

Wie wichtig ist "wichtig"?

Borg, Ingwer; Noll, Heinz-Herbert

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Borg, I., & Noll, H.-H. (1990). Wie wichtig ist "wichtig"? *ZUMA Nachrichten*, 14(27), 36-48. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-209847>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wie wichtig ist "wichtig"?

Von Ingwer Borg und Heinz-Herbert Noll

1. Einleitung

Es gibt kaum eine Umfrage, in der die Befragten nicht gebeten werden, die "Wichtigkeit" verschiedener Dinge (Einkommen, Freizeit, Familie usw.) zu beurteilen. Bisweilen wird hierbei noch das "wichtig wofür" explizit angegeben, z.B. bei Schwartz/Bilsky (1987) als "important as a guiding principle in your life" oder im Wohlfahrtssurvey 1988 als "wichtig für Ihr Wohlbefinden und Ihre Zufriedenheit". Der Befragte äußert sich durch Abgabe eines Ratings auf einer Likert-Skala oder, seltener, durch Erstellen einer Rangordnung.

Die Deutung solcher Wichtigkeitsurteile erfolgt im allgemeinen bemerkenswert naiv: Die Scores werden direkt als relative Gewichtungen von Zielen, Orientierungen oder Werten verstanden (siehe z.B. Jurgensen 1978; Quinn/Cobb 1980; Elizur 1984). Mit dieser Werte-Deutung sind vielfältige Implikationen verbunden. So sagt etwa Kerlinger (1973:499), daß "values ... imply choices among courses of action and thinking". Des weiteren werden Werte allgemein als relativ "tief" und stabile Strukturen konzipiert (Rokeach 1968; Schein 1987) und demzufolge Unterschiede in den Wichtigkeits-Scores verschiedener Länder als fundamentale Kultur-Unterschiede gedeutet (Haire et al. 1966; Bass/Burger 1979; MOW 1987). Ähnliches gilt für Organisationskulturen (Schein 1985).

Zufriedenheits-Urteile werden dagegen als weniger stabil betrachtet (Neuberger 1985; Schwarz/Clore 1983). Es ist daher bemerkenswert, daß in der Literatur gelegentlich diskutiert wurde, daß Wichtigkeits-Urteile und Zufriedenheits-Urteile nicht unabhängig voneinander sind. Das aber würde nicht nur die Deutung der Wichtigkeits-Scores als stabile Strukturmerkmale in Frage stellen, sondern auch naive Instrumentalitätsdeutungen derart, daß ein hoher Wichtigkeits-Score für X bedeutet, daß X instrumentell ist für zentrale Bedürfnisse (Locke 1976:1319; Neuberger/Allerbeck 1978:117).

Über die Beziehung von Wichtigkeits- und Zufriedenheits-Urteilen sind verschiedene Hypothesen formuliert worden. Hulin (1963) behauptet, daß Befragte die Dinge am wichtigsten bewerten, deren Fehlen ihnen besonders deutlich ist. Borg/Galinat (1987) berichten dagegen positive Korrelationen

zwischen Zufriedenheits- und Wichtigkeits-Ratings. Blood (1971:488) wiederum stellt fest, daß zwischen beiden Urteilsmodalitäten "little if any relationship" existiert. Habich (1986) argumentiert, daß - vor allem - positive, aber auch negative lineare Zusammenhänge bestehen, wobei ihre Parameter abhängen von der subjektiv wahrgenommenen Ausprägung des jeweiligen Gegenstandes. Friedlander (1965) schließlich weist eine "V-shaped" Beziehung nach, die Mobley/Locke (1970) bestätigen. Sie vermuten zudem, daß "the more important the value, the wider the range of affect" (Locke 1984:99), woraus unter gewissen Zusatz-Annahmen (Borg, im Druck) folgt, daß "if importance means are calculated for each level of satisfaction and dissatisfaction, a V-shaped curve is ... obtained" (Mobley/Locke 1970:479). Und weiter, ganz im Sinne der obigen Werte-Deutung: "It is high importance which causes the extreme satisfaction ratings rather than vice versa" (Mobley/Locke 1970; siehe auch Locke 1976, 1984).

