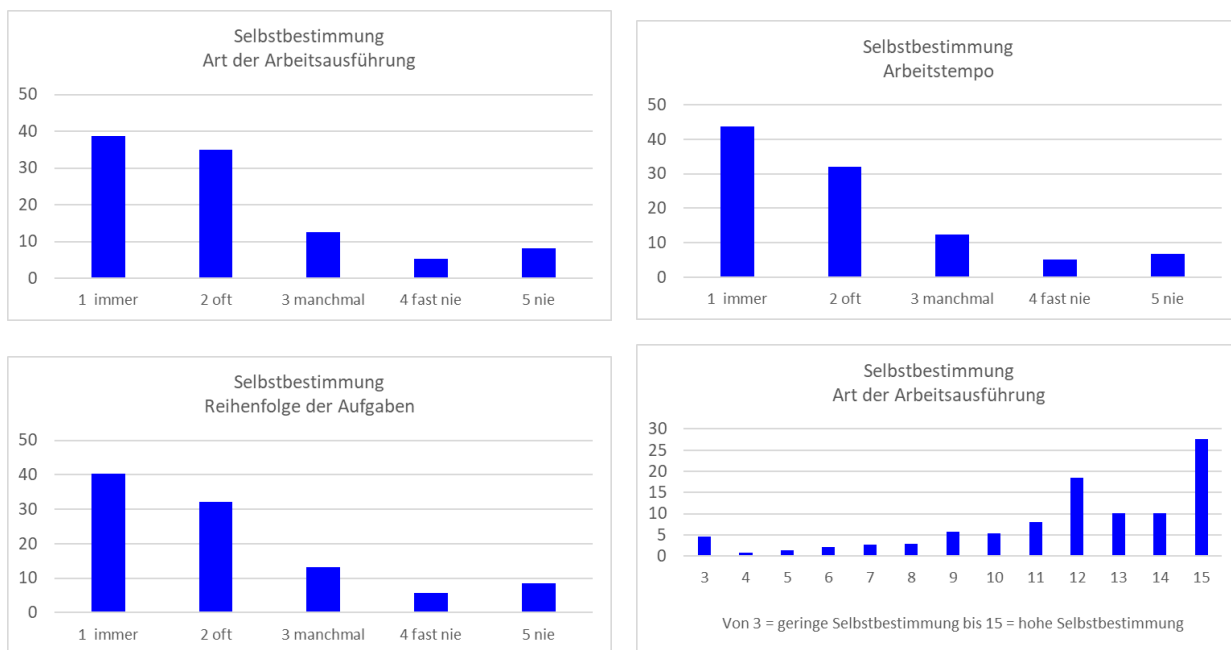


Abb. 10: Selbstbestimmung bei der Arbeit<sup>35</sup>

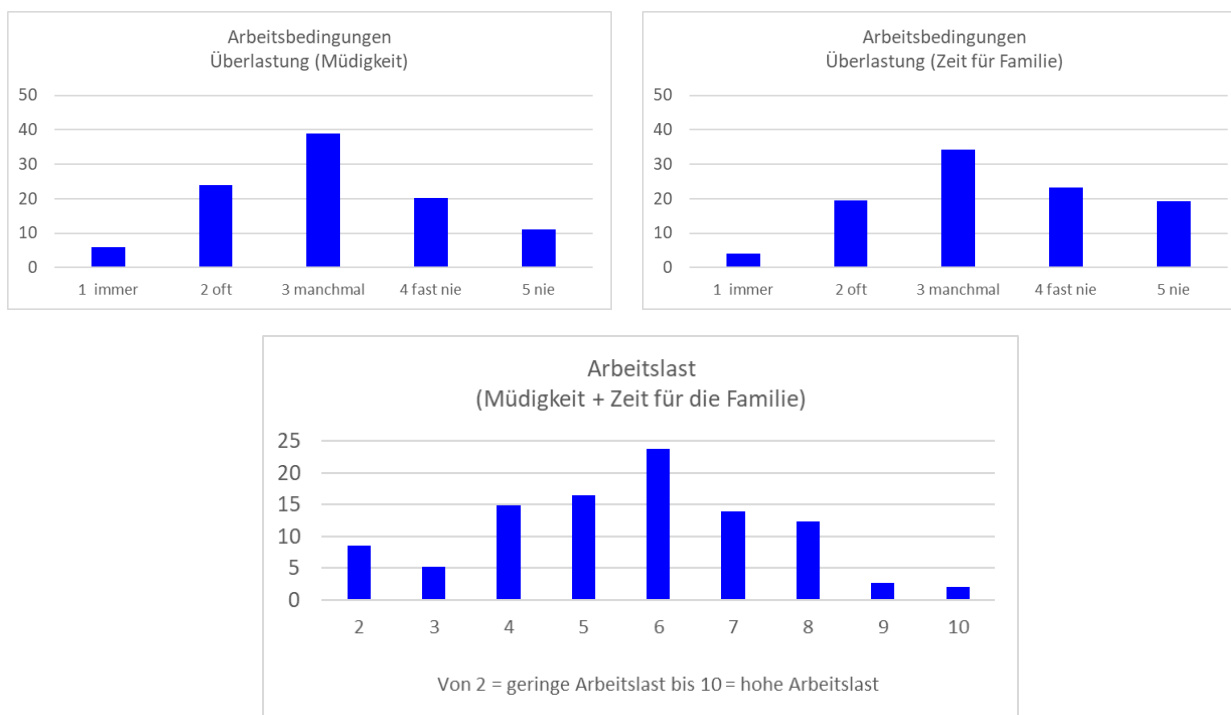


Abb. 11: Arbeitslast<sup>36</sup>


<sup>35</sup> Angaben in Prozent. Die Items werden bei der Indexbildung zwecks semantischer Stimmigkeit umgepolt.

<sup>36</sup> Angaben in Prozent. Die Items wurden bei der Indexbildung zwecks semantischer Stimmigkeit umgepolt.

### 2.1.4 Umgang mit Kränkungen und Unrecht und positives Selbstbild

Frage 6 des SOEP-Fragebogens von 2020 befasst sich mit Aspekten des Sozialverhaltens (vgl. Abbildung 12). Für das Zufriedenheitsthema sind zwei Dimensionen von besonderer Relevanz. Das ist zum einen das Selbstbild und zum anderen der Umgang mit Kränkungen und erlittenem Unrecht. Ein positives Selbstbild sollte schon allein deswegen mit einer höheren Zufriedenheit einhergehen, weil sich mit ihm – jenseits konkreter Zufriedenheits- oder Unzufriedenheitserfahrungen – ein von Zuversicht getragenes Grundgefühl verknüpfen dürfte. Ein weiterer Faktor, der für das Wohlbefinden eine bedeutsame Rolle spielt, ist die Bewahrung psychischer Festigkeit bei der Konfrontation mit unerfreulichen Ereignissen. Bezogen auf das Sozialverhalten finden sich dazu in Frage 6 vier Items. Für die Auswertungen im Abschnitt 2.2 wurden diese additiv zur Variablen „Soziale Robustheit“ zusammengefasst (siehe Abschnitt 1.2).

**6. In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?**

 Antworten Sie bitte wieder anhand einer Skala.  
Der Wert 1 bedeutet: **trifft überhaupt nicht zu**,  
der Wert 7 bedeutet: **trifft voll zu**.

	Trifft überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	7	Trifft voll zu
Wenn mir jemand einen Gefallen tut, bin ich bereit, dies zu erwidern.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wenn mir schweres Unrecht zuteilwird, werde ich mich um jeden Preis bei der nächsten Gelegenheit dafür rächen.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wenn mich jemand in eine schwierige Lage bringt, werde ich das Gleiche mit ihm machen.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich strenge mich besonders an, um jemandem zu helfen, der mir früher schon mal geholfen hat.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wenn mich jemand beleidigt, werde ich mich ihm gegenüber auch beleidigend verhalten.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich bin bereit, Kosten auf mich zu nehmen, um jemandem zu helfen, der mir früher einmal geholfen hat.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich komme relativ leicht darüber hinweg, wenn jemand mich emotional verletzt.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wenn jemand mir Unrecht getan hat, denke ich oft lange darüber nach.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich bin tendenziell nachtragend.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wenn andere mir unrecht tun, versuche ich einfach zu vergeben und zu vergessen.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Abb. 12: Dispositionen zum Sozialverhaltens

Zum Positiven Selbstbild liegt leider nur ein einzelnes Item vor, die Soziale Robustheit wird dagegen durch vier Items abgebildet. werde. Die Ergebnisse der Häufigkeitsauszählungen der angeführten Items sind in den Abbildung 13 und 14 wiedergegeben. Danach attestieren sich etwa zwei Drittel der Befragten ein sehr positives Selbstbild (mit den Skalenwerten 6 oder 7 auf der siebenstufigen Skala). Der Umgang mit Kränkungen und Unrecht fällt dagegen vielen Personen nicht leicht. Zwar betrachten sich die meisten Personen als wenig nachtragend, soziale Ablehnung oder Zurücksetzung wird allerdings von sehr vielen als emotional belastend erlebt.<sup>37</sup>

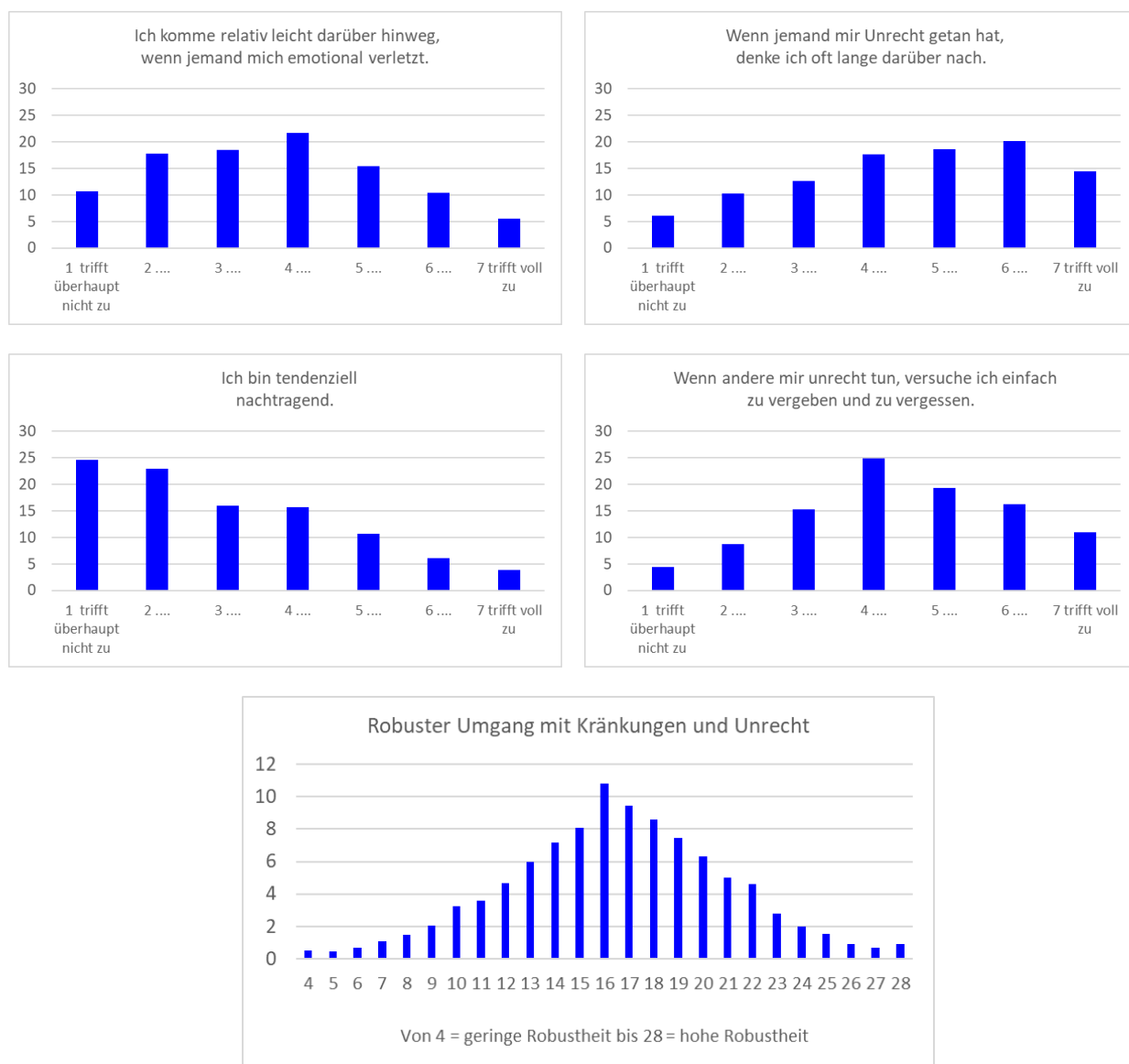


Abb. 13: Robuster Umgang mit Kränkungen und Unrecht<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Zur Häufigkeitsauszählung aller in Abbildung 12 angeführten Items vgl. Tabelle A7 im Anhang, zu den Korrelationen zwischen diesen Items vgl. Tabelle A8 im Anhang.

<sup>38</sup> Die Items 8 und 9 (Abbildung 12) wurden bei der Indexbildung zwecks semantischer Stimmigkeit umgepolt.



Abb. 14: Positives Selbstbild  
Häufigkeit in Prozent

### 2.1.5 Einkommen und Einkommenszufriedenheit

Das Histogramm in Abbildung 15 zeigt die Verteilung des monatlichen Bruttolohns/Bruttogehalts. Betrachtet sind hierbei nur die Personen, die (2019) ganzjährig eine Vollzeitbeschäftigung ausübten (und auch alle 12 Monate einen Lohn/ein Gehalt bezogen). Wie man sieht, ergibt sich dabei eine große Spannweite für den Bereich der höheren Einkommen.

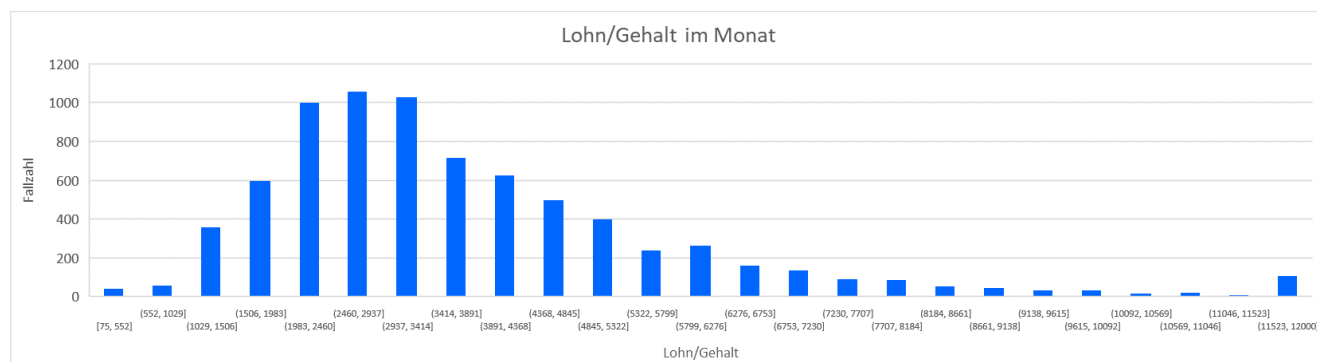


Abb. 15: Monatlicher Bruttolohn  
Histogramm, 25 Lohnspannen  
( $n=7.702$ )<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Die Lohnspannen umfassen jeweils einen Bereich von 477 Euro. Dies trifft allerdings nicht für den letzten Fall ganz rechts in der Abbildung 15 zu. Hier wurden alle Einkommen von mehr als 12.000 Euro zusammengefasst. Aus diesem Grund gibt es hier auch relativ viele Fälle zu verzeichnen. Die Zusammenfassung erfolgte, weil sich sonst in der Grafik eine noch deutlich stärkere nach rechts sich hinziehende Linie ergeben würde.

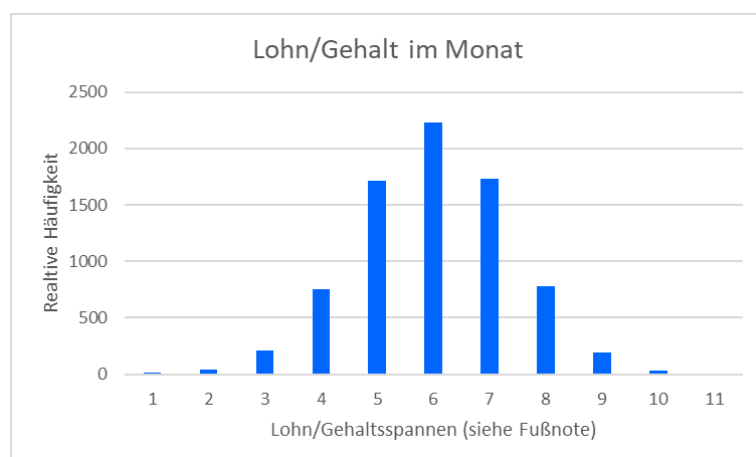


Abb. 16: Monatlicher Brutto-lohn  
normalisierte Lohnspanneneinteilung  
( $n=7.702$ )<sup>40</sup>

In Korrelationsrechnungen ergibt sich aus derart schiefen Verteilungen leicht eine Verzerrung der Ergebnisse. In Abbildung 16 findet sich eine Transformation der Werte auf eine 11-stufige, der Normalverteilung angenäherte, Verteilung (durch eine entsprechende Anpassung der Spannbreiten). Tabelle 4 zeigt, dass sich der Korrelationskoeffizient zwischen dem Lohn und der Zufriedenheit mit dem persönlichen Einkommen durch die Werte-Normalisierung deutlich erhöht. Die Lohnhöhe ist danach – wie kaum anders zu erwarten war – ein ganz wesentlicher Bestimmungsgrund für die Einkommenszufriedenheit. Zu beachten ist dabei eine gewisse Unschärfe, die sich aus dem Tatbestand ergibt, dass es sich bei der Lohnvariablen um den Lohn im Jahr 2019 handelt, die Einkommenszufriedenheit sich allerdings auf den Zeitpunkt der Befragung (2020 oder 2021) bezieht.

	Lohn	Lohn (transformiert)
Lohn (transformierte Werte)	0,715	1
Einkommenszufriedenheit	0,284	0,398

Tab. 4: Korrelationen Lohn und Einkommenszufriedenheit<sup>41</sup>

<sup>40</sup> 1=1 bis 200; 2=201 bis 730; 3=731 bis 1.300; 4=1.301 bis 1.900; 5=1.901 bis 2.760; 6=2.761 bis 3.990; 7=3.991 bis 5.880; 8=5.881 bis 9.000; 9=9.001 bis 15.900; 10=15.901 bis 45.000; 11=45.001 bis 120.000.

<sup>41</sup> Betrachtet sind nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten,  $n=7.680$ .



### 2.1.6 Exkurs: Weitere Arbeitsbedingungen

Es gibt neben den im SOEP 2022 erfragten Aspekten eine ganze Reihe weiterer wichtiger Merkmale der Arbeit, die auch in verschiedenen vorangegangenen SOEP-Erhebungen abgefragt wurden. Die folgenden Fragen wurden in der Welle 2001 gestellt:

**41. Wir würden gerne Genaueres über Ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz. Bitte geben Sie für die folgenden Fragen jeweils an, ob das für Ihre Arbeit**

- voll zutrifft
- teilweise zutrifft oder
- gar nicht zutrifft.

*In jede Zeile bitte eine Nennung!*

	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft gar nicht zu
Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Müssen Sie bei Ihrer Tätigkeit körperlich schwere Arbeit leisten? ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Sie den Ablauf und die Durchführung Ihrer Arbeit selbständig gestalten? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihre Arbeitszeit unterschiedlich je nach Arbeitsanfall im Betrieb? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird Ihre Arbeitsleistung streng kontrolliert? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeiten Sie in Wechselschicht? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie öfter Ärger oder Konflikte mit Vorgesetzten? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommen Sie gut mit Ihren Arbeitskollegen aus? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Sie über die Bezahlung oder Beförderung anderer Mitarbeiter mitentscheiden? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie bei Ihrer Arbeit belastenden Umwelteinflüssen ausgesetzt, wie etwa Kälte, Nässe, Hitze, chemischen Schadstoffen, Dämpfen oder Gasen? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihre Arbeit mit hoher nervlicher Anspannung verbunden? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie bei Ihrer Arbeit einem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen ausgesetzt? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihre Arbeit mit belastender Bildschirmarbeit verbunden? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abb. 17: Arbeitsbedingungen (SOEP 2001)

In Tabelle 5 sind die Antworthäufigkeiten (in Klammern) angeführt. Angegeben sind außerdem je nach Vorliegen/Nichtvorliegen der genannten Arbeitsbedingungen die Durchschnittswerte für Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit.

	Zufriedenheit mit der Arbeit			Lebenszufriedenheit		
	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Abwechslungsreiche Tätigkeit	7,5 (7.594)	6,8 (4.021)	6,2 (709)	7,5 (7.760)	6,8 (4.189)	6,2 (777)
Körperlich schwere Tätigkeit	6,8 (2.036)	7,2 (4.157)	7,4 (6.128)	6,9 (2.077)	7,1 (4.296)	7,4 (6.341)
Selbständige Arbeitsgestaltung	7,5 (4.882)	7,0 (5.433)	6,9 (1.994)	7,4 (5.040)	7,1 (5.579)	7,1 (2.081)
Arbeitszeit gemäß Arbeitsanfall	7,2 (4.091)	7,1 (4.064)	7,3 (4.152)	7,2 (4.253)	7,2 (4.163)	7,3 (4.280)
Strenge Kontrolle der Arbeitsleistung	6,8 (1.989)	7,1 (5.177)	7,4 (5.125)	6,9 (2.046)	7,2 (5.322)	7,4 (5.312)
Wechselschicht	7,0 (1.874)	7,0 (832)	7,2 (9.577)	7,1 (1.902)	7,0 (864)	7,3 (9.904)
Konflikte mit Vorgesetzten	5,2 (293)	6,3 (2.505)	7,5 (9.441)	6,6 (297)	6,8 (2.549)	7,4 (9.780)
Gutes Verhältnis zu Kollegen	7,4 (9.303)	6,4 (2.136)	7,0 (739)	7,3 (9.563)	6,8 (2.184)	7,1 (809)
Mitentscheidung bei Bezahlung, Beförderung anderer	7,7 (1.281)	7,4 (1.135)	7,1 (9.817)	7,4 (1.290)	7,3 (1.149)	7,2 (10.173)
Weiterqualifikation durch die Arbeit	7,6 (4.845)	7,0 (5.214)	6,6 (2.249)	7,4 (4.953)	7,2 (5.333)	7,0 (2.414)
Belastende Umwelteinflüsse bei der Arbeit	6,8 (2.119)	7,1 (2.989)	7,4 (7.202)	6,9 (2.162)	7,1 (3.067)	7,4 (7.473)
Hohe nervliche Anspannung bei Arbeit	6,9 (3.427)	7,2 (6.144)	7,5 (2.737)	7,0 (3.478)	7,2 (6.310)	7,5 (2.911)
Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen	6,9 (1.351)	7,0 (3.394)	7,3 (7.567)	6,9 (1.371)	7,1 (3.477)	7,4 (7.857)
Belastende Bildschirmarbeit	7,0 (2.392)	7,3 (2.945)	7,2 (6.968)	7,2 (2.447)	7,3 (2.997)	7,2 (7.253)

Tab. 5: Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit (SOEP Welle 2001)  
Durchschnittswerte, Fallzahlen in Klammern

Bis auf wenige Ausnahmen (Bildschirmarbeit, Wechselschicht, flexible Arbeitszeit) ergeben sich (zum Teil deutliche) Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit (und in der Lebenszufriedenheit) im Zusammenhang mit den angeführten Arbeitsbedingungen. Besonders stark wird die Zufriedenheit durch Konflikte mit den Vorgesetzten beeinträchtigt. Die Frage „Haben Sie öfter Ärger oder Konflikte mit Vorgesetzten?“ wird allerdings nur von 2,4% der Befragten als „voll zutreffend“ beantwortet. Unterdurchschnittliche Zufriedenheitswerte findet man bei wenig abwechslungsreichen und bei wenig selbstbestimmten Tätigkeiten, sowie auf Stellen, die keine Lernmöglichkeiten bieten. Die drei zuletzt genannten Merkmale sind nicht unabhängig voneinander, d.h. sie liegen relativ häufig gleichzeitig vor. Mit einem Index aus diesen drei Variablen ergibt sich eine Korrelation mit der Arbeitszufriedenheit in Höhe von  $r=-0,23$ . Die durchschnittlichen Zufriedenheitswerte entlang der Indexwerte finden sich in Tabelle A9 im Anhang. Eng verbunden sind außerdem die Arbeitsbedingungen körperliche Schwere, umweltbezogene Belastungen und Unfallgefährdung. Ein

daraus gebildeter Index korreliert mit der Arbeitszufriedenheit lediglich mit  $r=-0,11$  (zu der Zufriedenheit entlang dieser Indexwerte vgl. ebenfalls Tabelle A9 im Anhang).