Die vielfältigen Befunde und z.T. widersprüchlichen Erklärungen in diesem Bereich sind vor allem eine Folge einer besonders schiefen Verteilung der Daten: Einerseits stufen sich stets nur sehr wenige Personen als unzufrieden oder gar als sehr unzufrieden ein (Borg 1989a; Borg/Fritzsche 1988; Hofstätter 1986; Ipsen 1978), andererseits werden fast alle Aspekte des Lebens, nach denen üblicherweise in Surveys gefragt wird, als wichtig und zumindest als nicht unwichtig beurteilt. Daten vom Typ "wichtig-und-zufrieden" dominieren daher in den empirischen Verteilungen von Ratings deutlich. Für sie findet sich stets eine positive Korrelation. Sie ist am einfachsten dissonanztheoretisch zu erklären: Dinge, mit denen man unzufrieden ist, werden in ihrer Wichtigkeit abgewertet oder, durch Reevaluation, als doch zufriedenstellend beurteilt (Borg 1989b; Butler 1983; Iris/Barrett 1972; Ipsen 1978).

Für Rating-Urteile jedenfalls erfordert eine zuverlässige Analyse ihrer Verteilung über dem gesamten Zufriedenheitsspektrum sehr umfangreiche Datenbasen. Borg (im Druck) hat im Kontext der Arbeitszufriedenheit gezeigt, daß dann zwei Trends zu beobachten sind: V-förmige und positiv monotone. Im ersten Fall sind die Wichtigkeits-Bewertungen an den "sehr zufrieden" und "sehr unzufrieden" Polen am höchsten und am niedrigsten im Bereich des "weder zufrieden, noch unzufrieden"; im zweiten Fall gilt ein positiver Zusammenhang von Zufriedenheit und Wichtigkeit. Als Erklärung für diese Befunde werden folgende Hypothesen aufgestellt, die frühere, mehr formale Argumente von Habich (1986) inhaltlich weiterführen.

Die Dissonanz von hoher Unzufriedenheit und gleichzeitig hoher Wichtigkeit ist unangenehm. Sie sollte jedoch für Personen, die davon überzeugt sind, daß sie die Situation objektiv verbessern können, weniger aversiv sein als für

Personen, die ihre Möglichkeiten hier geringer einschätzen. Erstere können sich den Widerspruch eher leisten, weil er weniger definitiv ist, während letztere unter einem viel größeren Druck stehen, ihn intrapsychisch aufzulösen.

Natürlich kann aber nicht jedes Problem "autoplastisch" (Niederfeichtner 1982) gelöst werden. Hohe Unzufriedenheit mit dem Einkommen etwa ist nur bedingt dadurch eliminierbar, daß man sich mit einem indischen Kleinbauern vergleicht. Miete, Versicherungen, Auto, Essen usw. müssen nun mal hier bezahlt werden. D.h., allgemeiner, daß die Effektivität intrapsychischer Problembewältigung begrenzt ist durch die Instrumentalität des Lebensbereiches für grundlegende Bedürfnisse. Monotone Zusammenhänge zwischen Wichtigkeits- und Zufriedenheits-Urteilen sollten also stärker werden, wenn (1) die Dissonanzen relativ leicht autoplastisch reduzierbar sind, z.B. infolge einer großen Verfügbarkeit alternativer Maßstäbe und wenig direkter Instrumentalität des Gegenstandes für fundamentale Bedürfnisse und (2) die internale Kontrollüberzeugung und das Selbstvertrauen der Person relativ gering sind. Gelten diese Bedingungen nicht, sollte der Zusammenhang V-förmig sein.

Die Daten von Borg (im Druck) boten keine Gelegenheit, diese Hypothesen zu prüfen. Im Wohlfahrtssurvey 1988 finden sich dagegen sowohl Urteile zur Wichtigkeit und zur Zufriedenheit von bzw. mit verschiedenen Aspekten der Arbeit, als auch Skalen zur allgemeinen Gesundheit und zu Dispositionen im Bereich von Kontrollüberzeugungen. Man kann vermuten, daß sich sowohl Gesunde wie Personen mit internalen Kontrollüberzeugungen in ähnlicher Weise von Kranken bzw. Externalen unterscheiden und weniger stark zu autoplastischen Auflösungen des Widerspruchs von hoher Wichtigkeit und hoher Unzufriedenheit neigen. D.h., die Zusammenhänge von Wichtigkeits- und Zufriedenheitsurteilen sollten für die verschiedenen Gruppen entweder ähnlich verlaufen oder aber, wenn sich ein Unterschied im Trend zeigt, für die Internalen/Gesunden V-förmig und für die External/Kranken positiv monoton sein. In welchen inhaltlichen Bereichen sich allerdings Unterschiede zeigen, läßt sich nicht vorhersagen, da nach der entwickelten Theorie ja neben den dispositionellen Variablen noch weitere Moderatoren beteiligt sind.

2. Methode

Der als Datenbasis für die vorliegende Studie verwendete Wohlfahrtssurvey 1988 wurde im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 3 der Universitäten Frankfurt und Mannheim durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine für die Bundesrepublik und West-Berlin repräsentative Bevölkerungsumfrage mit einem Stichprobenumfang von 2144 Befragten. Befragt wurden Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die in Privathaushalten leben und das 18. Lebensjahr vollendet haben. Die zuvor auch schon in den Jahren 1978, 1980 und 1984 durchgeführten Wohlfahrtssurveys sind darauf ausgerichtet, die Lebensqualität und individuelle Wohlfahrt der Bevölkerung zu messen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Erhebung von subjektiven Indikatoren für ein breites Spektrum von Lebensbereichen.

Die hier verwendeten Informationen zur Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit verschiedenen Merkmalen des Arbeitsplatzes sind mit den folgenden Fragen erhoben worden, die ausschließlich an Erwerbstätige gerichtet waren und von jeweils rund 1000 Befragten beantwortet wurden.

- "Es gibt eine Reihe von Gesichtspunkten, nach denen man einen Arbeitsplatz beurteilen kann. Ich lese Ihnen nun mehrere vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, was davon für Sie persönlich sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder unwichtig ist." Vorgaben: Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen, Abwechslung bei der Arbeit, Verhältnis zu Kollegen, Aufstiegschancen, Sicherheit vor Entlassung, Arbeitszeitregelung, Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit, Möglichkeiten zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit.
- "Denken Sie jetzt an Ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz. Wie zufrieden sind Sie dann mit den verschiedenen Punkten, die ich Ihnen jetzt vorlese? Sind Sie damit sehr zufrieden, eher zufrieden, eher unzufrieden oder sehr unzufrieden." Vorgaben wie oben.

Die Antworten auf beide Fragen wurden jeweils anhand einer von 1 bis 4 reichenden Skala codiert, wobei 4 "sehr wichtig" bzw. "sehr zufrieden" bezeichnet.

Wie die Wichtigkeit der Arbeitsplatz- und Tätigkeitsmerkmale und die entsprechenden Zufriedenheiten von verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen im einzelnen beurteilt werden und welche diesbezüglichen Veränderungen im Zeitablauf zu beobachten sind, wurde bereits an anderer

Stelle dargelegt (Noll/Habich 1989) und ist daher nicht Gegenstand dieser Untersuchung.

Den oben formulierten Hypothesen gemäß ist die Klassifizierung der Befragten nach ihrem Gesundheitszustand sowie ihrer internalen bzw. externalen Kontrollüberzeugung zentral für die hier untersuchten Zusammenhänge zwischen den Wichtigkeits- und Zufriedenheitsbeurteilungen.

Für die Skalierung des Gesundheitszustandes wurde die im Rahmen des Wohlfahrtssurveys regelmäßig erhobene "anxiety-scale" verwendet. Die aus zehn - jeweils mit "ja" oder "nein" zu beantwortenden - Items bestehende Fragenbatterie wurde aus dem "Scandinavian Survey on Welfare" (Allardt 1975; Kata 1975) übernommen und ist ursprünglich von einer Forschungsgruppe der Weltgesundheitsorganisation entwickelt worden. Ein enger Zusammenhang zwischen der mit dieser Skala gemessenen "anxiety" und der physischen und psychischen Gesundheit ist nachgewiesen (Kata 1975). Die Items lauteten im einzelnen:

- A Fühlen Sie sich öfters erschöpft oder zerschlagen?
- B Fühlen Sie sich gewöhnlich unglücklich oder niedergeschlagen?
- C Machen Sie sich große Sorgen über Ihre Gesundheit?
- D Sind Sie öfters über starkes Herzklopfen beunruhigt?
- E Haben Sie öfters wie verrückt Herzklopfen?
- F Leiden Sie öfters unter Kopfschmerzen?
- G Bringt es Sie völlig durcheinander, wenn Sie Dinge schnell tun müssen?
- H Zittern Sie öfters oder schüttelt es Sie?
- I Sind Sie ständig aufgeregt oder nervös?
- J Kommen Ängste und Sorgen immer wieder über Sie?