## 2.2 Zusammenhänge

In vorangegangenen Abschnitt wurden die empirischen Ergebnisse des SOEP 2020 zu theoretisch relevanten Bestimmungsgrößen der Zufriedenheit dargestellt. In Tabelle 6 sind diese nochmals aufgeführt. Im Folgenden werden zunächst die Korrelationsbeziehungen erläutert. Anschließend werden verschiedene Pfadmodelle formuliert und mit den Daten abgeglichen.

Verhaltensaspekte	Variablen	Empirische Erfassung
Zufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Einzelfrage, 11 Abstufungen
	Lebenszufriedenheit	Einzelfrage, 11 Abstufungen
	Einkommenszufriedenheit	Einzelfrage, 11 Abstufungen
Arbeitsbedingungen	Autonomie	3 Items, Wertebereich 3-15
	Arbeitslast	2 Items, Wertebereich 2-10
	Lohn/Gehalt	Einzelfrage (Euro/Monat)
	Lohn/Gehalt	11 stufige Normalisierung
Persönliche Dispositionen	Positive Selbsteinschätzung	Einzelfrage, 7 Abstufungen
	Kontrollüberzeugung	3 Items, Wertebereich 3-21
	Sinn	Einzelfrage, 11 Abstufungen
	Robustheit	4 Items, Wertebereich 4-28

Tab. 6: Variablen in der Mehrvariablenanalyse

### 2.2.1 Korrelationen

Wie oben im Abschnitt 2.1 beschrieben, finden sich sehr hohe Korrelationen zwischen den Zufriedenheitsaussagen. Die Korrelationen der Zufriedenheitsaussagen mit den Aussagen über die konkreten Arbeitsbedingungen (Selbstbestimmung bei der Arbeit und Einkommen) sind dagegen sehr gering. Eine direkte Gegenüberstellung der Zufriedenheitsaussage und der Aussage über den damit korrespondierenden objektiven Tatbestand ist in den SOEP-Daten im Hinblick auf das Einkommen möglich (vgl. Tabelle 4). Während die Einkommenszufriedenheit<sup>42</sup> in einem recht engen Verhältnis mit der Arbeitszufriedenheit steht, erweist sich der Zusammenhang zwischen dem Einkommenshöhe mit der Arbeitszufriedenheit als sehr schwach (vgl. Tabelle 7).

<sup>42</sup> Betrachtet wird die Zufriedenheit mit dem *persönlichen* Einkommen.

		1	2	3	4
1	Lohn (Euro/Monat)	1			
2	Lohn (11-stufig)	0,710	1		
3	Einkommenszufriedenheit	0,281	0,399	1	
4	Arbeitszufriedenheit	0,048	0,064	0,409	1

Tab. 7: Lohn und Zufriedenheit<sup>43</sup>

Das macht es schwierig, in Modellen zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit beide Arten von Lohnvariablen zu verwenden. Im angeführten Fall ergibt sich dabei nämlich ein *negativer* direkter Effekt der Lohnhöhe auf die Arbeitszufriedenheit (Abbildung 18).

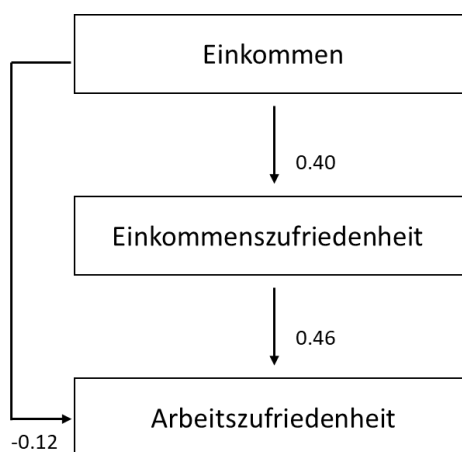


Abb. 18: Einkommen, Einkommenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit

Inhaltlich macht dies wenig Sinn. Dazu kommt ein mögliches, sich aus einer speziellen Zufriedenheitssemantik ergebendes Problem, das dadurch entstehen könnte, dass mit dem Zufriedenheitsbegriff ein Bedeutungskreis angesprochen wird, der die Urteile und Äußerungen über thematisch eigentlich sehr unterschiedliche Zufriedenheitsbereiche näher zusammenrücken lässt, als es den realen Beziehungen dieser Zufriedenheiten entspricht. Je größer der Abstand der Korrelationen von Zufriedenheitsvariablen und Objektvariablen (also z.B. der Abstand zwischen der Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit der Einkommenszufriedenheit und der Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit dem Einkommen) ist, desto mehr wird die Erklärungsleistung der letzteren an den Rand gedrängt. Es stellt sich daher die Frage, ob es sinnvoll sein kann, in ein Modell zur Erklärung

<sup>43</sup> Betrachtet sind nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten mit vollständigen Angaben zu allen drei Variablen,  $n=7.201$ . Ähnliche Werte ergeben sich für die Daten des SOEP 2010, vgl. die Tabelle 7\_2010 im Anhang 2.

der Zufriedenheit als unabhängige Variable gleichzeitig sowohl weitere Zufriedenheitsvariablen als auch Variablen einzubeziehen, die auf faktischen Aussagen über die Arbeitsbedingungen beruhen.

In eine dritte Kategorie fallen die Aussagen über die auf die eigene Person bezogenen Einstellungen (Positives Selbstbild, Kontrollüberzeugung, Sinn). Obwohl sich diese im SOEP abgefragten Variablen gar nicht auf den Bereich der Arbeit beziehen, weisen ihre Korrelationen mit der Arbeitszufriedenheit eine beachtliche Größenordnung auf.<sup>44</sup> Ein Teil der Erklärung wäre auch hier, dass es bei diesen Variablen, anders als bei der Angabe des Einkommens und bei den Selbstbestimmungsfragen, um Auskünfte über persönliche Dispositionen und nicht um Informationen über konkrete „Fakten“ geht. Sie sind gewissermaßen das Ergebnis eines mentalen Bearbeitungsprozesses, der sich eng mit dem eigenen Selbstbild und dem Selbstempfinden und – entsprechend dieser mentalen Verwandtschaft – sich enger mit der Zufriedenheitsbeurteilung als mit Angaben beispielsweise über die Lohnhöhe verknüpft. In Tabelle 8 sind die Korrelationen der Variablen abgebildet, die in den im Folgenden näher betrachteten Modellen Verwendung finden.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Positives Selbstbild	1	25.876	18.037	17.987	25.759	28.661	7.678	28.810	16.920	30.235
2	Sinn	0,385	1	16.933	16.887	25.760	25.585	7.389	25.376	16.959	25.933
3	Autonomie	-0,002	0,074	1	17.944	16.836	17.852	7.436	18.041	16.575	18.088
4	Arbeitslast	-0,123	-0,082	0,107	1	16.798	17.803	7.413	17.988	16.530	18.035
5	Kontrollüberzeugung	0,323	0,330	0,149	-0,145	1	25.499	7.352	25.222	16.845	25.773
6	Soziale Robustheit	0,316	0,150	-0,058	-0,129	0,180	1	7.620	28.034	16.742	28.637
7	Lohnhöhe (11-stufig)	-0,022	0,029	0,300	0,027	0,101	-0,016	1	7.680	7.207	7.698
8	Einkommenszufriedenheit	0,138	0,274	0,159	-0,068	0,254	0,080	0,398	1	16.965	28.903
9	Arbeitszufriedenheit	0,222	0,364	0,118	-0,211	0,251	0,141	0,064	0,425	1	16.976
10	Lebenszufriedenheit	0,341	0,460	0,065	-0,174	0,371	0,173	0,073	0,353	0,391	1

Tab. 8: Korrelationen der Modellvariablen<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Ebenso wie untereinander.

<sup>45</sup> Paarweiser Ausschluss fehlender Werte. Unteres Dreieck: Korrelationen, oberes Dreieck: Fallzahlen. Bei den Korrelationen mit der Variablen Lohn sind nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Die Korrelationen beim listenweisen Ausschluss von Fällen mit fehlenden Werten unterscheiden sich nur sehr geringfügig von den Korrelationen des paarweisen Ausschlusses (vgl. Tabelle A14 im Anhang). Der Nachteil des listenweisen Ausschlusses ergibt sich aus der deutlich geringeren Fallzahl, weil hier nur n=6.984 Personen betrachtet werden (wegen der Begrenzung der Betrachtung auf die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten).

Die Korrelationen zwischen den Zufriedenheitsvariablen und allen Einzelitems der im vorliegenden Bericht betrachteten SOEP-Fragen finden sich in den Tabellen A10, A11, A12 und A13 im Anhang.

## 2.2.2 Modelle

### 2.2.2.1 Zufriedenheiten

Die Lebenszufriedenheit kann als übergeordnete Variable gelten, in der sich die Zufriedenheiten der verschiedenen Lebensbereiche aufsummieren, bündeln, zu einer gesamthaften Bilanz verbinden. Abbildung 19 zeigt im oberen Bereich die standardisierten Regressionskoeffizienten der im Abschnitt 2.1.1 bereits besonders herausgestellten vier Zufriedenheitsbereiche.

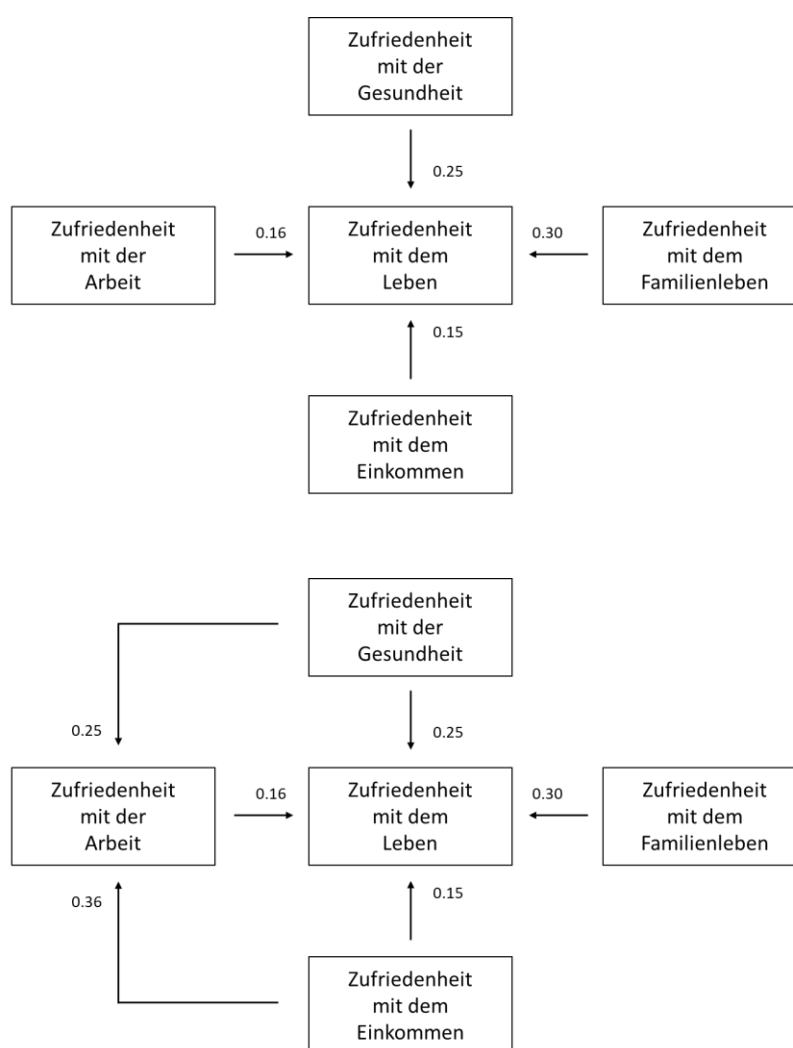


Abb. 19: Alternative Modelle der Zufriedenheitsvariablen<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Obere Abbildung: Perfekter Fit (lineare Regression, OLS), erklärte Varianz Lebenszufriedenheit: 35%. Untere Abbildung: Root Mean Square Residual RMR=0,028; Goodness of Fit Index (GFI)=0,99; erklärte Varianz Arbeitszufriedenheit 24%, Lebenszufriedenheit 35%.

Sie vermitteln einen Eindruck von dem Gewicht, das diesen Lebensbereichen für die Ausprägung der Lebenszufriedenheit zukommt.<sup>47</sup> Im unteren Teil ist eine modifizierte Betrachtung zu finden. Sie unterscheidet sich vom einfachen Regressionsmodell durch Einführung von zwei zusätzlichen Variablenbeziehungen. Die Einführung der ersten Zusatzbeziehung beruht auf der plausiblen Annahme, dass es für die Entstehung von Unzufriedenheit bzw. Zufriedenheit mit der Arbeit sehr stark darauf ankommt, wie zufrieden man mit dem Arbeitseinkommen ist. Die Einführung der zweiten Zusatzbeziehung kann geltend machen, dass das Wohlbefinden bei der Arbeit nicht zuletzt auch von der Gesundheit und entsprechend dem Gesundheitsempfinden bestimmt wird. Wie sich die angedeuteten Kausalitäten konkret entwickeln, bleibt dabei allerdings einigermaßen unbestimmt. Interessanterweise haben wir es mit den beiden angeführten Zusatzpfaden mit zwei sehr unterschiedlichen Verhaltensebenen zu tun. Im ersten Fall kann man sich eine direkte Gefühls- oder Urteilsübertragung vorstellen: Wer mit dem Einkommen unzufrieden ist, wird dies bei der (mental und/oder affektiven) Beurteilung seiner Arbeit mit hoher Wahrscheinlichkeit in Rechnung stellen. Im zweiten Fall kann man sich analog eine direkte Zufriedenheitsansteckung vorstellen, weil sich ein allgemeines gesundheitliches Unwohlsein auch in der Arbeitszeit bemerkbar machen dürfte. Ebenso ist es aber möglich, dass der Effekt nicht vom Gesundheitsempfinden, sondern direkt von einem eingeschränkten Gesundheitszustand ausgeht, der die Möglichkeit, die Arbeit im gewünschten Maße zu verrichten begrenzt und deswegen die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt. Ähnlich wie oben beschrieben das Verhältnis von Einkommen und Einkommenszufriedenheit verdient daher auch das Verhältnis von Gesundheit und Zufriedenheit mit der Gesundheit eine nähere Betrachtung, als sie hier möglich ist.

---

<sup>47</sup> Zu beachten ist, dass man es hierbei mit Durchschnittsbetrachtungen zu tun hat, für die einzelnen Personen ergeben sich ganz individuelle Gewichtungen.

### 2.2.2.2 Zufriedenheit im Regressionsmodell

Tabelle 9 zeigt die Ergebnisse alternativer Regressionsmodelle, in denen die Arbeitszufriedenheit und die Lebenszufriedenheit als abhängige Variablen fungieren. Als unabhängige Variable dienen die auf die eigene Person bezogenen Einstellungen und die oben beschriebenen Arbeitsbedingungen. Danach kommt, wie ja auch schon aus den oben berichteten Korrelationen hervorgeht, den Einstellungen ein deutlich größeres Gewicht als den Arbeitsbedingungen zu.

		Arbeitszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit	Lebenszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
1	Positives Selbstbild	0,041	0,053	0,161	0,165	0,174
2	Sinn	0,231	0,295	0,206	0,222	0,289
3	Autonomie	0,079	0,091	0,000	0,002	0,022
4	Arbeitslast	-0,143	-0,172	-0,069	-0,074	-0,108
5	Kontrollüberzeugung	0,055	0,092	0,131	0,143	0,159
6	Soziale Robustheit	0,050	0,055	0,041	0,040	0,052
7	Lohnhöhe (11-stufig)	-0,098	0,025	-0,005	0,054	0,061
8	Einkommenszufriedenheit	0,332	-	0,164	-	-
9	Arbeitszufriedenheit	-	-	0,156	0,208	-
	Erklärte Varianz	29,1%	20,8%	33,3%	31,5%	28,0%
	Fallzahl	6.986	6.992	6.984	6.990	7.023

Tab. 9: Ergebnisse alternativer Regressionsmodelle<sup>48</sup>

In den Regressionsmodellen werden die Beziehungen, die zwischen den unabhängigen Variablen bestehen, ausgeblendet. Hierauf sei im Folgenden etwas näher eingegangen werden.

### 2.2.2.3 Auf die eigene Person bezogene Einstellungen

Ebenso wie bei den Zufriedenheiten stellt sich bei den selbstbezogenen Einstellungen die Frage nach deren wechselseitigen Bezügen. Abbildung 20 zeigt die Ergebnisse verschiedener Modellrechnungen.<sup>49</sup> Jede der angeführten Kausalbeziehungen ist plausibel.

<sup>48</sup> Lineare Regression, OLS-Verfahren, listenweiser Ausschluss fehlender Werte, Betrachtung der ganzjährig Vollbeschäftigten. Angegeben sind die standardisierten Regressionskoeffizienten.

<sup>49</sup> Statistisch gesehen sind alle Modell gleichwertig, da alle Modell gleichermaßen mit den Daten kompatibel sind („perfect fit“). Alle Modelle erklären 28% der Varianz der abhängigen Variablen, d.h. der Lebenszufriedenheit.



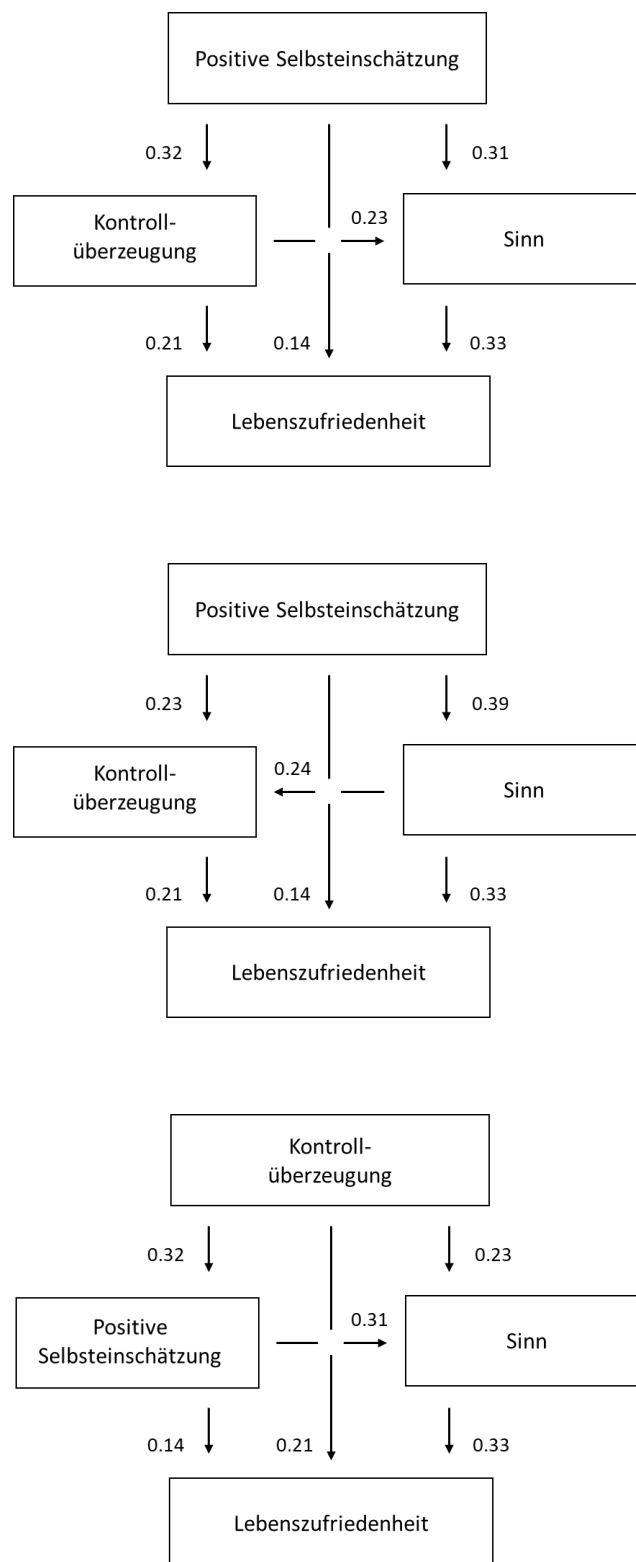


Abb. 20: Lebenszufriedenheit: Alternative Modelle der selbstbezogenen Einstellungen

So dürften eine positive Selbsteinschätzung und das damit implizierte Selbstbewusstsein nicht unerheblich zu der Überzeugung beitragen, das eigene Geschick wesentlich mitbestimmen zu kön-

nen. Umgekehrt ist davon auszugehen, dass die Kontrollüberzeugung<sup>50</sup> die Selbsteinschätzung positiv beeinflussen dürfte. Und auch zwischen dem Sinnerleben und der Kontrollüberzeugung dürften enge wechselseitige Bezüge bestehen: Wer sich nicht als Gestalter seines Lebens sieht, wird sich schwer tun, in seinem Tun einen Sinn zu entdecken und wer keinen Sinn in seinem Leben findet, wird sich nicht mit vollem Engagement darum bemühen, die Kontrolle über sein Schicksal zu erlangen. Abbildung 21 zeigt nochmals zwei der in Abbildung 20 angeführten Modelle. In diesem Fall dienen sie aber nicht zur Erklärung der Lebenszufriedenheit, sondern zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit. Die Sinn-Variable behält auch in diesem Modell ihre Bedeutung. Die Erklärungsleistungen der Kontrollüberzeugung und der Positiven Selbsteinschätzung fallen dagegen geringer aus. Da sich die Fragen zur Kontrollüberzeugung ganz allgemein auf das Leben und nicht speziell auf die Arbeit beziehen, kann man in diesem Ergebnis einen gewissen Ausdünnungseffekt erkennen – ein Effekt, der sich allerdings bei der Sinnvariablen nicht einstellt. Möglicherweise ergibt sich die geringere Bedeutung der Kontrollüberzeugung für die Arbeitssphäre aus einem eingeschränkten Erwartungshorizont, also aus der Erfahrung, dass die Möglichkeiten der Selbstbestimmung im Arbeitsleben ohnehin sehr beschränkt sind und das Autonomiebedürfnis daher nicht wirklich ausgelebt werden kann. Ein Indiz hierfür ergibt sich auch aus der relativ geringen Korrelation der am Arbeitsplatz gegebenen Selbstbestimmung mit der Arbeitszufriedenheit (Tabelle 9 und Abbildung 22). Die relativ geringe Bedeutung der Positiven Selbsteinschätzung für die Arbeitszufriedenheit lässt sich ganz ähnlich erklären.

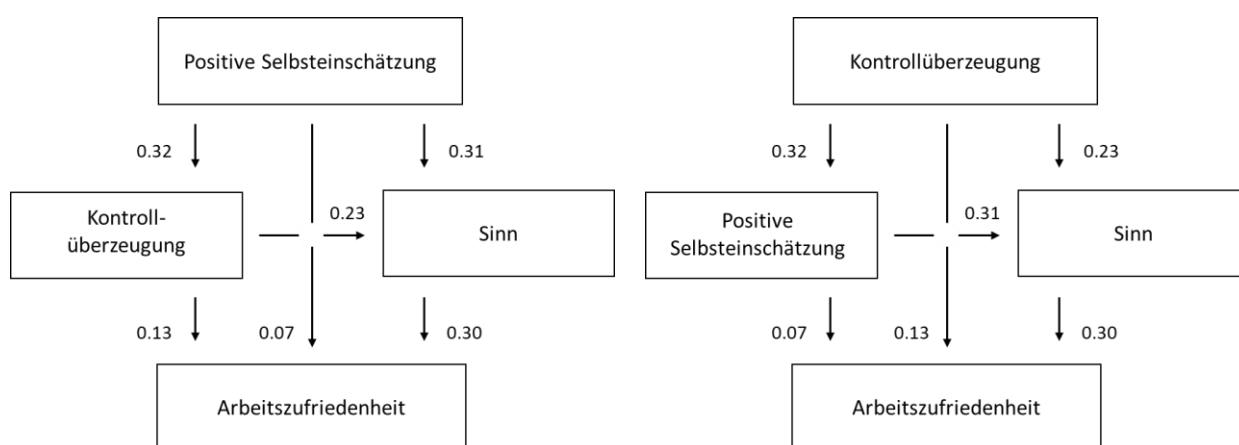


Abb. 21: Arbeitszufriedenheit: Alternative Modelle der selbstbezogenen Einstellungen

<sup>50</sup> Und die positiven Wirksamkeitserfahrungen, die als Fundament der Kontrollüberzeugung dienen dürften.