Die Klassifizierung der Befragten nach ihrer internalen bzw. externalen Kontrollüberzeugung wurde anhand einer aus sieben Items bestehenden Fragenbatterie vorgenommen, die in den Wohlfahrtssurveys 1984 und 1988 verwendet worden ist. Das Instrument wurde ursprünglich von Pearlin u.a. (1981) entwickelt und ist in einer auf vier Items reduzierten Form in der Bundesrepublik erstmals von Badura u.a. (1987) getestet und angewandt worden. Die Items lauteten im einzelnen:

- A Ich werde mit einigen meiner Probleme nicht fertig.
- B Ich fühle mich in meinem Leben gelegentlich hin- und hergeworfen.
- C Ich habe wenig Kontrolle über die Dinge, die ich erlebe.
- D Was ich mir vornehme kann ich auch erreichen.
- E Oft fühle ich mich meinen Problemen ausgeliefert.

- F Meine Zukunft hängt hauptsächlich von mir ab.
- G An vielen Dingen, die mir im Leben wichtig sind, kann ich wenig ändern.

Die vierstufige Antwortskala reicht von "stimme voll und ganz zu" bis "stimme überhaupt nicht zu".

3. Ergebnisse

Die 10 Gesundheitsfragen führten zu einer klaren 2-faktoriellen Struktur. Der erste Faktor enthielt die Items zu Nervosität, Sorgen, Stimmung usw., der zweite Faktor die Items zum Herzklopfen. Beide Faktoren sind in dem Sinn gleich geordnet, daß weniger Symptome mehr Gesundheit bedeuten. Für jede Person wurden daher zwei Gesundheitsindices gebildet als Anteil der Ja-Antworten auf die Items jedes Faktors und hieraus dann ein globaler Gesundheitsindex als Mittelwert dieser Indizes. Die Personen bis zum 40%-Perzentil bzw. oberhalb des 60%-Perzentil in der Verteilung dieses Indexes (für Personen, die regelmäßiger Erwerbstätigkeit nachgehen) werden im folgenden als "Kranke" (N=352) bzw. als "Gesunde" (N=397) bezeichnet.

Für die 7 Items zu Kontrollüberzeugungen ergab sich eine 2-faktorielle Struktur, die in deutlicher Weise internale bzw. externale Inhalte trennte. Für jede Person wurde ein Internalitäts- und ein Externalitätsindex gebildet als gewichtete Summe der Ja-Antworten auf die entsprechenden Items. Die Differenz der Indizes für Externalität und Internalität besagt dann, welche der beiden Tendenzen überwiegt. Personen, deren Differenzwert zu den extrem kleinen bzw. extrem großen 40% der Werte (für Personen, die regelmäßiger Erwerbstätigkeit nachgehen) gehören, werden im folgenden als "Externale" (N=349) bzw. als "Internale" (N=391) bezeichnet.

Berechnet man für die Internalen, Externalen, Gesunden und Kranken jeweils, welches mittlere Wichtigkeitsrating sie abgeben, wenn sie sich mit einem Arbeitsaspekt X als "sehr zufrieden", "zufrieden", "eher unzufrieden" bzw. "sehr unzufrieden" eingestuft haben, dann ergeben sich die Werte in Tabelle 1. Sie zeigen drei Trends, die in Abbildung 1 und 2 illustriert sind. Sind die Trends ähnlich im Verlauf (Abbildung 2), dann sind sie entweder V-förmig oder positiv monoton. Unterscheiden sich die Trends (Abbildung 1), dann verlaufen sie für die Internalen und die Gesunden V-förmig, für die Externalen und die Kranken dagegen positiv monoton.