### 2.2.2.4 Arbeitsbedingungen

In Abbildung 22 sind mögliche Kausalbeziehungen zwischen den „objektiven“ Modellvariablen angeführt.<sup>51</sup> Wie bereits ausgeführt, besitzt die Autonomie bei der Arbeitsausführung nur ein relativ geringe Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit.<sup>52</sup> Die Arbeitslast ist dagegen von deutlich größerer Bedeutung. Interessant ist dabei die (wenngleich nicht allzu stark ausgeprägte) positive Beziehung zwischen der Autonomie und der Arbeitslast. Arbeitstätigkeiten, die mit größeren Freiheiten ausgestattet sind, sind danach belastender als Arbeitstätigkeiten mit einem geringeren Handlungsspielraum. Erklären lässt sich dies wahrscheinlich durch die größeren Anforderungen, die sich mit selbstbestimmter Arbeit oft verknüpfen. Eine alternative Erklärung zielt auf die selbstbestimmter Arbeit auferlegte Verantwortlichkeit, die ungeachtet der positiven Aspekte, die damit einhergehen, nicht selten auch als belastend empfunden wird. Wie die Daten des SOEP eindrucksvoll belegen, geht mit höherer Autonomie in der Ausführung der Arbeit ein höheres Einkommen einher.

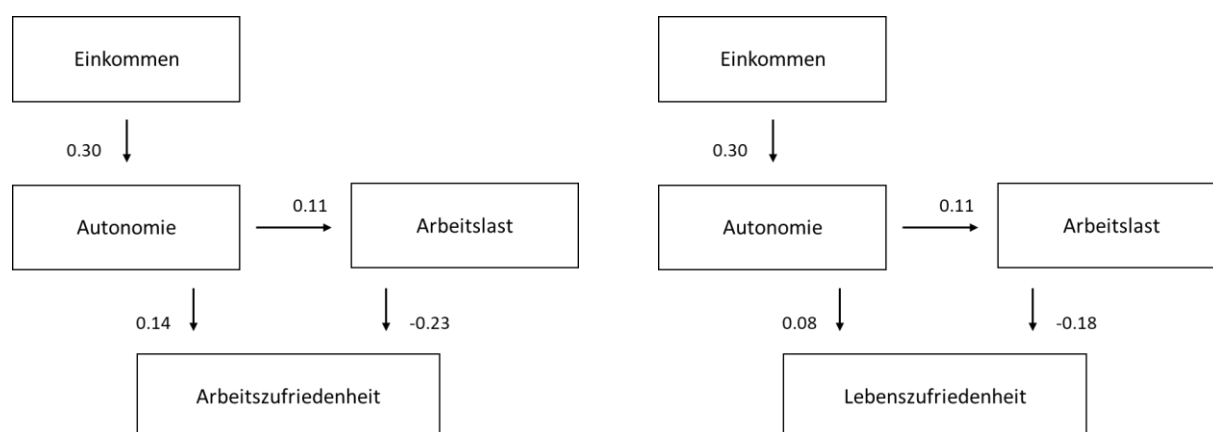


Abb. 22: Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit

Kausal gesehen muss diese Beziehung allerdings umgekehrt gelesen werden, denn mit einer Ausweitung von Handlungsspielräumen lassen sich schließlich keine höheren Einkommen schaffen. In dem angeführten Ergebnis steckt mit aller Wahrscheinlichkeit vor allem ein Stelleneffekt: Tätigkeiten, für die höhere Löhne gezahlt werden, sind nämlich in aller Regel anspruchsvollere und höher-rangige Tätigkeiten, die entsprechend mit einem größeren Maß an Handlungsspielräumen ausgestattet sind. Allerdings kann man, wenn man auf den Stelleneffekt und nicht auf die Autonomie als

<sup>51</sup> Statistisch gesehen weisen die Modelle einen fast perfekten Fit mit den Daten auf (Root Mean Square Residual RMR= 0,0092 bzw. RMR=0,017).

<sup>52</sup> Dass intrinsische Aspekte der Arbeit (und damit auch die Selbstbestimmung) durchaus in einem engeren Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit stehen können, zeigt die Auswertung der Daten von 2001 (Tabelle 5 im Text und Tabelle 9 im Anhang).

*Eigenschaft der Stelle* abstellt, die Dinge auch umgekehrt betrachten: Stellen mit anspruchsvollen Tätigkeiten haben ein höheres Lohnniveau, weshalb die Schreibweise Autonomie → Einkommen ebenso plausibel erscheint – wobei, wie gesagt, zu beachten ist, dass die Autonomie in dieser Interpretation ein Indikator für das Anforderungsniveau der Stelle ist, es also tatsächlich nicht um den Einfluss der Autonomie auf das Einkommen, sondern um den Einfluss der Stellenanforderungen auf das Einkommen geht.<sup>53</sup>

### 2.2.2.5 Gesamtbetrachtung

In Abbildung 23 sind die Variablen der Modelle von Abbildung 21 und 22 zu Gesamtmodellen zusammengefasst. Die empirische Analyse erbringt diesbezüglich keine zusätzlichen Erkenntnisse.

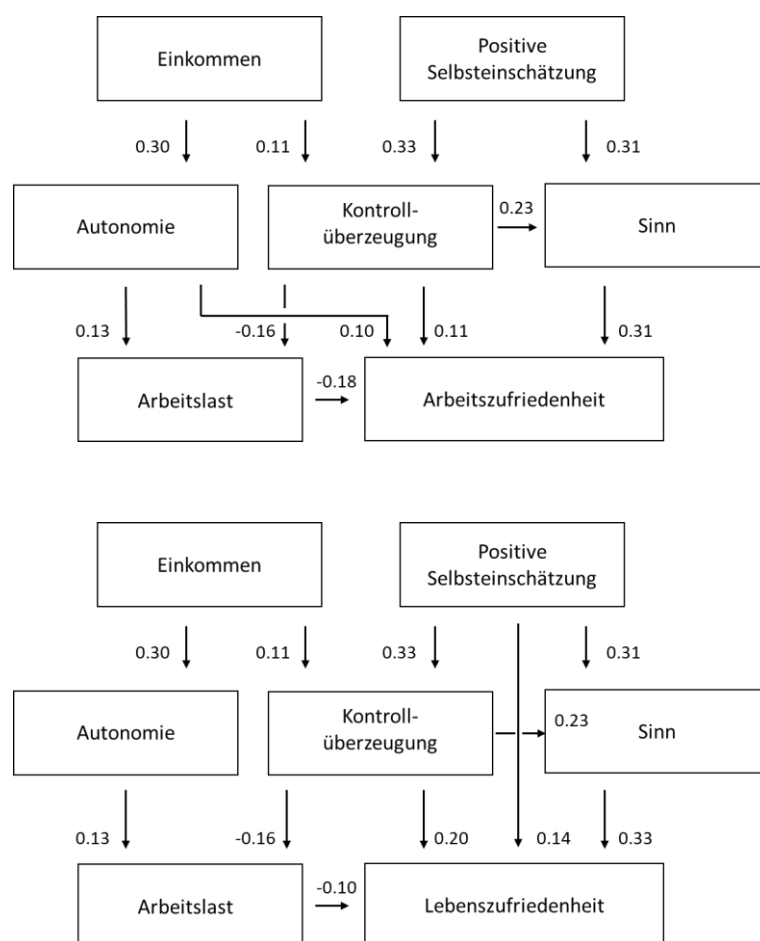


Abb. 23: Arbeitsbedingungen, auf die eigene Person bezogene Einstellungen, Arbeits- und Lebenszufriedenheit<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Eine Umdrehung der in Abbildung 22 angeführten Variablenbeziehung (statt Einkommen → Autonomie, Autonomie → Einkommen) ändert nichts an den Ergebnissen: die Autonomievariable behält ihren Einfluss auf die Zufriedenheit, der Einkommensvariable kommt praktisch kein Einfluss zu.

<sup>54</sup> Modell obere Hälfte: Root Mean Square Residual RMR=0,033, Goodness of Fit=0,99, Adjusted Goodness of Fit=0,97. Erklärte Varianz Arbeitszufriedenheit 18%. Modell untere Hälfte: Root Mean Square Residual RMR=0,034, Goodness of Fit=0,99, Adjusted Goodness of Fit=0,97. Erklärte Varianz Lebenszufriedenheit 29%.

Abbildung 24 zeigt die Ergebnisse für das Modell, in dem beide Zufriedenheitsvariablen (Arbeits- und Lebenszufriedenheit) gleichzeitig berücksichtigt sind. Im Kern bleiben alle Beziehungen erhalten. Durch die „Zwischenschaltung“ der Arbeitszufriedenheit ergibt sich lediglich eine leichte Verminderung der Pfadkoeffizienten von den Einstellungen zur eigenen Person auf die Lebenszufriedenheit sowie eine leichte Erhöhung der erklärten Varianz der Lebenszufriedenheit.

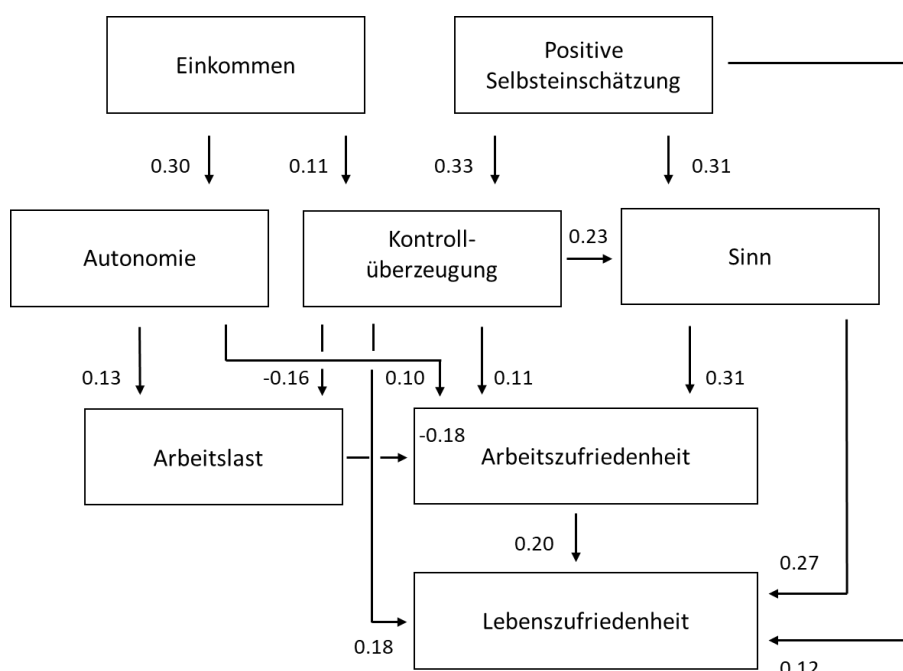


Abb. 24: Gesamtmodell „Arbeitsbedingungen, auf die eigene Person bezogene Einstellungen, Arbeits- und Lebenszufriedenheit“<sup>55</sup>

### 2.2.2.6 Zuversicht und Zufriedenheit

Wie oben bereits beschrieben, ist es schwer, eine der denkbaren kausalen Anordnungen der drei im Modell berücksichtigten Einstellungen zur eigenen Person, als einzig überzeugend auszuzeichnen. Direkt und indirekt sind die Variablen zu eng miteinander verschränkt, als dass sie sich – zumal empirisch im Rahmen der Umfrageforschung – eindeutig auflösen und gegeneinander stellen lassen. Es liegt daher nahe, sie als Ausdruck eines gemeinsamen Faktors zu betrachten, der sich vielleicht am besten mit dem Begriff „Zuversicht“ benennen lässt. Wie im Abschnitt 2.1.1 bereits beschrieben, bietet es sich auch im Hinblick auf die Zufriedenheit an, die verschiedenen Bereichszufriedenheiten einen allgemeinen Zufriedenheitsfaktor zusammenzufassen.

<sup>55</sup> Root Mean Square Residual RMR=0,033, Goodness of Fit=0,99, Adjusted Goodness of Fit=0,97. Erklärte Varianz Arbeitszufriedenheit 18%, Lebenszufriedenheit 32%.

Abbildung 25 zeigt die Korrelationen zwischen den beiden Index-Variablen. Im oberen Fall wurden die Werte der fünf Zufriedenheitsitems addiert und durch fünf geteilt. Analog wurden die Werte der drei Einstellungsitems addiert und durch drei geteilt, wobei die Ausgangswerte zuvor jeweils (linear) transformiert wurden, so dass sie ebenfalls – wie die Zufriedenheiten – den Wertebereich von 0 bis 10 umfassen.<sup>56</sup>

Für die Korrelationsberechnung im unteren Teil der Abbildung 25 wurden jeweils die Faktorwerte auf der Grundlage von Faktorenanalysen errechnet.<sup>57</sup> Beide Verfahren kommen zu einem praktisch identischen Ergebnis. Die Einstellungen zur eigenen Person korrelieren danach in einem beträchtlichem Maße mit der Zufriedenheit.

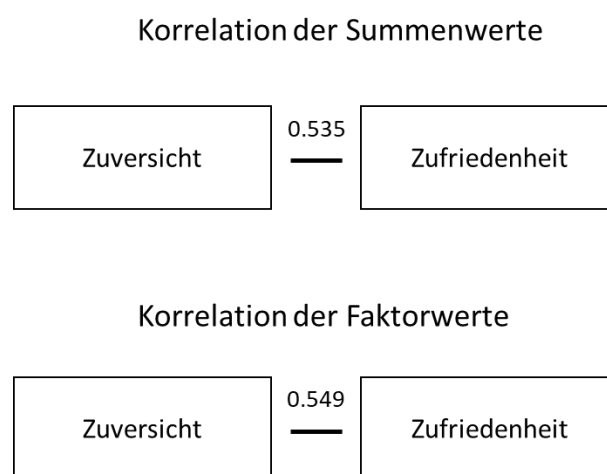


Abb. 25: Korrelation der auf die eigene Person bezogenen Einstellung mit der Zufriedenheit<sup>58</sup>

Abbildung 26 zeigt die Ergebnisse eines Lisrel-Modells. Hier dienen die fünf bzw. drei Variablen als Indikatoren für die latenten Variablen Zufriedenheit und Zuversicht. Die im Lisrel-Modell aufscheinende extrem enge Beziehung zwischen Zuversicht und Zufriedenheit ( $\gamma = 0,85$ ) erklärt sich aus der Minderungskorrektur, die in der Modellrechnung auf der Grundlage der Messungenauigkeit vorgenommen wird.<sup>59</sup> Wie auch immer man diese Zahlen im Detail bewerten will, sie sind ein starker Beleg für die Hypothese, dass die Zufriedenheit einer Person ganz wesentlich auf Einstellungen beruht, die sie in Bezug auf ihr eigenes Selbstverständnis entwickelt.

<sup>56</sup> Die „Positive Einstellung“ hat ursprünglich 7 Wertestufen, die Kontrollüberzeugung 21 Wertestufen, die Frage zum Sinn hat von vornherein 11 Stufen.

<sup>57</sup> Die Anwendung der Hauptkomponentenmethode ergibt jeweils Einfaktor-Lösungen (vgl. Tabelle A15 im Anhang).

<sup>58</sup> Fallzahl  $n=16.435$ .

<sup>59</sup> Je größer die Messungenauigkeit, desto größer ist der Pfadkoeffizient  $\gamma$ . Die Messgenauigkeit kommt in den Indikatorenengewichten zum Ausdruck, im Idealfall liegt sie bei  $\lambda_i=1,0$ . Die Logik der Korrektur ergibt sich auf der Grundlage der Annahmen der klassischen Testtheorie und aus der Frage, wie eng die Beziehung zwischen den latenten Variablen wäre, wenn keine Messfehler vorlägen. Aus einer geringeren Messgenauigkeit ergibt sich darauf beruhend und

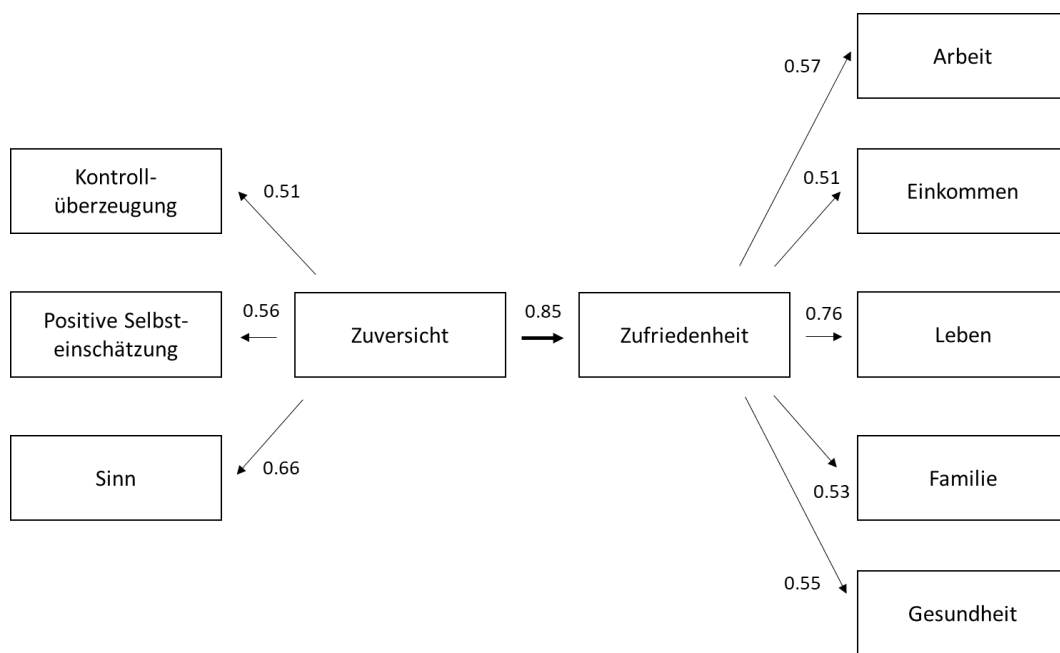


Abb. 26: Zuversicht und Zufriedenheit als latente Variablen in einem Lisrel-Modell<sup>60</sup>

logisch schlüssig ein höherer Schätzwert. Allerdings erhöht sich damit auch das Konfidenzintervall der Schätzgröße, angesichts der hohen Fallzahl, ist dieser Effekt allerdings sehr gering.

<sup>60</sup> Root Mean Square Residual RMR=0,033, Goodness of Fit=0,98, Adjusted Goodness of Fit=0,96; Fallzahl n=16.435.

## 2.3 Gruppenspezifische Besonderheiten

Tabelle 10 zeigt die Durchschnittswerte der Zufriedenheits- und der Zuversichtsvariablen, aufgeschlüsselt nach soziographischen Merkmalen. Eklatante Unterschiede ergeben sich dabei nicht.<sup>61</sup>

	Zufriedenheit	Zuversicht	Zufriedenheit	Zuversicht
Wertebereich	0-10	0-10	Fallzahlen	Fallzahlen
<b>Geschlecht</b>				
Männer	7,48	7,68	8.382	12.280
Frauen	7,32	7,60	8.260	13.404
<b>Alter</b>				
16 bis 25	7,52	7,47	1.709	3.010
26 bis 35	7,50	7,71	2.921	3.719
36 bis 45	7,44	7,71	3.677	4.299
46 bis 55	7,33	7,67	4.774	5.405
56 bis 65	7,27	7,60	3.089	4.365
> 65	7,66	7,62	475	4.892
<b>Schulabschluss</b>				
Hauptschule	7,14	7,49	2.090	4.800
Realschule	7,29	7,66	4.642	6.859
Hochschulreife	7,51	7,69	6.034	8.208
kein Abschluss	7,29	7,31	250	502
<b>Hochschulabschluss</b>				
nein	7,32	7,59	11.355	18.463
ja	7,58	7,78	5.288	7.210
<b>Erwerbsstatus</b>				
Vollzeit	7,48	7,83	10.698	10.817
Teilzeit	7,27	7,69	4.033	4.114
z.Zt. n. e.tätig	-	7,39	-	8.596
<b>Berufsstatus</b>				
Arbeiter	7,20	7,59	2.688	2.743
Angestellte	7,38	7,74	9.611	9.863
Beamte	7,67	7,80	917	933
Selbstständige	7,57	8,03	1.921	2.006
Führungskräfte	7,95	8,20	460	467
<b>Betriebszugehörigkeit</b>				
0 bis 1	7,42	7,71	2.440	2.565
1 bis 3	7,43	7,77	3.372	3.509
3 bis 10	7,34	7,72	4.428	4.540
10 bis 20	7,42	7,79	2.942	2.988
> 20	7,45	7,83	3.233	3.311
<b>Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)</b>				
< 20	7,39	7,78	3.864	4.024
21 bis 199	7,39	7,76	4.009	4.144
200 bis 1.999	7,35	7,72	3.239	3.312
> 2.000	7,49	7,76	4.359	4.449

Tab. 10: Zufriedenheit und Zuversicht, gruppenspezifische Werte<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Obwohl sie wegen der hohen Fallzahlen fast durchweg „statistisch hoch signifikant“ von Null verschieden sind, was aber wenig besagt.

<sup>62</sup> Betrachtet sind die Fälle, in denen zu den jeweils für die Variablenbildung herangezogenen Frageitems vollständige Angaben vorliegen. Für die Nicht-Erwerbstätigen ist keine Zahl für die Zufriedenheit ausgewiesen. In diesen Index



Am auffälligsten sind Unterschiede in Bezug auf den Schulabschluss, den Hochschulabschluss und den Berufsstatus.<sup>63</sup> Korrespondierend dazu variieren die Zuversichtswerte. Besonders stechen die Werte der Arbeiter und der Führungskräfte heraus. Die Arbeiter berichten nicht nur über die geringste Zufriedenheit ( $z_f=7,2$ ), sondern auch über die geringste Zuversicht ( $z_v=7,6$ ). Die Werte der Führungskräfte<sup>64</sup> belaufen sich dagegen auf  $z_f=8,0$  und  $z_v=8,2$ .<sup>65</sup>

In Tabelle 11a findet sich eine gruppenbezogene Aufschlüsselung aller Modellvariablen (Abbildung 24) sowie der Einkommenszufriedenheit und der sozialen Robustheit. Unterschiede zwischen *Männern und Frauen* zeigen sich bei der Lohnzufriedenheit und beim Lohn. Beim Lohn werden, wie oben erläutert, nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten betrachtet ( $n=7.279$ ), bei der Lohnzufriedenheit (der Zufriedenheit mit dem *persönlichen Einkommen*) dagegen alle, die hierzu Angaben gemacht haben, also auch die Teilzeitbeschäftigten ( $n=4.404$ ) und vor allem auch die zur Zeit nicht Erwerbstätigen ( $n=10.094$ ). Betrachtet man nur die *ganzjährig* Vollzeitbeschäftigten ergibt sich zwar nach wie vor ein durchschnittlich geringeres Lohnniveau bei den Frauen, es gibt allerdings praktisch keinen Unterschied mehr im Hinblick auf die Lohnzufriedenheit (Tabelle A17 im Anhang).

Wie die Tabelle 11 und die Tabelle A17 im Anhang zeigen, steigen (wie immer: im Durchschnitt) mit zunehmendem *Alter* die Autonomie, der Monatslohn und die Einkommenszufriedenheit. Im Hinblick auf den Schulbesuch fallen vor allem die Werte der Personen *ohne Schulabschluss* auf. Sie erreichen nur geringe Werte beim Monatslohn und bei der Einkommenszufriedenheit (vgl. insbesondere Tabelle A17). Die Kontrollüberzeugung und die Autonomie am Arbeitsplatz liegen ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt. Keine Beeinträchtigung findet sich dagegen beim Positiven Selbstbild und bei der Beurteilung des eigenen Lebenssinns. Ein *Hochschulabschluss* geht mit einer größeren Autonomie einher, einem höheren Lohn und einer höheren Lohnzufriedenheit. Die *Teilzeitbeschäftigten* berichten über eine geringere Arbeitslast aber auch über eine geringere Einkommenszufriedenheit. Die Lebens- und Arbeitszufriedenheitswerte unterscheiden sich dagegen nicht von den Lebens- und Arbeitszufriedenheitswerten der Vollzeitbeschäftigten.<sup>66</sup> Unterschiede in der

---

fließen ja auch die Angaben zur Arbeitszufriedenheit ein, wenn man in keinem Arbeitsverhältnis steht, macht eine Angabe dazu keinen Sinn.

<sup>63</sup> In einer speziellen Studie zur Arbeitszufriedenheit erweist sich die Bedeutsamkeit dieser Größen auch in der Längsschnittbetrachtung von 35 Jahren jährlicher SOEP-Erhebungen (vgl. Martin/Cardinali 2021).

<sup>64</sup> Zur Gruppe der Führungskräfte wurden „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (z.B. Direktor, Geschäftsführer, Vorstand größerer Betriebe und Verbände)“ und „Geschäftsführende Gesellschafter und vergleichbare Angestellte im eigenen Betrieb/Unternehmen“ zusammengefasst.

<sup>65</sup> In Tabelle A16 im Anhang finden sich die Ergebnisse der Fälle, für die sowohl bei den Zufriedenheits-Items als auch bei den Zuversichts-Items vollständige Angaben vorliegen.

<sup>66</sup> Vgl. hierzu Tabelle 11. In Tabelle A17 im Anhang sind keine Angaben zur Teilzeit und zur Nicht-Erwerbstätigkeit gemacht, weil hier definitionsgemäß nur Personen mit ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung aufgeführt werden. Um

Zufriedenheit zeigen sich bezüglich des *Berufsstatus* vor allem zwischen den Arbeitern und den Führungskräften. Bei der Lohnzufriedenheit liegen die Werte fast 2 Skalenpunkte auseinander. Auch bei den auf die eigene Person bezogenen Einstellungen erreichen die Führungskräfte (im Durchschnitt) die höchsten Werte. Im Hinblick auf das Positive Selbstbild befinden sich allerdings alle Berufsgruppen auf dem gleichen Niveau.

---

diese Personengruppe zu bestimmen wurde auf die Variablen bkp1a02 und bkp2a02 im Datensatz bkpgen.sav zurückgegriffen, d.h. es wurden nur die Personen eingeschlossen die im Jahr 2019 12 Monate lang vollzeitbeschäftigt waren *und* 12 Monate Gehalt bezogen. Die Frage 34 im Personenfragebogen (als Variable bkp\_34 im Datensatz bkp.sav) bezieht sich nicht auf das Jahr 2019 sondern auf den Befragungszeitpunkt. Diese Variable wird in unseren Analysen verwendet. Dadurch ergeben sich etliche Teilzeitfälle und aktuell nicht Erwerbstätige obwohl sie – entlang der Angaben für 2019 – nicht vorgesehen sind. Sie sind, um Missverständnisse zu vermeiden, in die Tabelle A17 im Anhang bewusst nicht aufgenommen worden.

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	5,87	7,25	11,69	5,56	15,99	17,34	6,15	6,75	7,30	7,58
Frauen	5,61	7,31	11,96	5,61	15,94	15,78	5,68	6,42	7,21	7,60
Alter										
16 bis 25	5,58	7,15	10,27	5,42	16,03	16,43	4,82	6,20	7,47	7,57
26 bis 35	5,85	7,40	11,25	5,62	16,20	16,87	5,58	6,29	7,29	7,65
36 bis 45	5,81	7,47	11,72	5,69	16,06	16,74	5,94	6,52	7,29	7,66
46 bis 55	5,72	7,37	12,32	5,73	15,92	16,34	6,29	6,71	7,18	7,52
56 bis 65	5,67	7,25	12,48	5,51	15,72	16,29	6,30	6,63	7,09	7,46
> 65	5,74	7,04	13,17	4,36	15,94	16,63	6,24	7,04	7,83	7,67
Schulabschluss										
Hauptschule	5,62	7,02	11,85	5,58	15,63	16,09	5,61	6,36	7,15	7,32
Realschule	5,61	7,29	12,28	5,65	16,11	15,97	5,84	6,65	7,19	7,50
Hochschulreife	5,54	7,36	12,77	5,63	16,38	16,00	6,82	7,22	7,28	7,74
kein Abschluss	6,15	7,03	8,81	5,06	14,74	18,49	4,38	5,78	7,21	7,61
Hochschulabschluss										
nein	5,74	7,21	11,45	5,54	15,83	16,55	5,59	6,36	7,21	7,53
ja	5,73	7,47	12,61	5,69	16,31	16,57	6,81	7,21	7,35	7,77
Erwerbsstatus										
Vollzeit	5,81	7,53	12,05	5,87	16,29	16,72	6,07	7,19	7,29	7,74
Teilzeit	5,61	7,51	11,86	5,31	16,03	15,72	-	6,61	7,16	7,64
z.Zt. n. e.tätig	5,75	6,85	-	-	15,52	16,74	-	5,99	-	7,42
Berufsstatus										
Arbeiter	5,83	7,29	10,29	5,38	15,58	17,08	5,22	6,39	7,06	7,57
Angestellte	5,68	7,46	11,93	5,60	16,21	16,18	6,09	6,94	7,22	7,69
Beamte	5,56	7,75	12,53	5,94	16,21	15,64	6,73	8,09	7,43	7,79
Selbstständige	5,89	7,76	14,09	5,65	16,70	16,65	(7,00)	7,17	7,49	7,84
Führungskräfte	5,92	7,92	13,93	5,98	17,32	17,66	7,69	8,35	7,66	8,07
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	5,80	7,47	10,61	5,34	16,17	16,83	5,34	6,53	7,55	7,67
1 bis 3	5,81	7,51	10,90	5,51	16,22	16,93	5,52	6,62	7,31	7,72
3 bis 10	5,66	7,46	12,12	5,68	16,15	16,18	5,87	6,80	7,19	7,65
10 bis 20	5,70	7,50	12,74	5,74	16,24	16,14	6,35	7,21	7,16	7,75
> 20	5,73	7,58	12,87	5,68	16,22	16,17	6,64	7,51	7,16	7,71
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	5,80	7,53	11,78	5,40	16,17	16,63	5,38	6,59	7,35	7,69
21 bis 199	5,76	7,50	11,56	5,66	16,12	16,64	5,79	6,87	7,24	7,71
200 bis 1.999	5,66	7,47	11,76	5,74	16,14	16,13	6,04	6,95	7,16	7,64
> 2.000	5,66	7,47	11,97	5,71	16,29	16,21	6,54	7,38	7,25	7,73

Tab. 11a: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Mittelwerte)

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	15.195	12.436	9.577	9.537	12.353	14.204	5.136	14.656	8.594	15.252
Frauen	15.099	13.547	8.532	8.519	13.471	14.485	2.566	14.299	8.408	15.138
Alter										
16 bis 25	3.908	3.051	1.998	1.972	3.039	3.509	369	3.443	1.791	3.916
26 bis 35	5.219	3.777	3.403	3.378	3.738	4.653	1.582	4.873	3.025	5.239
36 bis 45	5.543	4.349	4.013	4.020	4.316	5.211	1.831	5.294	3.713	5.570
46 bis 55	6.036	5.457	4.933	4.938	5.429	5.873	2.354	5.910	4.840	6.058
56 bis 65	4.596	4.406	3.211	3.202	4.380	4.519	1.515	4.481	3.153	4.601
> 65	4.998	4.949	554	549	4.928	4.930	51	4.960	483	5.012
Schulabschluss										
Hauptschule	4.950	4.853	2.195	2.198	4.830	4.860	1.003	4.851	2.122	4.958
Realschule	6.962	6.910	4.716	4.718	6.882	6.905	2.153	6.861	4.698	6.962
Hochschulreife	8.262	8.237	6.121	6.108	8.235	8.215	2.576	8.109	6.114	8.264
kein Abschluss	1.529	520	527	524	512	1.301	177	1.379	260	1.537
Hochschulabschluss										
nein	22.389	18.706	12.457	12.430	18.575	20.962	5.171	21.167	11.608	22.473
ja	7.892	7.266	5.652	5.626	7.237	7.715	2.528	7.777	5.395	7.904
Erwerbsstatus										
Vollzeit	11.859	10.952	11.499	11.459	10.863	11.465	7.279	11.884	10.925	11.910
Teilzeit	4.396	4.145	4.284	4.282	4.130	4.295	-	4.405	4.090	4.407
z.Zt. n. e.tätig	11.449	8.708	-	-	8.662	10.495	-	10.094	-	11.476
Berufsstatus										
Arbeiter	3.396	2.801	3.234	3.225	2.764	3.202	1.643	3.420	2.746	3.430
Angestellte	10.528	9.937	10.235	10.211	9.884	10.248	4.825	10.525	9.790	10.543
Beamte	950	939	947	943	936	945	603	951	932	951
Selbstständige	2.069	2.025	2.042	2.039	2.020	2.048	(21)	2.073	1.954	2.076
Führungskräfte	471	471	470	471	470	468	357	470	466	475
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	3.289	2.609	3.048	3.021	2.580	3.035	552	3.288	2.522	3.306
1 bis 3	4.262	3.566	4.019	3.999	3.527	4.003	1.531	4.283	3.498	4.286
3 bis 10	4.760	4.573	4.655	4.653	4.551	4.663	2.304	4.757	4.491	4.775
10 bis 20	3.011	3.013	2.994	2.996	3.004	2.995	1.436	3.017	2.971	3.018
> 20	3.330	3.333	3.297	3.293	3.321	3.318	1.664	3.329	3.276	3.336
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	4.695	4.081	4.463	4.458	4.047	4.458	1.200	4.700	3.951	4.716
21 bis 199	4.703	4.190	4.513	4.490	4.160	4.502	2.001	4.705	4.113	4.721
200 bis 1.999	3.531	3.342	3.447	3.439	3.326	3.449	1.739	3.534	3.301	3.544
> 2.000	4.583	4.482	4.509	4.507	4.463	4.522	2.500	4.593	4.417	4.593

Tab. 11b: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Fallzahlen)

### 3 Diskussion

Die Fragen des SOEP zur Zufriedenheit zielen auf eine *Beurteilung*. Die Befragten sollen *summarisch* Auskunft darüber geben, ob sie jeweils mit den Lebensbereichen Arbeit, Familie, Gesundheit usw. mehr oder weniger zufrieden sind. Welche Aspekte dieser Lebenssphären, welche Geschehnisse, welche Überlegungen bei der Urteilsbildung eine Rolle spielen, bleibt offen. Gleiches gilt für die Maßstäbe, die in den Zufriedenheitsurteilen zum Zuge kommen. Die „Determinanten“ der Zufriedenheit, die in einschlägigen empirischen Studien untersucht werden, sagen – entgegen dem äußeren Anschein – letztlich ebenfalls nichts zu der Frage, wie diese Urteile zustande kommen. Alles was sich aus entsprechenden Analysen ableiten lässt, ist, dass relativ mehr Personen, die sich in einer Situation befinden, die das Merkmal X aufweist, günstigere oder ungünstigere Zufriedenheitsurteile äußern als Personen, die sich in einer Situation befinden, die das Merkmal Nicht-X aufweist.<sup>67</sup> Was für das Zustandekommen des jeweiligen Urteils verantwortlich ist, wird durch den Nachweis einer empirischen Beziehung zwischen den einzelnen Determinanten und der Zufriedenheit nicht auch schon erklärt. Wenn also (relativ) mehr Personen, deren Arbeit ein großes Maß an Autonomie gewährt, günstigere Zufriedenheitsurteile abgeben, als Personen, deren Arbeit ein nur geringes Maß an Autonomie gewährt, dann kann dies viele Gründe und Ursachen haben. Eine vielfach bemühte bedürfnistheoretische Erklärung lautet: Einschränkungen der Autonomie verletzen das Autonomiebedürfnis und Bedürfnisversagungen führten zu Unzufriedenheit. Alles was man dazu sagen kann, ist dass das empirische Ergebnis (die positive Korrelation von Autonomie und Zufriedenheit) dieser Aussage nicht widerspricht. Es ist aber kein Beleg für die empirische Richtigkeit der angeführten Argumentation. Es könnte ja auch sein, dass viele Personen auf autonomiearmen Stellen bezogen auf ihre Erwerbsarbeit gar kein sonderliches Autonomiebedürfnis empfinden, ihre Arbeitsplätze jedoch ein schlechtes Sozialprestige haben, was sie unzufrieden macht. Möglicherweise macht ihnen das geringe Sozialprestige aber ebenfalls nichts aus und sie äußern sich unzufrieden, weil sie meinen, eine andere als eine Unzufriedenheitsäußerung sei unangemessen, weil zuzugeben, dass man trotz der wenig attraktiven Arbeitssituation doch alles in allem zufrieden sei, einen leicht als unambitioniert erscheinen ließe. Es mag viele weitere Gründe für den in Frage stehenden Zusammenhang geben, die nichts mit dem Autonomiebedürfnis zu tun haben. Analoges gilt für die personenbezogenen Determinanten. Die Korrelation zwischen z.B. der Kontrollüberzeugung und der Zufriedenheit sagt lediglich, dass relativ mehr Personen, die eine stark

---

<sup>67</sup> Oder, wenn man die Intensität von Wertausprägungen betrachtet: Personen, die sich in einer Situation befinden, die hohe X-Werte aufweist, günstigere oder ungünstigere Zufriedenheitsurteile äußern als Personen, die sich in einer Situation befinden, die geringe X-Werte aufweist.

ausgeprägte Kontrollüberzeugung aufweisen, günstigere oder ungünstigere Zufriedenheitsurteile äußern als Personen, die eine eher schwach ausgeprägte Kontrollüberzeugung aufweisen. Auch für diesen Zusammenhang gibt es nicht nur eine einzig denkbare Erklärung.<sup>68</sup> Kontrollüberzeugungen können aus Erfolgserlebnissen hervorgehen und sich mit der damit einhergehenden Zufriedenheit verknüpfen, Kontrollüberzeugungen implizieren Zuversicht und vermindern damit Sorgen, die zu Unzufriedenheit Anlass geben, Kontrollüberzeugungen stärken das Selbstbewusstsein und damit Zufriedenheit mit sich selbst, was dem Leben ein positives Licht verleiht usw.

Zusammengefasst: auch Korrelationen, Regressions- und Pfadkoeffizienten sind zunächst rein deskriptive Daten. Das mindert nicht ihren Informationswert als Beschreibung eines Aspektes der eben so aktuell gegebenen Realität. Interesse verdienen aber nicht nur die aufgedeckten Variablenverknüpfungen, sondern ebenso die einfachen Häufigkeitsauszählungen der Antworten auf die einzelnen Teilfragen und deren Aufschlüsselung nach soziographischen Merkmalen.

Die Zufriedenheitsfragen werden alle ganz ähnlich beantwortet. Der häufigste Wert auf der Skala zwischen 0 und 10 ist die 8. In Richtung der kleineren Werte dünnen die Häufigkeiten stark aus. Die größte Zufriedenheit findet sich im Hinblick auf die Familie und die Wohnung. Die häufigsten negativen Bewertungen finden sich für das persönliche Einkommen und die Demokratie in Deutschland. Die kritische Bewertung des Einkommens lässt sich, angesichts des großen Anteils unterdurchschnittlicher Löhne leicht nachvollziehen. Die häufig negative Bewertung der Demokratie in Deutschland ist dagegen einigermaßen erstaunlich.<sup>69</sup> Die Etablierung demokratischer Verhältnisse ist schließlich eine der größten Zivilisationsleistungen. Es ist anzunehmen, dass sich in der Unzufriedenheit weniger eine Ablehnung der Demokratie als eine Kritik an dem Politikbetrieb Ausdruck verschafft. Die Interpretation des Ergebnisses ist jedenfalls nicht einfach, es zeigt exemplarisch die Grenzen auf, die einer Verwendung von Einzel-Items gesetzt sind.

Ähnlich wie die Zufriedenheitsurteile sind auch die Einstellungen zur eigenen Person linksschief ins Positive hin verteilt. Eine gewisse Ausnahme macht die Soziale Robustheit, denn es finden sich relativ viele Äußerungen, die zum Ausdruck bringen, dass es nicht immer leicht ist, mit Kränkungen und Benachteiligungen umzugehen. Zu beachten ist dabei, dass man ja normalerweise nicht stän-

---

<sup>68</sup> Die Überlegungen gelten nicht nur für einfache Korrelationen, sondern in gleicher Weise auch für stabile Regressionskoeffizienten in der multivariaten Betrachtung und selbst für deterministische Zusammenhänge.

<sup>69</sup> Fast jeder Fünfte vergibt einen Skalenpunkt von  $z_d < 5$ , nur etwa jeder Dritte einen Skalenwert  $z_d > 7$ .

dig irgendwelchen Kränkungen ausgesetzt ist, weshalb die Soziale Robustheit ihre zufriedenheits-erhaltende Wirkung also nur sporadisch entfalten muss und vermutlich deswegen keine allzu enge Korrelationen mit den aufs Ganze bezogenen Zufriedenheiten aufweist.

Bezüglich der *Arbeitsbelastungen* gibt es etwa gleich viele positive wie negative Bewertungen. Der *Lohn* folgt im Wesentlichen einer leicht linksschiefen Normalverteilung, wenn man die hohen Einkommen (> 6.000 Euro Monatseinkommen, das sind etwa 11% der Befragten) aus der Betrachtung ausschließt. Was die *Autonomie* angeht, so empfinden die allermeisten Personen ihre Tätigkeit als weitgehend selbstbestimmt. Bei dieser Beurteilung ist allerdings zu beachten, dass Arbeitnehmer in aller Regel dazu verpflichtet sind, die *vorgegebenen* Stellenaufgaben zu erledigen. In diesem mehr oder weniger engen Rahmen kann es dann auch mehr oder weniger Selbstbestimmung geben oder, anders ausgedrückt, ein wesentliches Element der Selbstbestimmung wird ganz stark vom Aufgabenzuschnitt und nicht allein von der Arbeitsausführung bestimmt.

Bei der Einordnung der berichteten Ergebnisse sind die methodischen Probleme zu beachten, mit denen die Datenauswertung konfrontiert ist. Erstens sprechen die Daten nicht für sich. Ob die abgefragte Positive Einstellung zu sich selbst Ausdruck der Selbstzufriedenheit, des Selbstbewusstseins oder lediglich eine mehr oder weniger motivierte Selbstattribution ist, bleibt offen. Die Items zur Vergebungsbereitschaft können auch als emotionale Robustheit gelten und wie genau die Ergebnisse zur Frage nach der Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland zu verstehen sind, ist unklar. Das Interpretationsproblem stellt sich nicht zuletzt bei der Deutung der empirischen *Zusammenhänge*, denn je nach Interpretation der Variablen ergeben sich unter Umständen gänzlich unterschiedliche Aussagen. Die Beziehung zwischen Autonomie und Lohn kann als Beispiel dienen. Zweitens entsteht ein Problem, wenn Variablen, die auf unterschiedlichen Realitätsebenen angesiedelt sind, in ein und demselben Modell Verwendung finden. Im Text wird dieses Problem am Beispiel des Zusammenwirkens von Lohnhöhe, Einkommenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit beispielhaft erläutert. Drittens ist es schwierig, bei manchen Variablen Gruppen klare Kausalitäten auszumachen. Wenn die betrachteten Variablen eng miteinander verschränkt sind, erscheint fast jede denkbare Kausalordnung plausibel. Um die Beziehungen zu entwirren, sind tiefergehende Analysen notwendig. Die Methoden der Umfrageforschung stoßen diesbezüglich oft an enge Grenzen. Dies gilt jedenfalls für die hier betrachteten personenbezogenen Einstellungen.

Ungeachtet dieser Problematik lässt sich auf der Grundlage der geschilderten Ergebnisse als zentrales Ergebnis festhalten, dass den in der Person liegenden Dispositionen ein erheblicher Einfluss auf das Zufriedenheitsurteil zukommt. Wenn man ein positives Selbstbild hat, dann fällt es leichter,

sich mit allen sich stellenden Lebensproblemen nutzbringend auseinanderzusetzen. Und wenn man sich selbst große Fähigkeiten der Lebensbewältigung zuschreibt, dann fällt es schwer, gleichzeitig unzufrieden zu sein.



## 4 Literatur

- Allan, B.A./Batz-Barbarich, C./Sterling, H.M./Tay, L. 2019: Outcomes of Meaningful Work. *Journal of Management Studies*, 56, 500-528
- Barysch, K.N. 2016: Selbstwirksamkeit. In: Frey, D. (Hrsg.) *Psychologie der Werte*. 201-211. Berlin (Springer)
- Baumeister, R.F./Campbell, J.D./Krueger, J.I./Vohs, K.D. 2003: Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1-44
- Berrenberg, J.L. 1987: The Belief in Personal Control Scale. *Journal of Personality Assessment*, 51, 194-206
- Bowling, N./Zelazny, L. 2022: Measuring General Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 37, 91-105
- Bowling, N.A./Eschleman, K.J./Wang, Q. 2010: A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934
- Brief, A.P. 1998: *Attitudes In and Around Organizations*. Thousand Oaks (Sage)
- Brown, R.P. 2003: Measuring Individual Differences in the Tendency to Forgive. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 759-771
- Bruk-Lee, V./Khoury, H.A./Nixon, A.E./Goh, A./Spector, P.E. 2009: Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22, 156-189
- Bunge, M. 1989: *Treatise on Basic Philosophy*. Band 8: Ethics. Dordrecht (Reidel)
- Butler, J./Kern, M.L. 2016: The PERMA-Profiler. *International Journal of Wellbeing*, 6 (3), 1-48
- Caliendo, M./Fossen, F./Kritikos, A.S. 2011: Selbständige sind anders. *DIW Wochenbericht*, 78 (11), 2-8. Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW)
- Collischon, M./Eberl, A. 2021: The Link between Relative Pay and Job Satisfaction Revisited. *European Sociological Review*, 37, 238-252
- Deci, E.L./Ryan, R.M. 1985: *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York (Plenum)
- Deci, E.L./Ryan, R.M. 2000: The Darker and Brighter Sides of Human Existence. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338
- Dewe, P./Cooper, C.L. 2021: *Work and Stress*. New York (Routledge)
- Diener, E. 1984: Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575
- Diener, E./Diener, M. 1995: Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663
- Diener, E./Inglehart, R./Tay, L. 2013: Theory and Validity of Life Satisfaction Scales. *Social Indicators Research*, 112, 497-527
- Eid, M./Larsen, R.J. 2008 (Hrsg.): *The Science of Subjective Well-Being*. New York (Guilford Press)
- Eriksson, M./Mittelmark, M.B. 2017: The Sense of Coherence and Its Measurement. In: Mittelmark, M.B. u.a. (Hrsg.): *The Handbook of Salutogenesis*. 97-106. Berlin (Springer)
- Fisher, G.G./Matthews, R.A./Gibbons, A.M. 2022: Developing and Investigating the Use of Single-Item Measures in Organizational Research. *European Journal of Psychological Assessment*, 38, 1-5
- Frankl, V. 2019: *Über den Sinn des Lebens*. Weinheim (Beltz)

- Ganserer, A., Kampkötter, P., & Steffes, S. (2021). Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Forschungsbericht FB590. Berlin (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- Gao, F./Li, Y./Bai, X. 2022: Forgiveness and Subjective Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 186, 1-8
- Grimm, R./Raffelhüschen, B. 2020 (Hrsg.): Deutsche Post Glücksatlas. München (Penguin)
- Göbel, J./Krause, P./Pischner, R./Sieber, I./Wagner, G.G. 2008: Daten- und Datenbankstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research 89. Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- Goebel, J. 2021: SOEP-Core 2020. Personenfragebogen. SOEP Survey Papers 1073. Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)
- Hackman, J.R./Oldham, G.R. 1974: The Job Diagnostic Survey. Technical Report No.4. Department of Administrative Sciences. Yale University
- Hackman, J.R./Oldham, G.R. 1976: Motivation through the Design of Work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279
- Hardening, F. 2020: Sinn in der Arbeit. Wiesbaden (Springer VS)
- Helson, H. 1947: Adaptation-Level as Frame of Reference for Prediction of Psychophysical Data. *American Journal of Psychology*, 60, 1-29
- Hill, P.L./Heffernan, M.E./Allemand, M. 2015: Forgiveness and Subjective Well-Being. In: Toussaint, L.L./Worthington, E.L./Williams, D.R. (Hrsg.): *Forgiveness and Health*, 155-169. Dordrecht (Springer)
- Huber, S./Jänsch, A./Siegel, N. 2011: SOEP 2010. Methodenbericht zum Befragungsjahr 2010. München (TNS Infratest Sozialforschung)
- Humphrey, S.E./Nahrgang, J.D./Morgeson, F.P. 2007: Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356
- Iglauer, T./Schupp, J. 2021: Werte und Einstellungen. In: Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): *Datenreport 2021*. 409-419. Bonn (Bundeszentrale für Politische Bildung)
- Judge, T.A./Piccolo, R.F./Podsakoff, N.P./Shaw, J.C./Rich, B.L. 2010: The Relationship between Pay and Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 157-167
- Judge, T.A./Zhang, S.C./Glerum, D.R. 2021: Job Satisfaction. In: Sessa, V.I./Boling, N.A. (Hrsg.): *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. 207-241. New York (Routledge)
- Kaleta, K./Mróz, J. 2018: Forgiveness and Life Satisfaction across Different Age Groups in Adults. *Personality and Individual Differences*, 120, 17-23
- Kutscher, T. 2019: Measuring Job Satisfaction with Rating Scales. Dissertation Freie Universität Berlin
- Lucas, R.E./Donnellan, M.B. 2011: Estimating the Reliability of Single-Item Life Satisfaction Measures. *Social Indicators Research*, 105, 323-331
- Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2019: Arbeitsbedingungen von Unternehmern in Europa. Auswertung der Daten des European Working Condition Survey 2000-2015. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 53. Lüneburg
- Martin, A./Cardinali, L. 2021: Soziographie der Arbeitszufriedenheit. Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg, Heft 61, Lüneburg
- Mayring, P./Rath, N. 2013: Glück –aber worin liegt es? Göttingen (Vandenhoeck und Ruprecht)