Tabelle 1: Verteilung der mittleren Wichtigkeitsratings über die Zufriedenheitskategorien für verschiedene Arbeitsaspekte; Ex=Externale, In=Internale, K=Kranke, G=Gesunde, 4 = "sehr wichtig", ..., 1 = "unwichtig".

| | | Zufriedenheit | | | |
|--|----|---------------|------|------|------|
| | | -- | - | + | ++ |
| Verdienstmöglichkeiten | Ex | 3.50 | 3.29 | 3.25 | 3.33 |
| | In | 3.56 | 3.23 | 3.27 | 3.49 |
| | K | 3.61 | 3.39 | 3.29 | 3.54 |
| | G | 3.37 | 3.21 | 3.21 | 3.33 |
| Arbeitsbedingungen | Ex | 3.20 | 3.58 | 3.43 | 3.77 |
| | In | 3.97 | 3.52 | 3.50 | 3.68 |
| | K | 3.00 | 3.50 | 3.45 | 3.67 |
| | G | 3.97 | 3.63 | 3.46 | 3.68 |
| Abwechslung bei der Arbeit | Ex | 2.50 | 3.15 | 3.25 | 3.55 |
| | In | 3.67 | 3.46 | 3.28 | 3.46 |
| | K | 3.12 | 3.24 | 3.34 | 3.57 |
| | G | 3.75 | 3.21 | 3.29 | 3.48 |
| Verhältnis zu Kollegen | Ex | 3.00 | 3.08 | 3.34 | 3.64 |
| | In | 3.00 | 3.33 | 3.37 | 3.62 |
| | K | 2.67 | 3.19 | 3.41 | 3.69 |
| | G | 3.00 | 3.29 | 3.26 | 3.67 |
| Aufstiegschancen | Ex | 3.07 | 2.83 | 2.80 | 3.10 |
| | In | 3.21 | 3.10 | 2.95 | 3.38 |
| | K | 3.00 | 3.00 | 2.88 | 3.10 |
| | G | 2.94 | 2.98 | 2.84 | 3.47 |
| Sicherheit vor Entlassung | Ex | 3.07 | 2.83 | 2.80 | 3.10 |
| | In | 3.78 | 3.65 | 3.35 | 3.55 |
| | K | 3.71 | 3.74 | 3.41 | 3.56 |
| | G | 3.40 | 3.49 | 3.32 | 3.36 |
| Arbeitszeitregelung | Ex | 3.44 | 3.06 | 2.92 | 3.12 |
| | In | 3.20 | 3.08 | 2.92 | 2.94 |
| | K | 3.50 | 3.10 | 3.07 | 3.05 |
| | G | 3.00 | 3.07 | 2.84 | 2.99 |
| Ansehen der Tätigkeit in der Öffentlichkeit | Ex | 2.67 | 2.44 | 2.40 | 2.83 |
| | In | 2.62 | 2.58 | 2.38 | 2.82 |
| | K | 2.53 | 2.53 | 2.41 | 2.89 |
| | G | 3.50 | 2.48 | 2.37 | 2.91 |
| Möglichkeiten zur selbständigen Gestaltung und Einteilung der Arbeit | Ex | 2.67 | 2.97 | 3.08 | 3.71 |
| | In | 3.18 | 3.13 | 3.27 | 3.71 |
| | K | 2.73 | 3.05 | 3.22 | 3.67 |
| | G | 2.86 | 2.91 | 3.10 | 3.70 |

4. Diskussion

Die hier beobachteten Trends sind entweder V-förmig oder positiv monoton, wie vorhergesagt. Das repliziert die von Borg (im Druck) berichteten Befunde für Angestellte aus der High-Tech Industrie, obwohl hier der Stichprobenumfang nur etwa ein Siebtel so groß ist und obwohl hier nur 4-Punkt-Skalen anstelle von 7-Punkt-Skalen verwendet wurden.

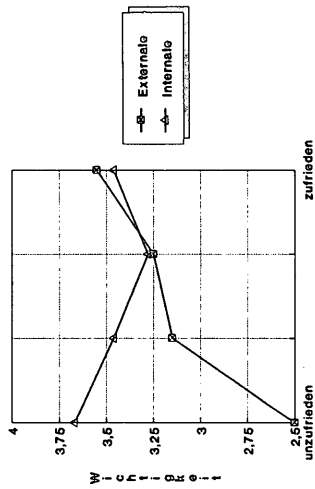
Darüber hinaus zeigen sich für inhaltlich vergleichbare Arbeitsaspekte die gleichen allgemeinen Trends wie bei Borg (im Druck). So sind auch dort z.B. die Trends bei Kollegen positiv monoton, beim Einkommen dagegen V-förmig.