- McKnight, P.E./Kashdan, T.B. 2009: Purpose in Life as a System That Creates and Sustains Health and Well-Being. *Review of General Psychology*, 13, 242-251
- Muñoz Sastre, M.T./Vinsonneau, G./Neto, F./Girard, M./Mullet, E. 2003: Forgiveness and Satisfaction with Life. *Journal of Happiness Studies*, 4, 323-335
- Nagy, M.S. 2002: Using a Single-Item Approach to Measure Facet Job Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77-86
- Neuberger, O. 1974: Messung der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart (Kohlhammer)
- Rehwald, R./Kortsch, T. 2022: Was macht bei der Arbeit glücklich? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 66, 72-86
- Robins, R.W./Hendin, H.M./Trzesniewski, K.H. 2001: Measuring Global Self-Esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 151-161
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescence Self-Image*. Princeton (Princeton University Press)
- Ryan, R.M./Deci, E.L. 2017: *Self-Determination Theory*. New York (Guilford Press)
- Scarpello, V./Campbell, J.P. 1983: Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 36, 577-600
- Schaper, N. 2019: Wirkungen der Arbeit. In: Nerdinger, F.W./Blickle, G./Schaper, N. (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie*. 4. Auflage. 573-660. Berlin (Springer)
- Semmer, N.K./Zapf, D./Dunckel, H. 1999: Instrument zur streßbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA. In: Dunckel, H. (Hrsg.): *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* Zürich (vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich)
- Siegrist, J./Starke, D./Chandola, T./Godin, I./Marmot, M./ Niedhammer, I./Peter, R. 2004: The Measurement of Effort-Reward Imbalance at Work. *Social Science and Medicine*, 58, 1483-1499
- Specht, J./Egloff, B./Schmukle, S.C. 2012: Everything Under Control? *Research*, No. 445. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin
- Spector, P.E. 1986: Perceived Control by Employees. *Human Relations*, 39, 1005-1016
- Steger, M.F./Frazier, P./Oishi, S./Kaler, M. 2006: The Meaning in Life Questionnaire. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93
- Stegmann, S./van Dick, R./Ullrich, J./Charalambous, J./Menzel, B./Egold, N./Wu, T.T. 2010: Der Work Design Questionnaire. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54, 1-28
- Thompson, L.Y./Synder, C.R. 2003: Measuring Forgiveness. In: Lopez, S.J./Snyder, C.R. (Hrsg.): *Positive Psychological Assessment*. 301-312. Washington (American Psychological Association)
- Veenhoven, R./Ansén, R. 2011: Glück als subjektives Wohlbefinden. In: Dieter Thomä, D./Henning, C./Mitscherlich-Schönherr, O. (Hrsg.): *Glück*. 396-403. Stuttgart (Metzler)
- Vogt, K./Jenny, G.J./Bauer, G.F. (2013). Comprehensibility, Manageability and Meaningfulness at Work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39, 1-8
- Wanous, J.P./Hudy, M.J. 2001: Single-Item Reliability. *Organizational Research Methods*, 4, 361-375
- Weinhardt, M./Schupp, J. 2011: Die Messung individueller Vergebungstendenz im SOEP. *DIW Data Documentation*. No. 56. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin
- Worthington, E.L./Scherer, M. 2004: Forgiveness is an Emotion-Focused Coping Strategy That Can Reduce Health Risks and Promote Health Resilience. *Psychology and Health*, 19, 385-405
- Zika S./Chamberlain K. 1992: On the Relation between Meaning in Life and Psychological Well-Being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145

## 5 Anhang

### 5.1 Anhang 1 SOEP 2020

#### 5.1.1 Zufriedenheit

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ø	n
Gesundheit	0,9	1,0	2,3	4,4	4,9	10,1	9,1	17,1	24,3	13,6	12,4	7,0	30.423
Schlaf	0,7	1,1	2,8	5,6	6,6	11,1	11,4	17,7	21,2	12,1	9,6	6,7	26.071
Arbeit	0,6	0,7	1,5	3,0	3,5	8,7	9,6	19,0	26,4	16,7	10,3	7,3	17.006
Tätigkeit im Haushalt	0,4	0,5	1,3	2,9	4,3	13,2	11,5	20,0	25,5	11,2	9,3	7,0	22.942
Haushaltseinkommen	0,8	0,8	2,0	3,5	4,4	10,0	9,9	17,9	24,7	14,1	11,9	7,1	25.697
Persönliches Einkommen	2,5	1,6	3,0	4,9	5,6	12,0	11,3	17,1	21,0	11,5	9,5	6,6	28.962
Wohnung	0,4	0,5	1,1	1,8	2,3	5,4	6,3	13,0	25,0	22,7	21,4	7,9	25.969
Freizeit	0,6	1,0	2,2	3,9	4,7	9,7	10,2	17,1	23,4	14,0	13,3	7,1	25.989
Kinderbetreuung	4,6	1,0	2,2	3,1	3,3	10,2	7,5	13,6	24,4	14,2	16,1	7,0	4.480
Familienleben	0,6	0,4	1,2	1,8	2,1	5,8	6,0	13,5	25,2	22,1	21,4	7,9	25.614
Demokratie in Deutschland	2,3	2,0	3,6	5,2	6,1	13,8	12,3	18,8	19,6	9,7	6,6	6,3	25.631
Zufriedenheit mit dem Leben	0,3	0,2	0,8	1,7	2,0	6,6	7,5	18,8	33,9	18,7	9,5	7,6	30.397

Tab. A1: Zufriedenheit – Häufigkeiten in Prozent  
 Vorgaben: 0=ganz und gar unzufrieden .... 10=ganz und gar zufrieden

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Gesundheit	1	26.057	16.999	22.930	25.685	28.949	25.958	25.976	4.479	25.603	25.619	30.354
2 Schlaf	0,530	1	16.995	22.928	25.683	25.453	25.955	25.976	4.479	25.601	25.618	26.011
3 Arbeit	0,346	0,330	1	15.006	16.832	16.965	16.954	16.968	3.456	16.718	16.732	16.976
4 Tätigkeit im Haushalt	0,373	0,337	0,329	1	22.696	22.435	22.863	22.876	4.194	25.270	25.281	25.641
5 Haushaltseinkommen	0,301	0,264	0,377	0,333	1	25.202	25.627	25.610	4.465	25.270	25.281	25.641
6 Persönliches Einkommen	0,238	0,250	0,425	0,286	0,773	1	25.393	25.385	4.378	25.015	25.047	28.903
7 Wohnung	0,206	0,228	0,243	0,309	0,447	0,382	1	25.880	4.472	25.516	25.522	25.913
8 Freizeit	0,228	0,291	0,296	0,349	0,289	0,250	0,404	1	4.467	25.528	25.546	25.930
9 Kinderbetreuung	0,186	0,204	0,253	0,253	0,247	0,200	0,217	0,314	1	4.458	4.400	4.466
10 Familienleben	0,275	0,276	0,260	0,367	0,299	0,232	0,347	0,395	0,375	1	25.211	25.559
11 Demokratie	0,304	0,261	0,229	0,229	0,299	0,254	0,201	0,187	0,233	0,252	1	25.572
12 Lebenszufriedenheit	0,421	0,374	0,391	0,351	0,395	0,353	0,336	0,342	0,245	0,445	0,308	1

Tab. A2: Korrelationen der bereicherspezifischen Zufriedenheiten (unteres Dreieck: Korrelationen, oberes Dreieck: Fallzahlen)

### 5.1.2 Kontrollüberzeugung und Sinnhaftigkeit

Aussagen	1	2	3	4	5	6	7	Σ	N
Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab.	0,6	1,4	3,7	10,1	25,1	30,9	28,2	100	25.993
Im Vergleich mit anderen habe ich nicht das erreicht, was ich verdient habe.	23,1	24,1	14,1	14,7	13,3	7,3	3,4	100	25.558
Was man im Leben erreicht, ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück.	11,1	20,6	19,8	22,3	13,7	7,8	4,7	100	25.913
Wenn man sich sozial oder politisch engagiert, kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen.	6,8	9,2	14,3	23,2	23,7	15,8	7,0	100	25.595
Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen.	21,8	26,1	17,4	14,5	11,3	6,0	2,8	100	25.932
Erfolg muss man sich hart erarbeiten.	0,6	1,3	2,9	8,8	19,9	32,8	33,8	100	25.929
Wenn ich im Leben auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich oft an meinen Fähigkeiten.	14,7	24,2	18,2	17,5	14,7	7,6	3,1	100	25.886
Welche Möglichkeiten ich im Leben habe, wird von den sozialen Umständen bestimmt.	4,2	7,6	12,4	26,4	26,4	16,8	6,2	100	25.797
Wichtiger als alle Anstrengungen sind die Fähigkeiten, die man mitbringt.	1,6	4,3	10,7	27,3	26,5	19,6	10,0	100	25.788
Ich habe wenig Kontrolle über die Dinge, die in meinem Leben passieren.	22,5	32,2	18,6	13,1	7,8	4,0	1,8	100	25.934

Tab. A3: Einstellungen zum Leben – Häufigkeiten in Prozent  
Vorgaben: 1=stimme überhaupt nicht zu .... 7=stimme voll zu.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Verlauf meines Lebens abhängig von mir	1									
2	Habe nicht erreicht was ich verdient hätte	-0,123	1								
3	Erreichung der Ziele von Glück abhängig	-0,083	0,322	1							
4	Soziale Verhältnisse mit Engagement beeinflussbar	0,098	-0,065	-0,018	1						
5	Bin nicht selbstbestimmt	-0,223	0,299	0,189	-0,032	1					
6	Erfolg ist harte Arbeit	0,209	0,053	0,056	-0,010	-0,010	1				
7	Zweifel an Fähigkeiten bei Problemen	-0,147	0,256	0,194	0,031	0,308	0,006	1			
8	Möglichkeiten im Leben sozial bestimmt	-0,123	0,149	0,196	0,065	0,208	0,032	0,222	1		
9	Fähigkeiten sind wichtiger als Anstrengungen	0,122	0,125	0,192	-0,013	0,049	0,178	0,034	0,121	1	
10	Wenig Kontrolle über Dinge im Leben	-0,266	0,330	0,285	-0,067	0,403	-0,051	0,340	0,211	0,066	1

Tab. A4: Korrelationen von Einstellungen zum Leben<sup>70</sup>

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	∅	n
Sinn	0,5	0,6	1,1	2,2	2,7	10,1	9,6	20,9	28,5	13,1	10,8	7,3	25.990

Tab. A5: Sinn: „Haben sie das Gefühl, dass das, was Sie in Ihrem Leben machen, wertvoll und nützlich ist?“

Vorgaben: 0=überhaupt nicht wertvoll und nützlich ...

10=vollkommen wertvoll und nützlich

Häufigkeiten in Prozent

<sup>70</sup> Betrachtet sind nur die Fälle in denen vollständige Angaben zu allen genannten Teilfragen gemacht wurden, n=18.304.

### 5.1.3 Selbstbestimmung bei der Arbeit und Arbeitsbelastungen

<b>Bitte denken Sie nun an Ihre Arbeitssituation im letzten Monat. Wie häufig kam es vor, dass Sie...?</b>	immer	oft	manchmal	fast nie	nie	$\Sigma$	N
selbst darüber bestimmen, wie Sie Ihre Arbeit ausführen	38,8	35,1	12,6	5,3	8,2	100	18.210
Ihr Arbeitstempo selbst bestimmen	43,7	32,0	12,3	5,2	6,8	100	18.201
die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen	40,3	32,2	13,1	5,8	8,6	100	18.157
bei Ihrer Arbeit neue Dinge dazulernen	20,1	34,3	31,1	7,8	6,4	100	18.193
bei Ihrer Arbeit unvorhergesehene Probleme selbständig lösen	25,3	41,1	22,9	5,0	5,8	100	18.188
sich nach der Arbeit zu müde gefühlt haben, um zuhause das zu genießen, was Sie gerne tun	5,8	24,0	38,8	20,3	11,1	100	18.201
Ihre Arbeit darin gehindert hat, mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie so viel Zeit zu verbringen, wie Sie gerne möchten	4,0	19,4	34,1	23,1	19,3	100	18.086
in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um Arbeitsanforderungen zu erfüllen	2,1	11,4	22,8	20,7	43,1	100	18.143

Tab. A6: Arbeitsbedingungen – Häufigkeiten in Prozent



### 5.1.4 Umgang mit Kränkungen und Unrecht und positives Selbstbild

In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?	1	2	3	4	5	6	7	Σ	N
Bereitschaft Gefallen zu erwidern	0,5	0,5	0,8	2,9	7,5	25,9	61,9	100,0	30.344
Rache bei schwerem Unrecht	33,1	25,4	16,0	12,3	7,0	3,3	3,0	100,0	30.253
Heimzahlen: in eine schwierige Lage bringen	38,6	27,4	14,5	10,2	4,8	2,3	2,1	100,0	30.278
Besondere Anstrengung Hilfe zurückzugeben	1,6	2,4	4,0	12,1	20,1	29,0	30,8	100,0	30.253
Beleidigendes Verhalten bei Beleidigungen	30,0	24,9	15,7	13,9	7,5	4,3	3,8	100,0	30.285
Bereitschaft Kosten aufzunehmen, um Hilfe zurückzugeben	1,6	2,4	4,0	12,1	20,1	29,0	30,8	100,0	30.253
Leichte Verarbeitung emotionaler Verletzung	10,7	17,8	18,6	21,7	15,4	10,4	5,5	100,0	28.997
Langes Nachdenken bei Unrecht	6,1	10,3	12,7	17,7	18,6	20,2	14,4	100,0	29.041
Nachtragend sein	24,7	23,0	16,0	15,8	10,7	6,0	3,8	100,0	28.888
Vergeben und Vergessen von Unrecht	4,4	8,8	15,3	24,8	19,4	16,3	11,0	100,0	29.014
Positive Einstellung sich selbst gegenüber	0,8	1,7	3,6	10,1	17,9	31,8	34,0	100,0	30.301

Tab. A7: Dispositionen des Sozialverhaltens – Häufigkeiten in Prozent  
Vorgaben: 1=trifft überhaupt nicht zu .... 7=trifft voll zu

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Bereitschaft Gefallen zu erwidern	1										
2	Rache bei schwerem Unrecht	-0,072	1									
3	Heimzahlen: in eine schwierige Lage bringen	-0,093	0,699	1								
4	Besondere Anstrengung Hilfe zurückzugeben	0,379	-0,016	-0,037	1							
5	Beleidigendes Verhalten bei Beleidigungen	-0,063	0,485	0,525	-0,020	1						
6	Bereitschaft Kosten aufzunehmen, um Hilfe zurückzugeben	0,292	-0,034	-0,055	0,495	-0,035	1					
7	Leichte Verarbeitung emotionaler Verletzung	0,011	-0,030	-0,003	0,028	-0,033	0,060	1				
8	Langes Nachdenken bei Unrecht	0,055	0,146	0,120	0,069	0,160	0,025	-0,270	1			
9	Nachtragend sein	-0,090	0,386	0,349	-0,057	0,341	-0,077	-0,195	0,326	1		
10	Vergeben und Vergessen von Unrecht	0,075	-0,275	-0,265	0,109	-0,243	0,139	0,263	-0,144	-0,331	1	
11	Positive Einstellung sich selbst gegenüber	0,175	-0,114	-0,123	0,182	-0,138	0,183	0,211	-0,162	-0,247	0,220	1

Tab. A8: Korrelationen von Dispositionen des Sozialverhaltens<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Betrachtet sind nur die Fälle in denen vollständige Angaben zu allen genannten Teilfragen gemacht wurden, n=28.397.

### **5.1.5 Einkommen und Einkommenszufriedenheit**

-

### 5.1.6 Exkurs: Weitere Arbeitsbedingungen

Indexwert	Abwechslung, Selbstbestimmung, Lernmöglichkeiten		Arbeitsschwere, Umweltbelastung, Unfallgefahr	
	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
3	6,4 (272)	6,9 (290)	7,4 (4.713)	7,4 (4.884)
4	6,2 (569)	6,8 (613)	7,3 (1.957)	7,3 (2.039)
5	6,6 (1.138)	6,9 (1.204)	7,2 (1.619)	7,2 (1.679)
6	6,8 (2.162)	7,1 (2.245)	7,0 (1.555)	7,0 (1.593)
7	7,2 (3.096)	7,2 (3.171)	6,9 (1.121)	7,0 (1.142)
8	7,4 (2.770)	7,3 (2.836)	6,7 (739)	6,9 (751)
9	7,9 (2.266)	7,6 (2.303)	6,7 (577)	6,8 (585)
Gesamt	7,2 (12.273)	7,2 (12.662)	7,2 (12.281)	7,2 (12.673)
	r=0,23	r=0,13	r=-0,12	r=-0,13

Tab. A9: Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit von Indexvariablen der Arbeitsbedingungen  
Mittelwert (Fallzahl)

### 5.1.7 Korrelationen

	Items	Zufriedenheit	
		Arbeit	Leben
1	Verlauf meines Lebens abhängig von mir	0,183	0,255
2	Habe nicht erreicht was ich verdient hätte	-0,188	-0,231
3	Erreichung der Ziele von Glück abhängig	-0,040	-0,056
4	Soziale Verhältnisse mit Engagement beeinflussbar	0,084	0,135
5	Bin nicht selbstbestimmt	-0,199	-0,245
6	Erfolg ist harte Arbeit	0,060	0,063
7	Zweifel an Fähigkeiten bei Problemen	-0,159	-0,208
8	Möglichkeiten im Leben sozial bestimmt	-0,068	-0,100
9	Fähigkeiten sind wichtiger als Anstrengungen	0,023	0,030
10	Wenig Kontrolle über Dinge im Leben	-0,169	-0,252

*Tab. A10: Korrelationen der Fragen zu Einstellungen zum Leben mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
n=16.225*

	Items	Zufriedenheit	
		Arbeit	Leben
1	Selbstbestimmung: Art der Aufgabenerledigung	-0,114	-0,087
2	Selbstbestimmung: Arbeitstempo	-0,116	-0,081
3	Selbstbestimmung: Reihenfolge	-0,089	-0,062
4	Dazulernen bei der Arbeit	-0,146	-0,103
5	Arbeitsprobleme selbständig lösen	-0,055	-0,054
6	Überlastung: Müdigkeit	0,204	0,197
7	Überlastung: Wenig Familienzeit	0,168	0,127
8	Arbeitstätigkeit in der Freizeit	0,040	0,043

*Tab. A11: Korrelationen der Fragen zu ausgewählten Arbeitsbedingungen mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
n=16.321*

	Items	Zufriedenheit	
		Arbeit	Leben
1	Bereitschaft Gefallen zu erwidern	0,073	0,091
2	Rache bei schwerem Unrecht	-0,070	-0,109
3	Heimzahlen: in eine schwierige Lage bringen	-0,089	-0,134
4	Besondere Anstrengung Hilfe zurückzugeben	0,050	0,071
5	Beleidigendes Verhalten bei Beleidigungen	-0,077	-0,119
6	Bereitschaft Kosten aufzunehmen, um Hilfe zurückzugeben	0,068	0,097
7	Leichte Verarbeitung emotionaler Verletzung	0,083	0,122
8	Langes Nachdenken bei Unrecht	-0,099	-0,126
9	Nachtragend sein	-0,100	-0,126
10	Vergeben und Vergessen von Unrecht	0,094	0,132
11	Positive Einstellung sich selbst gegenüber	0,220	0,377

Tab. A12: Korrelationen der Fragen zu Dispositionen des Sozialverhaltens (der Reziprozität und der Sozialen Robustheit) mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
n=16.570

Frage	Zufriedenheit	
	Arbeit	Leben
Gefühl im eigenen Leben etwas Wertvolles und Nützliches zu tun	0,364	0,460

Tab. A13: Korrelationen der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
n=16.929

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Positives Selbstbild	1									
2	Sinn	0,374	1								
3	Autonomie	0,032	0,047	1							
4	Arbeitslast	-0,159	-0,104	0,041	1						
5	Kontrollüberzeugung	0,321	0,308	0,146	-0,169	1					
6	Soziale Robustheit	0,310	0,160	-0,007	-0,149	0,195	1				
7	Lohnhöhe (11-stufig)	0,023	0,040	0,272	0,008	0,103	0,031	1			
8	Einkommenszufriedenheit	0,169	0,264	0,159	-0,126	0,238	0,104	0,400	1		
9	Arbeitszufriedenheit	0,240	0,375	0,119	-0,230	0,255	0,163	0,073	0,410	1	
10	Lebenszufriedenheit	0,369	0,422	0,075	-0,201	0,344	0,202	0,097	0,352	0,395	1

*Tab. A14: Korrelationen der Modellvariablen  
(listenweiser Ausschluss fehlender Werte)  
n=6.984*



### **5.1.8 Modelle**

-

### 5.1.9 Zuversicht und Zufriedenheit

Faktor Zufriedenheit		Faktor Zuversicht	
Gesundheit	0,671	Positives Selbstbild	0,763
Arbeit	0,705	Sinn	0,768
Einkommen	0,658	Kontrollüberzeugung	0,722
Familie	0,632	-	
Leben	0,778	-	
Erklärte Varianz	48%	Erklärte Varianz	56%
Fallzahl	22.166	Fallzahl	25.691

Tab. A15: Faktorenanalyse (Faktorgewichte) Zufriedenheit, Zuversicht

## 5.1.10 Gruppenspezifische Besonderheiten

	Zufriedenheit	Zuversicht	Fallzahlen
Wertebereich	0-10	0-10	
Geschlecht			
Männer	7,48	7,81	8.255
Frauen	7,32	7,72	8.176
Alter			
16 bis 25	7,52	7,64	1.677
26 bis 35	7,50	7,78	2.875
36 bis 45	7,44	7,78	3.630
46 bis 55	7,33	7,77	4.724
56 bis 65	7,26	7,78	3.057
> 65	7,65	8,09	471
Schulabschluss			
Hauptschule	7,14	7,66	2.065
Realschule	7,29	7,76	4.606
Hochschulreife	7,51	7,76	6.007
kein Abschluss	7,29	7,61	244
Hochschulabschluss			
nein	7,32	7,74	11.187
ja	7,58	7,84	5.245
Erwerbsstatus			
Vollzeit	7,48	7,83	10.548
Teilzeit	7,27	7,68	3.999
z.Zt. n. e.tätig	-	-	-
Berufsstatus			
Arbeiter	7,19	7,60	2.609
Angestellte	7,38	7,75	9.534
Beamte	7,67	7,79	911
Selbstständige	7,57	8,05	1.899
Führungskräfte	7,95	8,21	457
Betriebszugehörigkeit			
0 bis 1	7,41	7,71	2.395
1 bis 3	7,43	7,78	3.300
3 bis 10	7,34	7,73	4.392
10 bis 20	7,42	7,79	2.914
> 20	7,45	7,83	3.211
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)			
< 20	7,39	7,80	3.799
21 bis 199	7,39	7,76	3.957
200 bis 1.999	7,35	7,73	3.203
> 2.000	7,49	7,76	4.324

Tab. A16: Zufriedenheit und Zuversicht, gruppenspezifische Werte  
(Ausschluss der Fälle in denen nicht zu allen 5 + 3 Items von  
Zufriedenheit und Zuversicht Angaben vorliegen).

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	5,8	7,5	11,9	5,7	16,1	17,1	6,2	7,2	7,3	7,7
Frauen	5,6	7,5	12,2	6,1	16,4	15,6	5,7	7,2	7,2	7,7
Alter										
16 bis 25	5,8	7,6	10,7	5,7	16,6	16,9	4,8	6,9	7,5	7,8
26 bis 35	5,7	7,4	11,6	5,8	16,4	16,9	5,6	7,0	7,3	7,8
36 bis 45	5,8	7,5	11,8	5,9	16,3	16,7	5,9	7,2	7,3	7,8
46 bis 55	5,8	7,5	12,3	5,9	16,1	16,4	6,3	7,3	7,2	7,7
56 bis 65	5,7	7,5	12,4	5,9	15,9	16,4	6,3	7,3	7,0	7,6
> 65	6,0	7,7	13,4	5,2	17,0	17,6	6,2	7,9	8,1	8,2
Schulabschluss										
Hauptschule	5,7	7,3	11,7	5,9	15,9	16,3	5,6	6,7	7,0	7,4
Realschule	5,7	7,4	12,4	5,9	16,3	16,2	5,8	7,1	7,1	7,6
Hochschulreife	5,6	7,5	12,9	5,9	16,4	16,2	6,8	7,8	7,3	7,8
kein Abschluss	6,2	7,5	8,9	5,4	15,1	18,4	4,4	6,6	7,5	8,1
Hochschulabschluss										
nein	5,8	7,4	11,7	5,8	16,1	16,6	5,6	6,9	7,1	7,6
ja	5,7	7,6	12,7	5,9	16,4	16,6	6,8	7,8	7,4	7,9
Erwerbsstatus										
Vollzeit	5,7	7,5	12,0	5,9	16,2	16,6	6,1	7,3	7,2	7,7
Teilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
z.Zt. n. e.tätig	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsstatus										
Arbeiter	5,8	7,4	10,6	5,7	15,7	17,0	5,2	6,7	7,1	7,6
Angestellte	5,7	7,4	12,3	5,9	16,3	16,4	6,1	7,3	7,2	7,7
Beamte	5,6	7,7	12,5	5,9	16,3	15,9	6,7	8,2	7,4	7,8
Selbstständige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Führungskräfte	5,9	8,0	14,0	6,1	17,4	17,8	7,7	8,4	7,7	8,1
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	5,8	7,5	11,4	5,6	16,2	17,2	5,3	7,0	7,6	7,7
1 bis 3	5,8	7,6	11,1	5,8	16,4	17,1	5,5	7,1	7,4	7,8
3 bis 10	5,7	7,5	12,0	5,9	16,2	16,4	5,9	7,1	7,2	7,7
10 bis 20	5,7	7,4	12,5	5,9	16,2	16,4	6,4	7,3	7,1	7,7
> 20	5,7	7,5	12,6	5,8	16,1	16,3	6,6	7,6	7,0	7,6
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	5,8	7,5	11,7	5,7	16,2	16,8	5,4	6,8	7,3	7,7
21 bis 199	5,8	7,5	11,9	5,9	16,1	16,8	5,8	7,1	7,2	7,7
200 bis 1.999	5,7	7,5	12,0	5,9	16,1	16,4	6,0	7,1	7,1	7,6
> 2.000	5,7	7,5	12,2	5,9	16,3	16,4	6,5	7,7	7,3	7,8

Tab. A17a: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Mittelwerte)  
Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	5.734	5.383	5.539	5.535	5.343	5.682	5.136	5.744	5.265	5.758
Frauen	2.889	2.875	2.781	2.770	2.858	2.859	2.566	2.884	2.783	2.895
Alter										
16 bis 25	441	388	400	394	380	434	369	440	367	441
26 bis 35	1.805	1.658	1.724	1.714	1.647	1.777	1.582	1.810	1.601	1.813
36 bis 45	2.029	1.909	1.969	1.967	1.893	2.018	1.831	2.036	1.869	2.041
46 bis 55	2.619	2.580	2.564	2.569	2.569	2.597	2.354	2.618	2.553	2.629
56 bis 65	1.669	1.663	1.616	1.615	1.652	1.655	1.515	1.664	1.612	1.669
> 65	60	60	47	46	60	60	51	60	46	60
Schulabschluss										
Hauptschule	1.135	1.125	1.094	1.093	1.123	1.130	1.003	1.131	1.088	1.137
Realschule	2.353	2.351	2.298	2.299	2.335	2.343	2.153	2.351	2.309	2.353
Hochschulreife	2.810	2.806	2.766	2.765	2.804	2.800	2.576	2.805	2.765	2.812
kein Abschluss	210	117	189	187	115	207	177	210	110	210
Hochschulabschluss										
nein	5.815	5.533	5.576	5.570	5.482	5.755	5.171	5.824	5.373	5.842
ja	2.805	2.723	2.741	2.732	2.717	2.783	2.528	2.802	2.673	2.808
Erwerbsstatus										
Vollzeit	8.120	7.810	8.054	8.039	7.756	8.047	7.279	8.127	7.802	8.145
Teilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
z.Zt. n. e.tätig	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsstatus										
Arbeiter	1.862	1.705	1.846	1.846	1.687	1.828	1.643	1.875	1.710	1.882
Angestellte	5.347	5.198	5.310	5.298	5.168	5.314	4.825	5.347	5.186	5.354
Beamte	672	669	671	667	668	669	603	670	665	671
Selbstständige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Führungskräfte	398	398	396	397	397	397	357	398	395	400
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	631	569	619	616	560	618	552	634	567	636
1 bis 3	1.752	1.576	1.741	1.734	1.562	1.729	1.531	1.760	1.579	1.761
3 bis 10	2.552	2.464	2.532	2.525	2.446	2.527	2.304	2.549	2.458	2.560
10 bis 20	1.581	1.586	1.576	1.579	1.579	1.574	1.436	1.587	1.581	1.586
> 20	1.846	1.846	1.831	1.830	1.839	1.839	1.664	1.843	1.840	1.848
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	1.366	1.273	1.353	1.351	1.257	1.347	1.200	1.368	1.264	1.370
21 bis 199	2.248	2.116	2.235	2.228	2.105	2.224	2.001	2.253	2.112	2.258
200 bis 1.999	1.948	1.892	1.934	1.931	1.878	1.934	1.739	1.945	1.890	1.953
> 2.000	2.743	2.715	2.726	2.724	2.707	2.729	2.500	2.748	2.709	2.750

Tab. A17b: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Fallzahlen)  
Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte

## 5.2 Anhang 2: Vergleichsangaben SOEP 2010

### 5.2.1 Zufriedenheit

-

Abb. 1\_2010x: Zufriedenheit als Position innerhalb des physisch-psychischen Zustandsraums  
Siehe Text

-

Abb. 2\_2010x: Situation und Person als Determinanten der Zufriedenheit  
Siehe Text

-

Abb.3\_2010x: Fragen zur Zufriedenheit<sup>72</sup>  
Siehe Text

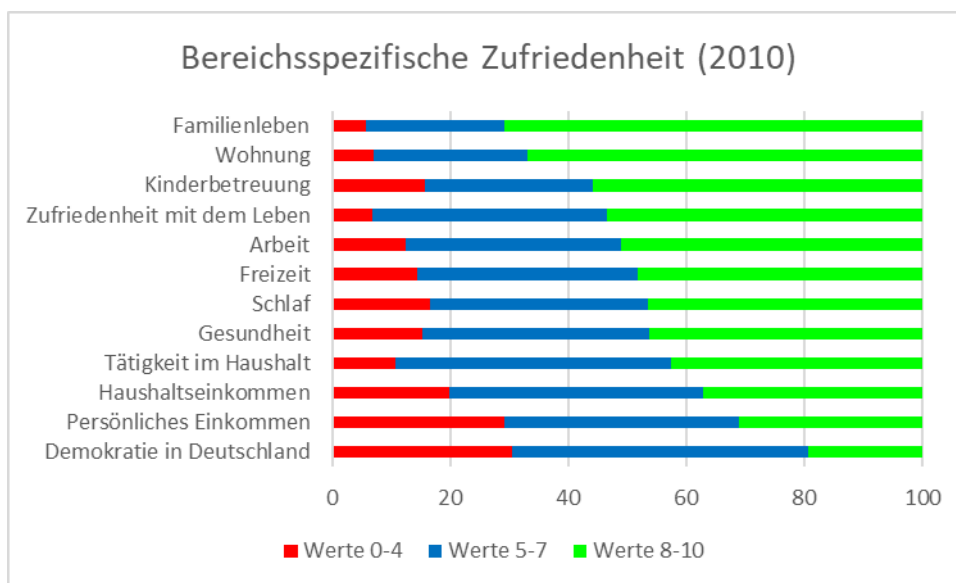


Abb. 4\_2010: Geringe, mittlere und hohe Zufriedenheitswerte

<sup>72</sup> Im Fragebogen zum SOEP 2010 ist im Vergleich zum SOEP 2020 die Reihenfolge der Items zur Kinderbetreuung und zum Familienleben vertauscht.

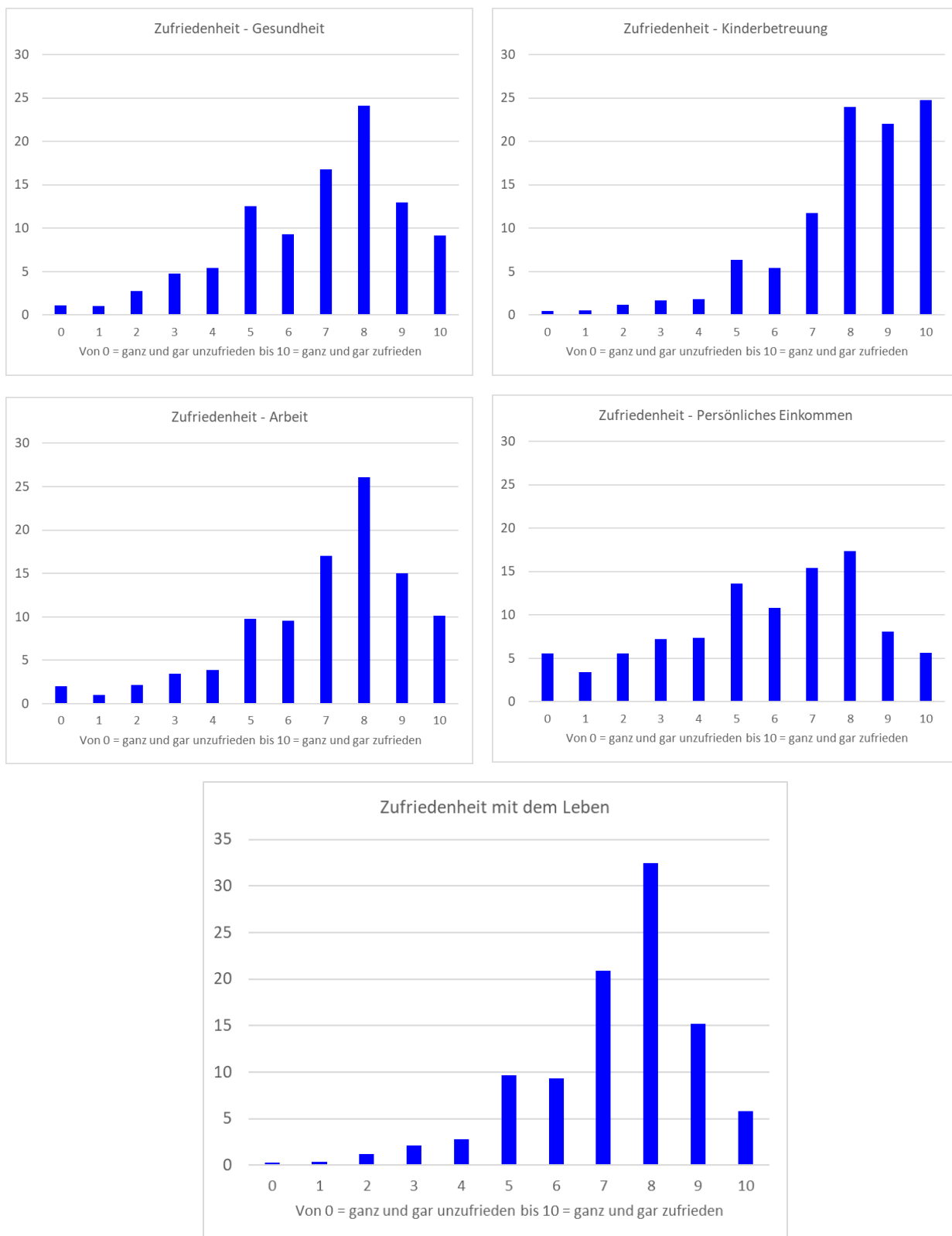


Abb. 5\_2010: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Zufriedenheitsbereiche  
 Häufigkeit der Skalenwerte in Prozent

	Gesundheit	Arbeit	Persönliches Einkommen	Familien- leben	Lebens- zufriedenheit
Gesundheit	1				
Arbeit	0,352	1			
Persönliches Einkommen	0,266	0,450	1		
Familienleben	0,306	0,265	0,224	1	
Lebenszufriedenheit	0,454	0,422	0,428	0,472	1

*Tab. 1\_2010: Korrelationen zwischen ausgewählten Zufriedenheitsbereichen<sup>73</sup>*

-

*Abb. 6\_2010x: Fragen zu Einstellungen gegenüber Aspekten des Lebens  
Siehe Text*

<sup>73</sup> Die Fallzahl beträgt n=15.990 (betrachtet sind nur die Fälle, in denen Angaben zu allen angeführten Variablen vorliegen).



### 5.2.2 Kontrollüberzeugung und Sinnhaftigkeit

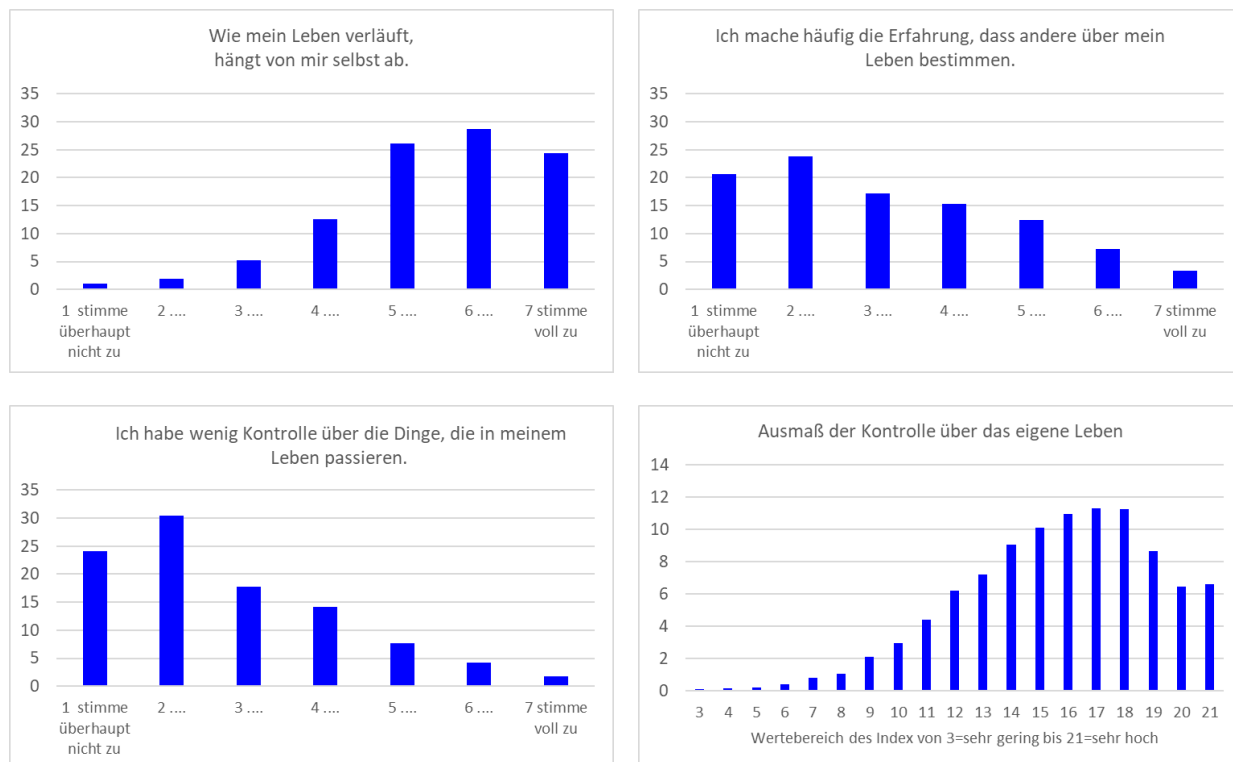


Abb. 7\_2010: Kontrollüberzeugung  
Häufigkeiten der Skalenwerte in Prozent<sup>74</sup>

	Verlauf meines Lebens abhängig von mir	Bin nicht selbstbestimmt	Wenig Kontrolle über Dinge im Leben
Verlauf meines Lebens abhängig von mir	1		
Bin nicht selbstbestimmt	-0,269	1	
Wenig Kontrolle über Dinge im Leben	-0,324	0,430	1

Tab. 2\_2020: Korrelationen zwischen den Kontroll-Items<sup>75</sup>

<sup>74</sup> Zwecks Summierung wurden die Items 5 und 10 in die positive Richtung umgepolt. Zur Häufigkeitsauszählung und zu den Fallzahlen (auch zu den weiteren Fragen zu den Einstellungen gegenüber dem Leben) vgl. Tabelle A3\_2010 im Anhang 2.

<sup>75</sup> Die Fallzahl beträgt n=18.735 (betrachtet sind nur die Fälle, in denen Angaben zu allen angeführten Variablen vorliegen).

-

*Abb. 8\_2010x: Sinnhaftigkeit der Lebensgestaltung  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

-

*Abb. 9\_2010x: Fragen zur Arbeitssituation  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

-

*Tab. 3\_2010x: Korrelationen ausgewählter Arbeitsbedingungen  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

-

*Abb. 10\_2010x Selbstbestimmung bei der Arbeit  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

-

*Abb. 11\_2010x: Arbeitslast  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

-

*Abb. 12\_2010x: Dispositionen zum Sozialverhaltens  
Siehe Text*

### **5.2.3 Selbstbestimmung bei der Arbeit, Arbeitsbelastungen und positives Selbstbild**

-

### 5.2.4 Umgang mit Kränkungen und Unrecht

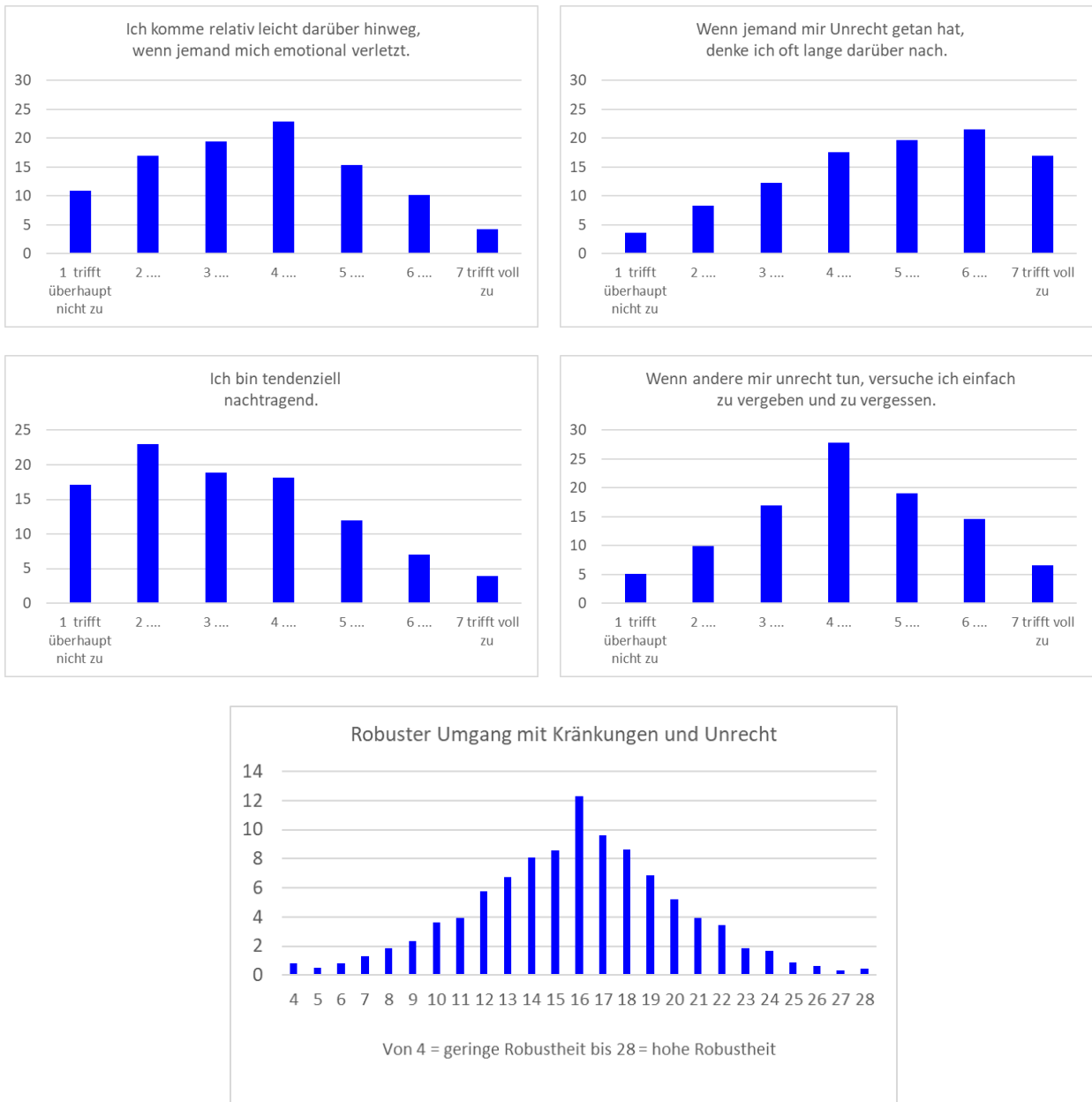


Abb. 13\_2010: Robuster Umgang mit Kränkungen und Unrecht<sup>76</sup>

<sup>76</sup> Die Items 8 und 9 (Abbildung 12 im Abschnitt 2.1.4) wurden bei der Indexbildung zwecks semantischer Stimmigkeit umgepolt.



Abb. 14\_2010: Positives Selbstbild

### 5.2.5 Einkommen und Einkommenszufriedenheit

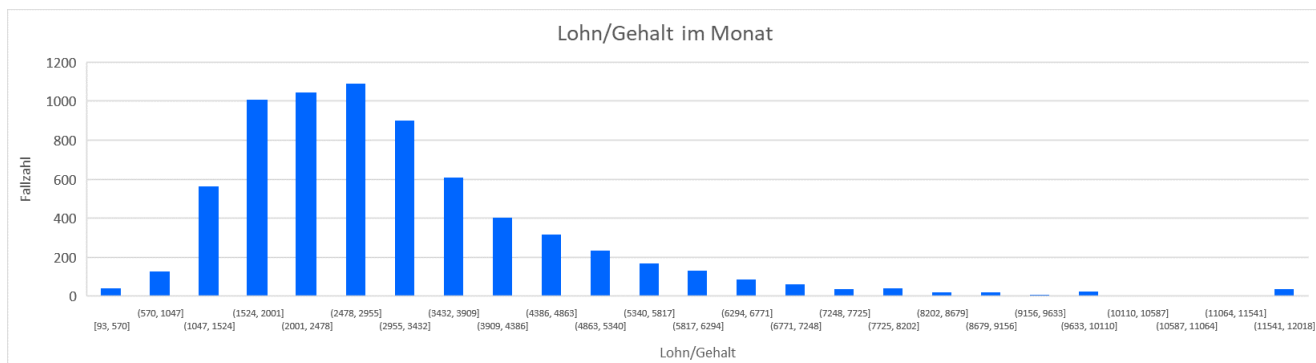


Abb. 15\_2010: Monatlicher Bruttolohn  
Histogramm, 25 Lohnspannen  
(n=7.023)<sup>77</sup>

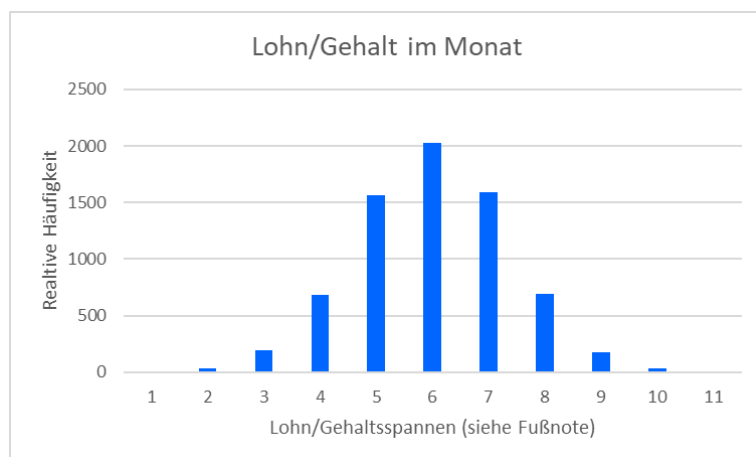


Abb. 16\_2010: Monatlicher Bruttolohn  
normalisierte Lohnspanneneinteilung  
(n=7.023)<sup>78</sup>

	Lohn	Lohn (transformiert)
Lohn (transformierte Werte)	0,864	1
Einkommenszufriedenheit	0,379	0,428

Tab. 4\_2010: Korrelationen Lohn und Einkommenszufriedenheit<sup>79</sup>

<sup>77</sup> Die Lohnspannen umfassen jeweils einen Bereich von 477 Euro. Dies trifft allerdings nicht für den letzten Fall ganz rechts in der Abbildung 15 zu. Hier wurden alle Einkommen von mehr als 12.000 Euro zusammengefasst. Aus diesem Grund gibt es hier relativ viele Fälle zu verzeichnen. Die Zusammenfassung erfolgte, weil sich sonst in der Grafik eine noch deutlich stärkere nach rechts sich hinziehende Linie ergeben würde.