Insbesondere wird deutlich, daß sich die Dispositionen "Kontrollüberzeugung" und "Gesundheit" in der vorhergesagten Weise ausgewirkt haben: Personen internaler Kontrollüberzeugung bzw. Gesunde können offensichtlich den Widerspruch von hoher Unzufriedenheit und hoher Wichtigkeit leichter aushalten als Personen externaler Kontrollüberzeugung bzw. Kranke. Nimmt man hohe Wichtigkeit und hohe Unzufriedenheit als Ausgangslage, dann könnte man hieraus spekulieren, daß sich die Internalen/Gesunden dem Widerspruch stellen, ihn möglicherweise noch akzentuieren, während die Externalen/Kranken resignieren und die Zufriedenheit (z.B.: "klein, aber mein") und/oder die Wichtigkeit (z.B.: "Hauptsache man ist gesund") aus bescheidenerer Perspektive bewerten.

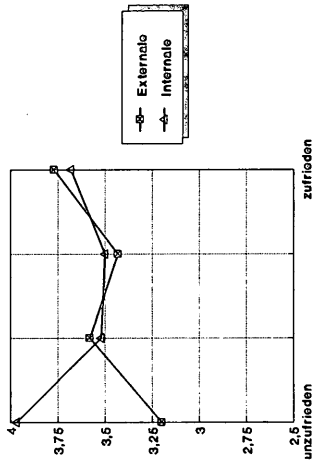
Obwohl hier die Zusammenhänge von Wichtigkeits- und Zufriedenheitswerten stets V-förmig oder positiv monoton waren, deutet sich doch beim Arbeitsaspekt "Sicherheit" an, daß es möglicherweise auch Zusammenhänge gibt, die *negativ* monoton sind. Wenn man z.B. an das Thema Gesundheit denkt, erscheint es plausibel, daß sie von Kranken als besonders wichtig beurteilt wird, während Gesunde hier eher eine "ja, natürlich, auch wichtig" Haltung einnehmen. Tatsächlich zeigt sich für die Daten des Wohlfahrtssurveys, daß die Zufriedenheits- und die Wichtigkeitswerte für die Gesundheit linear mit -0.64 und monoton mit -0.83 korrelieren. Möglicherweise gilt dieser Zusammenhang auch allgemeiner für Werte, die als Hygiene-Faktoren im Sinne von Herzberg et al. (1959) gesehen werden. Daraus läßt sich entnehmen, daß alle in der Einleitung diskutierten Hypothesen über den Zusammenhang von Wichtigkeits- und Zufriedenheitswerten empirische Bestätigung finden, allerdings nur mit jeweils verschiedener lokaler Gültigkeit für besondere Inhalte oder Gegenstandsbereiche.

Abbildung 1

Abwechslung



Arbeitsbedingungen



W e r t

W e r t

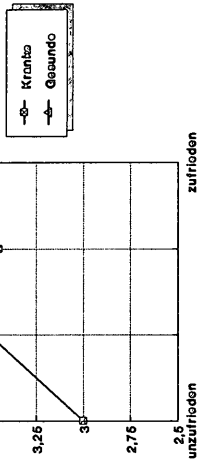
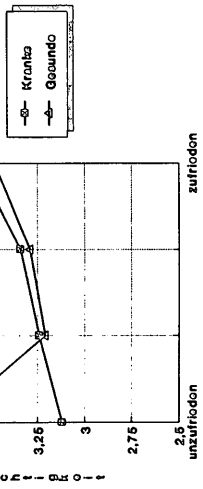
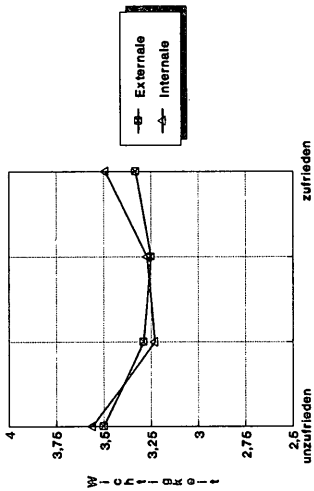
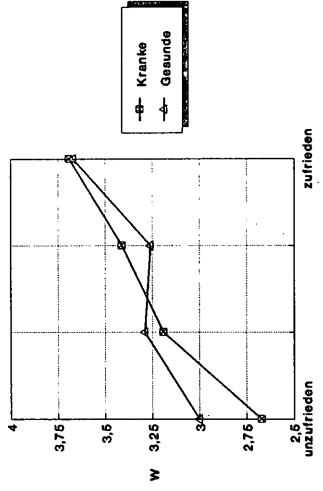
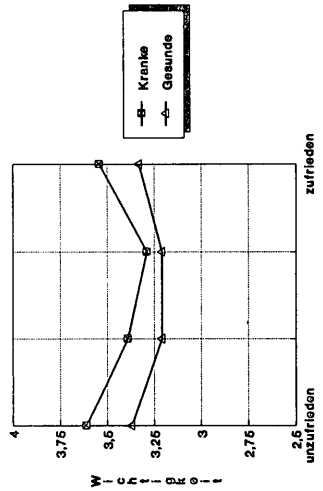
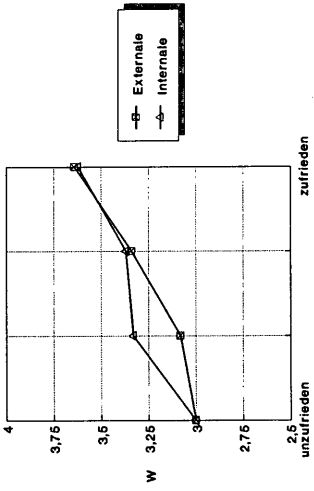


Abbildung 2

Verdienst



Kollegen



Als allgemeine Konsequenz dieser Befunde für die Umfrage-Forschung kann man festhalten, daß es sich bei Wichtigkeits-Ratings nicht - wie vielfach unterstellt - um Angaben zu Grundeinstellungen handelt, die weitgehend losgelöst von anderen Einstellungen sind. Sie sind zumindest in vorhersagbarer Weise mit Zufriedenheitsurteilen und Persönlichkeitsdispositionen verbunden. Habich (1986) hat darüber hinaus gezeigt, daß auch die Wahrnehmung des Ist-Zustandes der verschiedenen Arbeitsaspekte eine Rolle spielt. Die Frage, ob nun die Wichtigkeitsüberzeugungen den Zufriedenheitseinstellungen vorausgehen, wie Mobley/Locke (1970) argumentieren, oder umgekehrt, erscheint uns aus heutiger Sicht etwas zu einfach gestellt, weil sie die komplexen Interdependenzen der verschiedenen Variablen nicht berücksichtigt.

Aus praktischer Sicht kann man schließen, daß die beliebten völkerpsychologischen Aussagen, wie z.B. "den Italienern ist Geld weniger wichtig als den Deutschen" wohl eher fragwürdig sind. Man könnte hier ja auch argumentieren, daß den Italienern Geld deshalb nicht so wichtig ist, weil sie weniger davon - aber nicht zu wenig - haben, während es sich der reichere Deutsche erlauben kann, Geld wichtig zu finden. Damit ergibt sich, wie so oft in der psychologischen Forschung, eine Kontingenz-Theorie: Die Frage, wie wichtig etwas für eine Person ist oder gar, wie wichtig es für sie "wirklich" ist, erweist sich in dieser Isoliertheit gestellt als naiv.

Das bedeutet allerdings nicht, daß man mit den Wichtigkeits-Ratings keine Vorhersagen machen oder in ihnen keine reliablen Strukturen aufdecken könnte: Die Wertforschung stützt sich vielmehr fast ausschließlich auf derartige Daten. Sie nimmt dabei aber an, daß Werte "relativ stabil" (Rokeach 1968) sind, während man aus den obigen Befunden vorhersagen könnte, daß sich mit Änderungen in der Zufriedenheit auch die Werte ändern.