<sup>78</sup> 1=1 bis 150; 2=151 bis 580; 3=581 bis 1.120; 4=1.121 bis 1.647; 5=1.648 bis 2.300; 6=2.301 bis 3.290; 7=3.291 bis 4.800; 8=4.801 bis 7.200; 9=7.201 bis 11.500; 10=11.501 bis 20.000; 11=>20.000.

<sup>79</sup> Betrachtet sind nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, n=7.023.

## 5.2.6 Exkurs: Weitere Arbeitsbedingungen

-

*Abb. 17\_2010x: Arbeitsbedingungen (SOEP Welle 2001)*  
*Siehe Text*

-

*Tab. 5\_2010x: Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit (SOEP Welle 2001)*  
*Siehe Text*

## 5.2.7 Korrelationen

Tab. 6\_2010x: Variablen in der Mehrvariablenanalyse  
Siehe Text

		1	2	3	4
1	Lohn (Euro/Monat)	1			
2	Lohn (11-stufig)	0,864	1		
3	Einkommenszufriedenheit	0,379	0,428	1	
4	Arbeitszufriedenheit	0,117	0,134	0,406	1

Tab. 7\_2010: Lohn und Zufriedenheit<sup>80</sup>

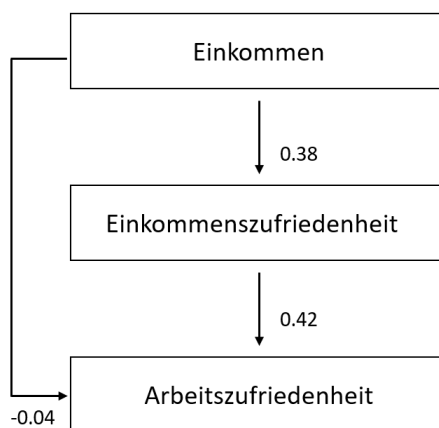


Abb. 18\_2010: Einkommen, Einkommenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Betrachtet sind nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten mit vollständigen Angaben zu allen genannten Variablen, n=7.023.

<sup>81</sup> Betrachtet sind nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten mit vollständigen Angaben zu allen genannten Variablen, n=7.023.



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Positives Selbstbild	1				18.670	18.680	5.082	18.387	11.092	18.783
2											
3											
4											
5	Kontrollüberzeugung	0,317				1	18.571	5.065	18.316	11.060	18.695
6	Soziale Robustheit	0,247				0,139	1	5.068	18.284	11.051	18.670
7	Lohnhöhe (11-stufig)	0,049				0,108	0,042	1	7.004	6.760	7.014
8	Einkommenszufriedenheit	0,161				0,281	0,094	0,436	1	16.064	26.079
9	Arbeitszufriedenheit	0,238				0,289	0,119	0,117	0,450	1	16.073
10	Lebenszufriedenheit	0,251				0,401	0,131	0,155	0,377	0,423	1

Tab. 8\_2010: Korrelationen der Modellvariablen<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Die Variablen Sinn, Autonomie und Arbeitslast wurden 2010 nicht erhoben, daher die leeren Felder. Paarweiser Ausschluss fehlender Werte. Unteres Dreieck: Korrelationen, oberes Dreieck: Fallzahlen. Bei den Korrelationen mit der Variablen Lohn sind nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Die Korrelationen beim listenweisen Ausschluss unterscheiden sich nur sehr geringfügig von den Korrelationen des paarweisen Ausschlusses (vgl. Tabelle A10\_2010), der Nachteil des listenweisen Ausschlusses ergibt sich aus der deutlich geringeren Fallzahl, weil hier nur n=4.923 Personen betrachtet werden (wegen der Begrenzung der Betrachtung auf die ganzjährig Vollbeschäftigten).

5.2.8 Modelle



Abb. 19\_2010: Alternative Modelle der Zufriedenheitsvariablen<sup>83</sup>

<sup>83</sup> Obere Abbildung: Perfekter Fit (lineare Regression, OLS), erklärte Varianz Lebenszufriedenheit: 42%. Untere Abbildung: Root Mean Square Residual RMR=0,028; Goodness of Fit Index (GFI)=0,99; erklärte Varianz Arbeitszufriedenheit 26%, Lebenszufriedenheit 41%.

		Arbeitszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit	Lebenszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
1	Positives Selbstbild	0,123	0,172	0,200	0,211	0,270
2	-	-	-	-	-	-
3	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-
5	Kontrollüberzeugung	0,139	0,228	0,180	0,208	0,283
6	Soziale Robustheit	0,058	0,062	0,011	0,007	0,027
7	Lohnhöhe (11-stufig)	-0,104	0,083	-0,008	0,086	0,118
8	Einkommenszufriedenheit	0,451	-	0,245	-	-
9	Arbeitszufriedenheit	-	-	0,236	0,330	-
	Erklärte Varianz	28,1%	13,1%	35,8%	32,0%	23,0%
	Fallzahl	4.933	4.931	4.923	4.925	5.033

Tab. 9\_2010: Ergebnisse alternativer Regressionsmodelle<sup>84</sup>

<sup>84</sup> Lineare Regression, OLS-Verfahren, listenweiser Ausschluss fehlender Werte, Betrachtung der ganzjährig Vollbeschäftigten. Angegeben sind die standardisierten Regressionskoeffizienten.

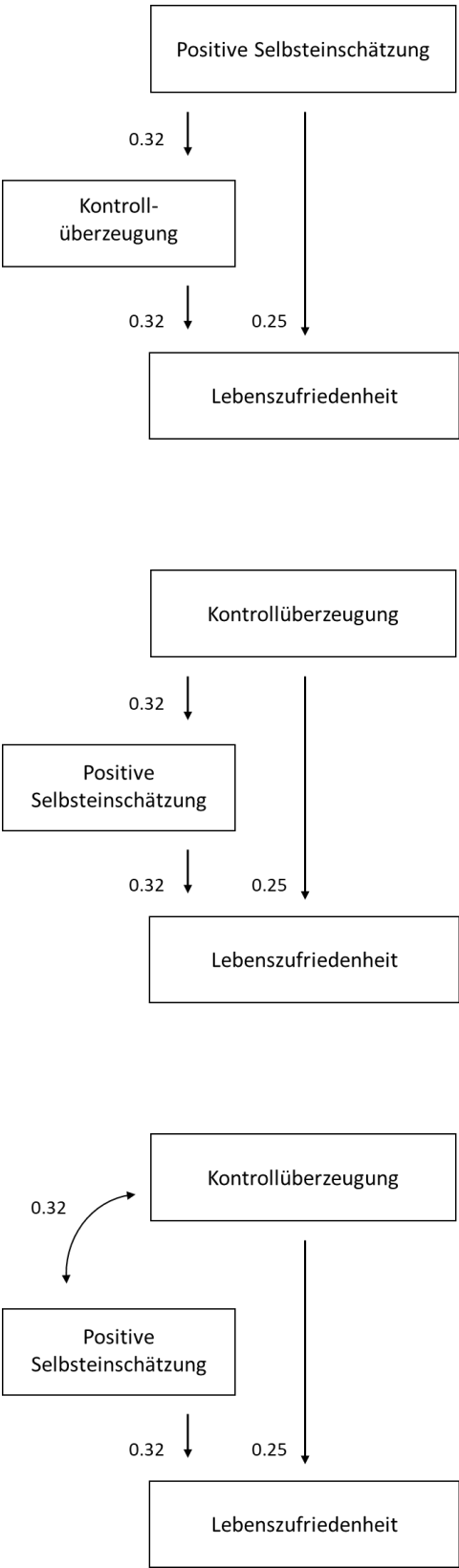


Abb. 20\_2010: Lebenszufriedenheit: Alternative Modelle der selbstbezogenen Einstellungen

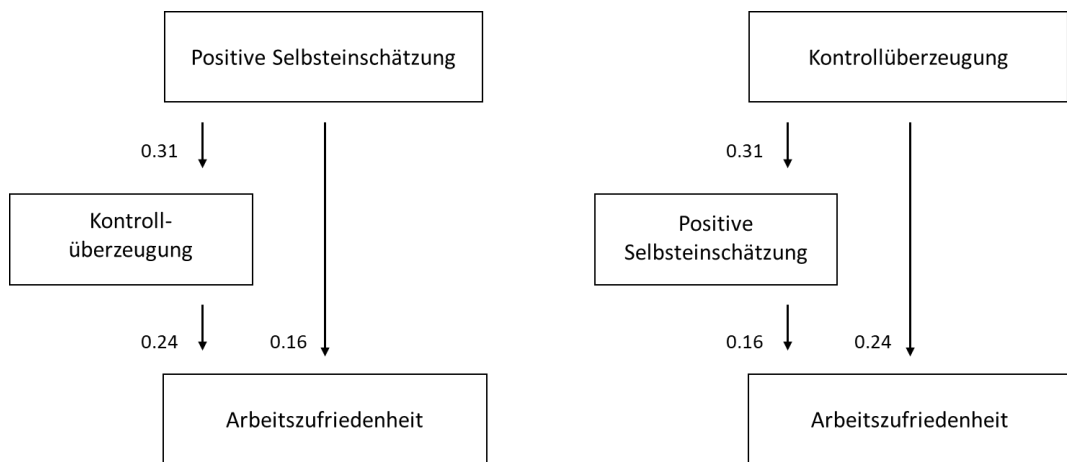


Abb. 21\_2010: Arbeitszufriedenheit: Alternative Modelle der selbstbezogenen Einstellungen

-

Abb. 22\_2010: Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit  
 In der Welle 2010 nicht erfasst

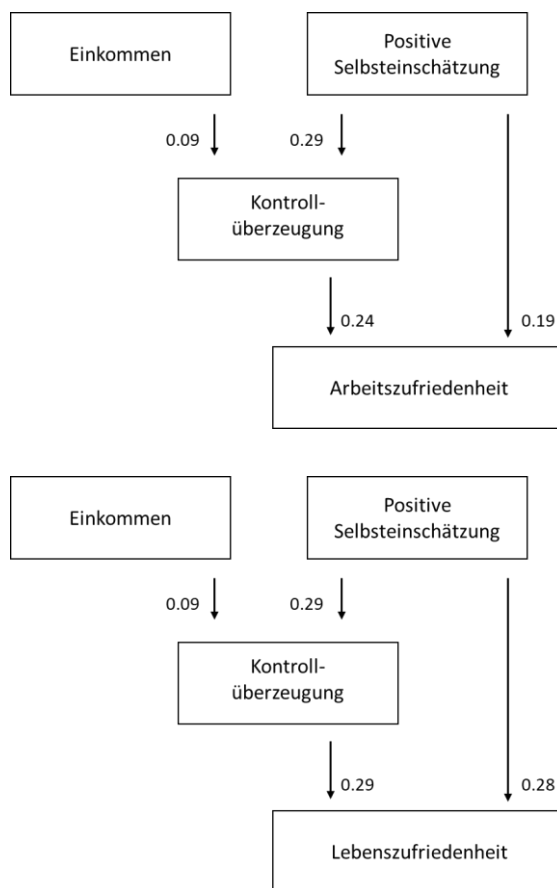


Abb. 23\_2020: Arbeitsbedingungen, auf die eigene Person bezogene Einstellungen, Arbeits- und Lebenszufriedenheit<sup>85</sup>

<sup>85</sup> Modell obere Hälfte: Root Mean Square Residual RMR=0,027, Goodness of Fit=1,0, Adjusted Goodness of Fit=0,96. Erklärte Varianz Arbeitszufriedenheit 12%. Modell untere Hälfte: Root Mean Square Residual RMR=0,036, Goodness of Fit=0,99, Adjusted Goodness of Fit=0,92. Erklärte Varianz Lebenszufriedenheit 21%.

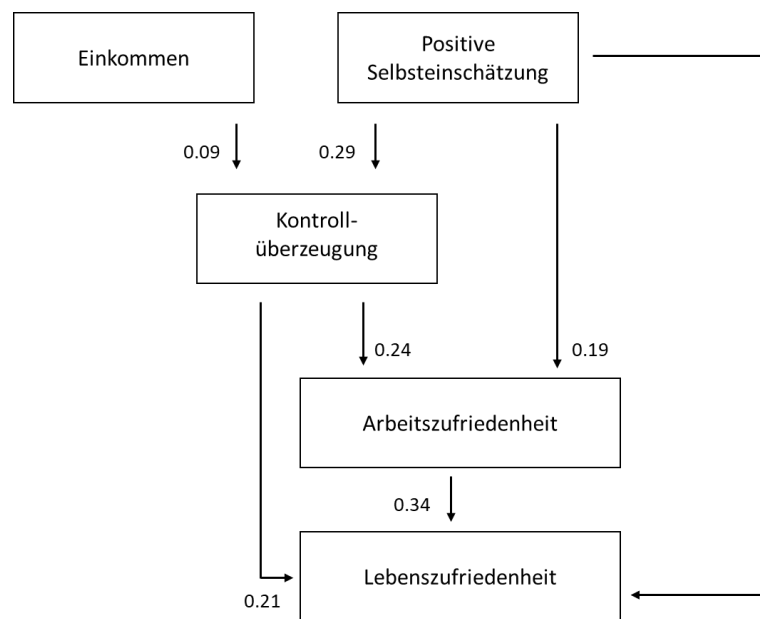


Abb. 24\_2010: Gesamtmodell „Arbeitsbedingungen, auf die eigene Person bezogene Einstellungen, Arbeits- und Lebenszufriedenheit“<sup>86</sup>

<sup>86</sup> Root Mean Square Residual RMR=0,036, Goodness of Fit=0,99, Adjusted Goodness of Fit=0,94. Erklärte Varianz Arbeitszufriedenheit 12%, Lebenszufriedenheit 31%.

### 5.2.9 Zuversicht und Zufriedenheit

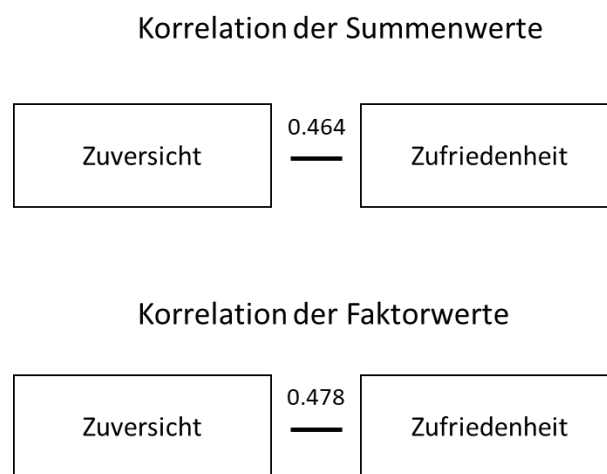


Abb. 25\_2020: Korrelation der auf die eigene Person bezogenen Einstellung mit der Zufriedenheit<sup>87</sup>

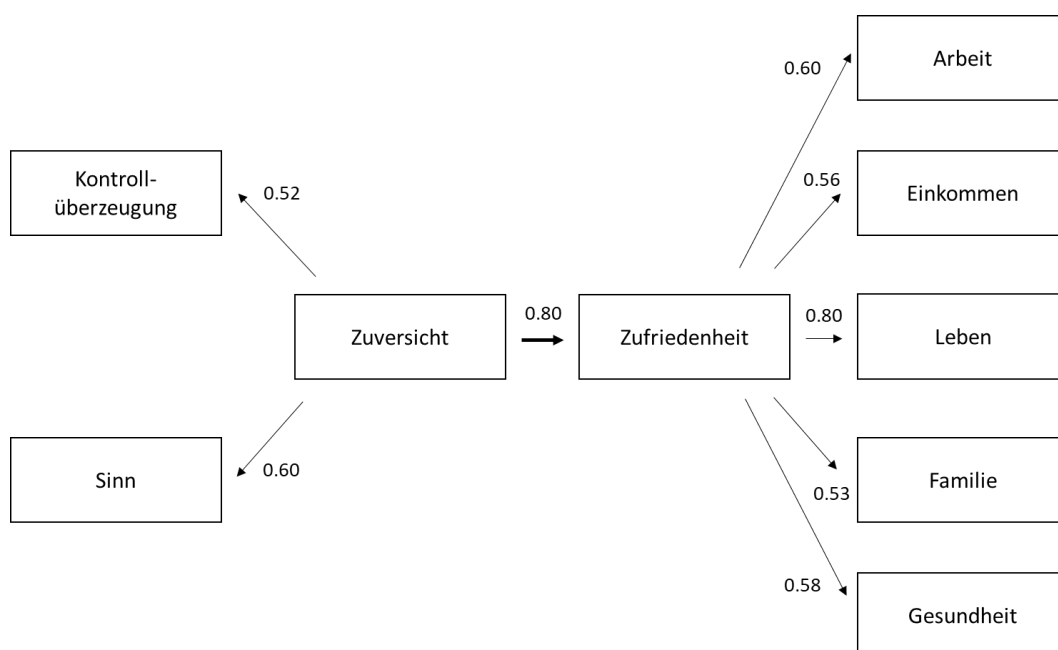


Abb. 26\_2010: Zuversicht und Zufriedenheit als latente Variablen in einem Lisrel-Modell<sup>88</sup>

<sup>87</sup> Fallzahl n=10.942

<sup>88</sup> Root Mean Square Residual RMR=0,033, Goodness of Fit=0,98, Adjusted Goodness of Fit=0,95; Fallzahl n=10.942.



## 5.2.10 Gruppenspezifische Besonderheiten

	Zufriedenheit	Zuversicht	Zufriedenheit	Zuversicht
Wertebereich	0-10	0-10	Fallzahlen	Fallzahlen
<b>Geschlecht</b>				
Männer	6,99	7,77	5.621	8.900
Frauen	6,94	7,66	5.410	9.770
<b>Alter</b>				
16 bis 25	7,16	7,70	1.153	1.942
26 bis 35	7,06	7,77	1.875	2.284
36 bis 45	7,01	7,72	2.791	3.211
46 bis 55	6,83	7,58	3.150	3.702
56 bis 65	6,92	7,72	1.736	3.077
> 65	6,96	7,79	325	4.454
<b>Schulabschluss</b>				
Hauptschule	6,90	7,69	3.532	5.990
Realschule	7,03	7,71	5.693	5.665
Hochschulreife	7,37	7,82	5.251	5.143
kein Abschluss	6,70	7,16	142	166
<b>Hochschulabschluss</b>				
nein	7,01	7,67	11.871	14.295
ja	7,40	7,85	4.078	4.267
<b>Erwerbsstatus</b>				
Vollzeit	7,21	7,82	9.885	7.048
Teilzeit	7,14	7,68	3.315	2.112
z.Zt. n. e.tätig	-	7,63	-	7.925
<b>Berufsstatus</b>				
Arbeiter	6,83	7,58	3.654	2.607
Angestellte	7,25	7,78	7.865	5.370
Beamte	7,55	7,82	1.022	782
Selbstständige	7,20	8,07	1.583	1.108
Führungskräfte	7,85	8,47	267	195
<b>Betriebszugehörigkeit</b>				
0 bis 1	7,10	7,68	2.057	1.337
1 bis 3	7,11	7,71	2.485	1.729
3 bis 10	7,23	7,83	4.347	2.783
10 bis 20	7,19	7,70	3.680	2.630
> 20	7,18	7,78	2.449	2.100
<b>Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)</b>				
< 20	7,11	7,80	4.186	2.757
21 bis 199	7,12	7,70	3.887	2.702
200 bis 1.999	7,21	7,75	2.724	1.926
> 2.000	7,36	7,86	2.983	2.063

Tab. 10\_2010: Zufriedenheit und Zuversicht, gruppenspezifische Werte<sup>89</sup>

<sup>89</sup> Betrachtet sind die Fälle in denen zu den jeweils für die Variablenbildung herangezogenen Frageitems vollständige Angaben vorliegen.

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	5,68				15,60	16,51	6,28	6,16	6,84	7,09
Frauen	5,50				15,68	15,20	5,58	5,60	6,87	7,13
Alter										
16 bis 25	5,47				15,93	15,64	4,60	5,23	7,13	7,41
26 bis 35	5,53				16,03	15,32	5,50	5,57	6,90	7,30
36 bis 45	5,56				15,75	15,50	6,14	5,88	6,91	7,14
46 bis 55	5,53				15,27	15,85	6,24	5,83	6,74	6,87
56 bis 65	5,65				15,47	16,05	6,36	5,83	6,84	7,03
> 65	5,68				15,66	16,21	7,25	6,33	6,37	7,10
Schulabschluss										
Hauptschule	5,63				15,40	15,89	5,63	5,47	6,81	6,97
Realschule	5,56				15,68	15,71	5,66	5,67	7,01	7,20
Hochschulreife	5,58				16,11	15,87	6,75	6,49	7,24	7,60
kein Abschluss	5,32				14,02	15,19	5,05	4,21	6,39	6,69
Hochschulabschluss										
nein	5,56				15,52	15,75	5,62	5,47	6,94	7,15
ja	5,65				16,03	16,07	6,90	6,66	7,24	7,59
Erwerbsstatus										
Vollzeit	5,65				15,90	16,00	6,06	6,54	7,12	7,38
Teilzeit	5,50				15,73	15,30	-	6,02	7,19	7,38
z.Zt. n. e.tätig	5,56				15,36	15,87	-	5,00	4,85	7,07
Berufsstatus										
Arbeiter	5,54				15,21	15,97	5,28	5,50	6,73	7,06
Angestellte	5,58				15,92	15,56	6,17	6,43	7,21	7,44
Beamte	5,58				16,12	15,82	6,71	7,74	7,33	7,67
Selbstständige	5,80				16,47	16,21	(4,67)	6,15	7,38	7,43
Führungskräfte	6,10				17,27	17,15	8,01	8,00	7,92	7,97
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	5,52				15,70	15,65	5,41	5,56	7,24	7,24
1 bis 3	5,52				15,82	15,69	5,48	5,79	7,18	7,34
3 bis 10	5,63				16,00	15,72	5,81	6,26	7,17	7,45
10 bis 20	5,64				15,81	15,71	6,20	6,50	7,07	7,37
> 20	5,64				15,80	16,13	6,53	6,86	7,05	7,35
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	5,62				15,89	15,83	5,30	5,81	7,24	7,32
21 bis 199	5,55				15,68	15,81	5,80	6,19	7,03	7,31
200 bis 1.999	5,57				15,85	15,76	6,25	6,48	7,13	7,39
> 2.000	5,66				16,04	15,78	6,61	6,94	7,19	7,52

Tab. 11a\_2010: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Mittelwerte)

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	8.964				8.928	8.913	3.294	8.886	5.672	8.985
Frauen	9.853				9.807	9.793	1.796	9.587	5.453	9.884
Alter										
16 bis 25	1.955				1.949	1.946	193	1.817	1.168	1.961
26 bis 35	2.298				2.291	2.287	970	2.283	1.885	2.305
36 bis 45	3.228				3.220	3.218	1.358	3.177	2.811	3.235
46 bis 55	3.725				3.709	3.710	1.671	3.662	3.176	3.724
56 bis 65	3.101				3.082	3.077	886	3.035	1.757	3.099
> 65	4.510				4.484	4.468	12	4.499	328	4.545
Schulabschluss										
Hauptschule	6.048				6.020	5.997	1.591	7.559	3.560	7.701
Realschule	5.703				5.676	5.677	2.506	8.178	5.721	8.306
Hochschulreife	5.170				5.155	5.148	2.366	7.320	5.281	7.440
kein Abschluss	171				167	169	55	380	143	391
Hochschulabschluss										
nein	14.419				14.347	14.328	4.948	20.172	11.956	20.657
ja	4.290				4.279	4.270	2.059	5.847	4.097	5.907
Erwerbsstatus										
Vollzeit	7.080				7.063	7.049	6.592	9.981	9.940	9.993
Teilzeit	2.129				2.124	2.130	-	3.413	3.334	3.416
z.Zt. n. e.tätig	8.010				7.961	7.937	-	10.386	884	10.913
Berufsstatus										
Arbeiter	2.626				2.616	2.613	1.957	3.831	3.681	3.846
Angestellte	5.399				5.384	5.387	3.874	8.063	7.904	8.067
Beamte	789				783	786	675	1.031	1.025	1.031
Selbstständige	1.109				1.110	1.105	(9)	1.644	1.593	1.643
Führungskräfte	198				195	197	216	271	268	273
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	1.348				1.340	1.341	282	2.204	2.068	2.210
1 bis 3	1.735				1.734	1.730	912	2.616	2.500	2.619
3 bis 10	2.803				2.792	2.789	2.101	4.450	4.364	4.461
10 bis 20	2.644				2.635	2.642	1.988	3.752	3.703	3.758
> 20	2.110				2.107	2.102	1.466	2.505	2.466	2.505
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	2.769				2.766	2.754	1.237	4.372	4.203	4.380
21 bis 199	2.721				2.711	2.709	2.001	3.992	3.903	4.000
200 bis 1.999	1.939				1.930	1.938	1.552	2.784	2.743	2.790
> 2.000	2.076				2.066	2.073	1.755	3.031	2.997	3.030

Tab. 11b\_2010: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Fallzahlen)

## 5.2.11 Anhang 2010 – Korrespondierend zum Anhang 2020 – Abschnitt 5.1

### 5.2.11.1 Zufriedenheit

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	∅	n
Gesundheit	1,1	1,0	2,7	4,8	5,4	12,6	9,3	16,8	24,1	13,0	9,1	6,8	26.678
Schlaf	0,8	1,0	3,0	5,5	6,2	11,7	10,1	15,1	21,1	13,0	12,4	6,8	26.676
Arbeit	2,0	1,0	2,1	3,5	3,8	9,8	9,6	17,1	26,1	15,0	10,1	7,0	16.095
Tätigkeit im Haushalt	0,7	0,7	1,6	3,3	4,4	15,8	11,7	19,3	24,7	9,8	8,1	6,8	21.913
Haushaltseinkommen	1,9	2,0	3,7	5,9	6,3	14,0	11,2	17,7	20,9	9,6	6,7	6,3	26.387
Persönliches Einkommen	5,5	3,4	5,6	7,2	7,4	13,6	10,8	15,4	17,3	8,1	5,6	5,7	26.119
Wohnung	0,6	0,5	1,2	2,2	2,6	6,4	6,4	13,4	26,0	21,2	19,6	7,8	26.623
Freizeit	0,8	1,2	2,8	4,7	4,9	11,0	10,5	15,9	23,6	12,8	11,9	6,9	26.643
Kinderbetreuung	4,5	1,3	2,6	3,6	3,7	9,4	7,0	12,1	21,4	15,7	18,6	8,0	26.545
Familienleben	0,5	0,5	1,2	1,7	1,8	6,3	5,4	11,7	24,0	22,0	24,8	7,1	7.397
Demokratie in Deutschland	3,5	2,8	5,7	9,0	9,4	20,2	14,1	15,9	12,2	4,3	2,8	5,4	26.443
Zufriedenheit mit dem Leben	0,3	0,4	1,2	2,1	2,8	9,6	9,3	20,9	32,5	15,2	5,8	7,2	26.674

Tab. A1\_2010: Zufriedenheit – Häufigkeiten in Prozent  
 Vorgaben: 0=ganz und gar unzufrieden .... 10=ganz und gar zufrieden

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Gesundheit	1	26.673	16.092	21.911	26.384	26.116	26.620	26.640	7.397	26.542	26.440	26.634
2 Schlaf	0,487	1	16.092	21.910	26.383	26.115	26.619	26.639	7.396	26.541	26.439	26.633
3 Arbeit	0,352	0,316	1	13.125	15.974	16.064	16.068	16.084	5.180	16.045	15.981	16.073
4 Tätigkeit im Haushalt	0,287	0,270	0,273	1	21.764	21.466	21.889	21.891	6.573	21.825	21.733	21.882
5 Haushaltseinkommen	0,278	0,241	0,373	0,286	1	25.921	26.359	26.354	7.381	26.270	26.173	26.346
6 Persönliches Einkommen	0,218	0,211	0,450	0,229	0,721	1	26.084	26.090	7.252	25.997	25.907	26.079
7 Wohnung	0,210	0,233	0,248	0,273	0,388	0,313	1	26.587	7.393	26.492	26.389	26.580
8 Freizeit	0,174	0,279	0,210	0,323	0,256	0,203	0,360	1	7.390	26.512	26.413	26.600
9 Kinderbetreuung	0,164	0,149	0,263	0,232	0,161	0,140	0,171	0,188	1	7.386	7.358	7.391
10 Familienleben	0,287	0,272	0,264	0,359	0,263	0,178	0,338	0,385	0,222	1	26.315	26.504
11 Demokratie	0,290	0,244	0,246	0,168	0,361	0,281	0,198	0,159	0,194	0,207	1	26.403
12 Lebenszufriedenheit	0,478	0,366	0,423	0,325	0,452	0,377	0,329	0,299	0,202	0,455	0,317	1

Tab. A2\_2010: Korrelationen der bereichsspezifischen Zufriedenheiten (unteres Dreieck: Korrelationen, oberes Dreieck: Fallzahlen)

**5.2.11.2 Kontrollüberzeugung und Sinnhaftigkeit**

Aussagen	1	2	3	4	5	6	7	Σ	N
Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab.	1,0	1,9	5,3	12,6	26,2	28,7	24,3	100	18.845
Im Vergleich mit anderen habe ich nicht das erreicht, was ich verdient habe.	20,2	21,2	14,7	15,8	14,8	9,0	4,2	100	18.686
Was man im Leben erreicht, ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück.	11,5	19,7	18,5	22,4	14,3	8,4	5,3	100	18.786
Wenn man sich sozial oder politisch engagiert, kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen.	10,0	13,5	18,4	24,1	19,6	10,2	4,2	100	18.698
Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen.	20,6	23,9	17,1	15,4	12,5	7,2	3,3	100	18.799
Erfolg muss man sich hart erarbeiten.	0,5	0,9	1,9	6,6	17,2	33,9	39,0	100	18.810
Wenn ich im Leben auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich oft an meinen Fähigkeiten.	17,4	24,1	18,2	16,9	13,7	6,8	2,8	100	18.785
Welche Möglichkeiten ich im Leben habe, wird von den sozialen Umständen bestimmt.	3,1	7,1	12,1	26,6	25,3	17,7	8,1	100	18.755
Wichtiger als alle Anstrengungen sind die Fähigkeiten, die man mitbringt.	1,2	3,7	10,2	27,0	26,3	20,5	11,2	100	18.769
Ich habe wenig Kontrolle über die Dinge, die in meinem Leben passieren.	24,1	30,4	17,7	14,2	7,7	4,1	1,8	100	18.799

*Tab. A3\_2010: Einstellungen zum Leben – Häufigkeiten in Prozent  
Vorgaben: 1=stimme überhaupt nicht zu .... 7=stimme voll zu.*

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Verlauf meines Lebens abhängig von mir	1									
2	Habe nicht erreicht was ich verdient hätte	-0,154	1								
3	Erreichung der Ziele von Glück abhängig	-0,117	0,303	1							
4	Soziale Verhältnisse mit Engagement beeinflussbar	0,124	-0,049	0,021	1						
5	Bin nicht selbstbestimmt	-0,272	0,308	0,210	-0,007	1					
6	Erfolg ist harte Arbeit	0,201	0,023	0,046	-0,005	-0,022	1				
7	Zweifel an Fähigkeiten bei Problemen	-0,146	0,275	0,202	0,049	0,312	-0,017	1			
8	Möglichkeiten im Leben sozial bestimmt	-0,117	0,192	0,225	0,021	0,237	0,069	0,238	1		
9	Fähigkeiten sind wichtiger als Anstrengungen	0,148	0,107	0,198	0,003	0,026	0,192	0,058	0,137	1	
10	Wenig Kontrolle über Dinge im Leben	-0,323	0,309	0,314	-0,033	0,434	-0,088	0,356	0,215	0,036	1

Tab. A4\_2010: Korrelationen von Einstellungen zum Leben<sup>90</sup>

-

Tab. A5\_2010x: Sinn: „Haben sie das Gefühl, dass das, was Sie in Ihrem Leben machten, wertvoll und nützlich ist?“  
In der Welle 2010 nicht erfasst

<sup>90</sup> Betrachtet sind nur die Fälle in denen vollständige Angaben zu allen genannten Teilfragen gemacht wurden, n=24.754.

### **5.2.11.3 Selbstbestimmung bei der Arbeit und Arbeitsbelastungen**

-

*Tab. A6\_2010x: Arbeitsbedingungen  
In der Welle 2010 nicht erfasst*



**5.2.11.4 Umgang mit Kränkungen und Unrecht und positives Selbstbild**

In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?	1	2	3	4	5	6	7	Σ	N
Bereitschaft Gefallen zu erwidern	0,3	0,3	0,6	2,7	8,9	26,4	60,7	100,0	18.857
Rache bei schwerem Unrecht	18,6	21,8	20,1	18,0	11,0	5,0	5,4	100,0	18.822
Heimzahlen: in eine schwierige Lage bringen	24,5	24,7	19,1	16,0	8,8	3,7	3,1	100,0	18.785
Besondere Anstrengung Hilfe zurückzugeben	0,7	0,9	2,2	8,6	17,9	32,9	36,7	100,0	18.822
Beleidigendes Verhalten bei Beleidigungen	20,2	22,5	18,4	18,1	10,3	6,0	4,6	100,0	18.805
Bereitschaft Kosten aufzunehmen, um Hilfe zurückzugeben	2,6	3,4	6,3	15,8	22,7	27,7	21,6	100,0	18.800
Leichte Verarbeitung emotionaler Verletzung	10,9	17,0	19,4	22,9	15,4	10,2	4,2	100,0	18.799
Langes Nachdenken bei Unrecht	3,7	8,3	12,2	17,6	19,7	21,6	16,9	100,0	18.805
Nachtragend sein	17,2	23,0	18,9	18,1	12,0	7,0	3,9	100,0	18.820
Vergeben und Vergessen von Unrecht	5,1	10,0	17,0	27,9	19,0	14,6	6,5	100,0	18.813
Positive Einstellung sich selbst gegenüber	1,0	1,4	3,8	12,9	21,3	32,7	27,1	100,0	18.817

Tab. A7\_2010: Dispositionen des Sozialverhaltens – Häufigkeiten in Prozent  
 Vorgaben: 1=trifft überhaupt nicht zu .... 7=trifft voll zu

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Bereitschaft Gefallen zu erwidern	1										
2	Rache bei schwerem Unrecht	-0,040	1									
3	Heimzahlen: in eine schwierige Lage bringen	-0,102	0,706	1								
4	Besondere Anstrengung Hilfe zurückzugeben	0,378	0,056	0,032	1							
5	Beleidigendes Verhalten bei Beleidigungen	-0,060	0,530	0,566	0,024	1						
6	Bereitschaft Kosten aufzunehmen, um Hilfe zurückzugeben	0,269	0,014	0,006	0,427	0,018	1					
7	Leichte Verarbeitung emotionaler Verletzung	-0,013	-0,018	0,008	-0,015	-0,027	0,032	1				
8	Langes Nachdenken bei Unrecht	0,071	0,102	0,071	0,118	0,113	0,040	-0,295	1			
9	Nachtragend sein	-0,062	0,370	0,372	0,001	0,373	0,000	-0,184	0,270	1		
10	Vergeben und Vergessen von Unrecht	0,056	-0,288	-0,267	0,068	-0,253	0,085	0,247	-0,138	-0,361	1	
11	Positive Einstellung sich selbst gegenüber	0,176	-0,061	-0,078	0,163	-0,099	0,133	0,188	-0,077	-0,192	0,198	1

Tab. A8\_2010: Korrelationen von Dispositionen des Sozialverhaltens<sup>91</sup>

<sup>91</sup> Betrachtet sind nur die Fälle in denen vollständige Angaben zu allen genannten Teilfragen gemacht wurden, n=28.397.

### **5.2.11.5 Einkommen und Einkommenszufriedenheit**

-

*Tab. A9\_2010x: Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit  
von Indexvariablen der Arbeitsbedingungen  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

### **5.2.11.6 Exkurs Weitere Arbeitsbedingungen**

-

**5.2.11.7 Korrelationen**

	Items	Zufriedenheit	
		Arbeit	Leben
1	Verlauf meines Lebens abhängig von mir	0,248	0,330
2	Habe nicht erreicht was ich verdient hätte	-0,209	-0,243
3	Erreichung der Ziele von Glück abhängig	-0,085	-0,118
4	Soziale Verhältnisse mit Engagement beeinflussbar	0,112	0,135
5	Bin nicht selbstbestimmt	-0,215	-0,277
6	Erfolg ist harte Arbeit	0,046	0,049
7	Zweifel an Fähigkeiten bei Problemen	-0,173	-0,225
8	Möglichkeiten im Leben sozial bestimmt	-0,102	-0,125
9	Fähigkeiten sind wichtiger als Anstrengungen	0,009	0,018
10	Wenig Kontrolle über Dinge im Leben	-0,191	-0,282

*Tab. A10\_2010: Korrelationen der Fragen zu Einstellungen zum Leben mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
n=10.830*

-

*Tab. A11\_2010x: Korrelationen der Fragen zu ausgewählter Arbeitsbedingungen mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

	Items	Zufriedenheit	
		Arbeit	Leben
1	Bereitschaft Gefallen zu erwidern	0,082	0,120
2	Rache bei schwerem Unrecht	-0,068	-0,099
3	Heimzahlen: in eine schwierige Lage bringen	-0,074	-0,101
4	Besondere Anstrengung Hilfe zurückzugeben	0,038	0,050
5	Beleidigendes Verhalten bei Beleidigungen	-0,070	-0,092
6	Bereitschaft Kosten aufzunehmen, um Hilfe zurückzugeben	0,054	0,074
7	Leichte Verarbeitung emotionaler Verletzung	0,073	0,087
8	Langes Nachdenken bei Unrecht	-0,069	-0,089
9	Nachtragend sein	-0,099	-0,102
10	Vergeben und Vergessen von Unrecht	0,073	0,075
11	Positive Einstellung sich selbst gegenüber	0,240	0,355

*Tab. A12\_2010: Korrelationen der Fragen zu Dispositionen des Sozialverhaltens mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
n=10.941*

-

*Tab. A13\_2010x: Korrelationen der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns mit der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit  
In der Welle 2010 nicht erfasst*

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Positives Selbstbild	1				18.670	18.680	5.082	18.387	11.092	18.783
2											
3											
4											
5	Kontrollüberzeugung	0,298				1	18.571	5.065	18.316	11.060	18.695
6	Soziale Robustheit	0,281				0,126	1	5.068	18.284	11.051	18.670
7	Lohnhöhe (11-stufig)	0,046				0,104	0,038	1	7.004	6.760	7.014
8	Einkommenszufriedenheit	0,190				0,274	0,079	0,441	1	16.064	26.079
9	Arbeitszufriedenheit	0,260				0,295	0,142	0,117	0,471	1	16.073
10	Lebenszufriedenheit	0,365				0,378	0,143	0,156	0,441	0,457	1

Tab. A14\_2010: Korrelationen der Modellvariablen<sup>92</sup><sup>92</sup> Listenweiser Ausschluss fehlender Werte (n=4.923).

### **5.2.11.8 Modelle**

-



**5.2.11.9 Zuversicht und Zufriedenheit**

Faktor Zufriedenheit		Faktor Zuversicht	
Gesundheit	0,674	Positives Selbstbild	0,812
Arbeit	0,713	-	
Einkommen	0,672	Kontrollüberzeugung	0,812
Familie	0,631	-	
Leben	0,811	-	
Erklärte Varianz	49%	Erklärte Varianz	66%
Fallzahl	15.990	Fallzahl	18.670

Tab. A15\_2010: Faktorenanalyse (Faktorladungen) Zufriedenheit, Zuversicht

**5.2.11.10 Gruppenspezifische Besonderheiten**

	Zufriedenheit	Zuversicht	Fallzahlen
Wertebereich	0-10	0-10	
Geschlecht			
Männer	6,99	7,80	5.583
Frauen	6,95	7,72	5.359
Alter			
16 bis 25	7,16	7,75	1.143
26 bis 35	7,07	7,78	1.859
36 bis 45	7,02	7,80	2.770
46 bis 55	6,83	7,67	3.129
56 bis 65	6,92	7,79	1.720
> 65	6,95	7,98	321
Schulabschluss			
Hauptschule	6,77	7,73	2.500
Realschule	6,89	7,73	3.923
Hochschulreife	7,23	7,84	3.608
kein Abschluss	6,41	7,48	62
Hochschulabschluss			
nein	6,87	7,72	8.017
ja	7,25	7,87	2.885
Erwerbsstatus			
Vollzeit	7,07	7,83	6.945
Teilzeit	7,01	7,68	2.038
z.Zt. n. e.tätig	-	7,46	-
Berufsstatus			
Arbeiter	6,66	7,58	2.467
Angestellte	7,11	7,78	5.220
Beamte	7,42	7,82	773
Selbstständige	7,08	8,08	1.060
Führungskräfte	7,73	8,47	189
Betriebszugehörigkeit			
0 bis 1	6,97	7,69	1.241
1 bis 3	6,95	7,71	1.640
3 bis 10	7,03	7,83	2.694
10 bis 20	7,05	7,80	2.563
> 20	7,14	7,78	2.045
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)			
< 20	6,97	7,80	2.640
21 bis 199	6,95	7,70	2.621
200 bis 1.999	7,07	7,75	1.869
> 2.000	7,21	7,86	2.021

Tab. A16\_2010: Zufriedenheit und Zuversicht, gruppenspezifische Werte  
(Ausschluss der Fälle in denen nicht zu allen 5 + 3 Items von  
Zufriedenheit und Zuversicht Angaben vorliegen)

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	5,7				15,7	16,5	6,3	6,7	7,0	7,3
Frauen	5,5				16,1	15,1	5,6	6,5	6,9	7,2
Alter										
16 bis 25	5,5				16,5	15,9	4,6	6,2	7,4	7,4
26 bis 35	5,6				16,2	15,5	5,5	6,4	6,9	7,4
36 bis 45	5,7				16,0	15,8	6,1	6,7	7,0	7,3
46 bis 55	5,6				15,5	16,1	6,2	6,6	6,8	7,1
56 bis 65	5,7				15,7	16,6	6,4	6,9	7,0	7,2
> 65	6,1				17,0	17,6	7,3	8,5	8,4	8,1
Schulabschluss										
Hauptschule	5,7				15,6	16,2	5,6	6,2	7,0	7,3
Realschule	5,6				15,8	15,9	5,7	6,4	7,0	7,3
Hochschulreife	5,6				16,2	15,9	6,8	7,3	7,3	7,7
kein Abschluss	5,2				15,1	15,2	5,1	5,8	6,6	7,3
Hochschulabschluss										
nein	5,6				15,7	16,0	5,6	6,3	7,0	7,3
ja	5,7				16,1	16,0	6,9	7,3	7,3	7,7
Erwerbsstatus										
Vollzeit	5,7				15,9	16,0	6,1	6,7	7,1	7,4
Teilzeit	-				-	-	-	-	-	-
z.Zt. n. e.tätig	-				-	-	-	-	-	-
Berufsstatus										
Arbeiter	5,6				15,3	16,2	5,3	5,9	6,8	7,2
Angestellte	5,7				16,0	15,8	6,2	6,8	7,2	7,4
Beamte	5,6				16,1	16,0	6,7	7,7	7,3	7,6
Selbstständige	5,9				18,1	16,5	4,7	6,1	7,6	7,3
Führungskräfte	6,1				17,4	17,4	8,0	8,1	7,9	8,0
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	5,7				16,0	16,1	5,4	6,6	7,5	7,6
1 bis 3	5,6				16,0	16,1	5,5	6,3	7,2	7,4
3 bis 10	5,6				16,0	15,8	5,8	6,5	7,1	7,5
10 bis 20	5,6				15,8	15,8	6,2	6,7	7,0	7,4
> 20	5,7				15,7	16,3	6,5	7,0	7,0	7,3
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	5,7				15,7	16,2	5,3	6,1	7,2	7,3
21 bis 199	5,6				15,7	16,0	5,8	6,5	7,0	7,3
200 bis 1.999	5,6				15,9	15,9	6,2	6,8	7,2	7,4
> 2.000	5,7				16,1	16,0	6,6	7,2	7,2	7,6

Tab. A17a\_2010: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Mittelwerte)<sup>93</sup><sup>93</sup> Ganzjährig vollzeitbeschäftigte Personen sowie Angaben zur Arbeitszufriedenheit *und* zur Lebenszufriedenheit.

	Positives Selbstbild	Sinn	Autonomie	Arbeitslast	Kontrollüberzeugung	Soziale Robustheit	Monatslohn	Einkommenszufriedenheit	Arbeitszufriedenheit	Lebenszufriedenheit
Wertebereich	1-7	0-10	3-15	2-10	3-21	4-28	0-10	0-10	0-10	0-10
Geschlecht										
Männer	3.584				3.576	3.574	3.294	3.579	3.516	3.587
Frauen	1.948				1.939	1.936	1.796	1.945	1.902	1.949
Alter										
16 bis 25	213				213	213	193	214	208	213
26 bis 35	1.043				1.043	1.040	970	1.048	1.033	1.048
36 bis 45	1.486				1.486	1.483	1.358	1.483	1.463	1.487
46 bis 55	1.810				1.799	1.800	1.671	1.804	1.781	1.807
56 bis 65	962				956	956	886	957	920	963
> 65	18				18	18	12	18	13	18
Schulabschluss										
Hauptschule	1.262				1.261	1.255	1.591	1.763	1.715	1.764
Realschule	2.030				2.020	2.023	2.506	2.769	2.667	2.772
Hochschulreife	1.901				1.898	1.896	2.366	2.626	2.520	2.630
kein Abschluss	20				19	20	55	54	54	55
Hochschulabschluss										
nein	3.816				3.807	3.801	4.948	5.474	5.289	5.482
ja	1.698				1.690	1.691	2.059	2.275	2.189	2.280
Erwerbsstatus										
Vollzeit	5.278				5.266	5.257	6.592	7.282	7.260	7.293
Teilzeit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
z.Zt. n. e.tätig	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufsstatus										
Arbeiter	1.479				1.475	1.472	1.957	2.143	2.132	2.147
Angestellte	3.114				3.110	3.105	3.874	4.288	4.279	4.294
Beamte	603				598	600	675	754	750	754
Selbstständige										
Führungskräfte	180				177	179	216	243	242	245
Betriebszugehörigkeit										
0 bis 1	182				182	179	282	321	318	322
1 bis 3	706				705	703	912	1.009	1.011	1.010
3 bis 10	1.522				1.518	1.513	2.101	2.326	2.316	2.326
10 bis 20	1.580				1.571	1.578	1.988	2.167	2.164	2.174
> 20	1.412				1.409	1.407	1.466	1.636	1.625	1.639
Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)										
< 20	944				940	936	1.237	1.373	1.368	1.378
21 bis 199	1.589				1.584	1.577	2.001	2.200	2.186	2.204
200 bis 1.999	1.241				1.237	1.241	1.552	1.704	1.698	1.707
> 2.000	1.398				1.394	1.396	1.755	1.940	1.932	1.939

Tab. A17b\_2010: Gruppenspezifische Werte der Modellvariablen (Fallzahlen)<sup>94</sup><sup>94</sup> Ganzjährig vollzeitbeschäftigte Personen sowie Angaben zur Arbeitszufriedenheit *und* zur Lebenszufriedenheit.