Literatur

- Allardt, E., 1975: Dimensions of welfare in a comparative Scandinavian study. Research Group for Comparative Sociology. University of Helsinki: Research Reports No. 9.
- Badura, B./Kaufhold, G./Lehmann, H./Pfaff, H./Schott, T./Waltz, M., 1987: Leben mit dem Herzinfarkt. Eine sozialepidemiologische Studie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Bass, B.M./Burger, P.C., 1979: Assessments of managers: an international comparison. New York: Free Press.
- Blood, M.R., 1971: The validity of importance. *Journal of Applied Psychology* 55:487-488.
- Borg, I., 1989a: Zur Präsentation von Umfrageergebnissen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 33:90-95.
- Borg, I., 1989b: Arbeitszufriedenheit und Arbeitswerte. *Spiegel der Forschung* 6:23-26.
- Borg, I., (im Druck). On the relationship of importance and satisfaction judgments. *Applied Psychology*.

- Borg, I./Fritzsche, T., 1988: Persönlichkeitsbedingte Unterschiede bei globalen und summierten Urteilen zur Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 32:34-39.
- Borg, I./Gallinat, W.H., 1987: Ist man mit wichtigen Aspekten seiner Arbeit zufriedener als mit unwichtigen? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 31:63-67.
- Blood, M.R., 1971: The validity of importance. *Journal of Applied Psychology* 55:487-488.
- Butler, J.K. Jr., 1983: Value importance as a moderator of the value fulfillment-job satisfaction relationship: group differences. *Journal of Applied Psychology* 68:420-428.
- Elizur, D., 1984: Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology* 69:379-389.
- Ewen, R.B., 1967: Weighting components of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 51:68-73.
- Friedlander, F., 1965: Relationships between the importance and the satisfaction of various environmental factors. *Journal of Applied Psychology* 49:160-164.
- Froehlich, H.P./Wolins, L., 1960: Job satisfaction as need satisfaction. *Personnel Psychology* 13:407-420.
- Habich, R., 1986: Arbeitswerte, Arbeitsplatzrealität und Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Soziologie* 15:278-294.
- Haire, M./Ghiselli, E.E./Porter, L.W., 1966: *Managerial thinking: an international study*. New York: Wiley.
- Herzberg, F./Mausner, B./Snyderman, B., 1959: *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hofstätter, P.R., 1986: *Bedingungen der Zufriedenheit*. Zürich: Interfrom.
- Hulin, C.L., 1963: A second look at the motivation of industrial supervisors. *Personnel Psychology* 16:249-254.
- Ipsen, D., 1978: Das Konstrukt Zufriedenheit. *Soziale Welt* 29:44-53.
- Iris, B./Barrett, G.V., 1972: Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology* 56:301-304.
- Jurgensen, C.E., 1978: Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology* 63:267-276.
- Kata, K., 1975: On anxiety in the Scandinavian countries. In I.G. Sarason u. C.D. Spielberger (eds.), *Stress and anxiety* (pp.275-302). Vol.II. Washington: Hemisphere.
- Kerlinger, F.N., 1973: *Foundations of behavioral research*. New York: Holt, Rinehart u. Winston.
- Locke, E.A., 1976: The nature and causes of job satisfaction. In M.Dunnette (ed.), *Handbook of Organizational Psychology* (pp.1297-1349). Chicago, IL: Rand-McNally.
- Locke, E.A., 1984: Job satisfaction. In M. Gruneberg/T. Wall (eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior* (pp.93- 117). Chichester, England: Wiley.
- Mobley, W.H./Locke, E.A., 1970: The relationship of value importance to satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance* 5:463-483.
- MOW International Research Team 1987. *The meaning of work*. New York: Academic Press.
- Neuberger, O., 1985: *Arbeit*. Stuttgart: Enke.
- Neuberger, O./Allerbeck, M., 1978: *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Niederfeichtner, F., 1982: *Arbeitsgestaltung und Arbeitsorientierung*. Bern: Huber.
- Noll, H.-H./Habich, R., 1989: Einstellungen zur Arbeit und Arbeitszufriedenheit. In: Statistisches Bundesamt (Hg.), *Datenreport 1989*. Bonn: Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 280.
- Pearlin, L.I./Liebermann, M.A./Menaghan, E.G./Mullan, J.T., 1981: The Stress process. *Journal of Health and Social Behavior* 22:337-356.
- Quinn, R.P./Cobb, W. Jr., 1980: What workers want: factor analyses of important ratings of job facets. In: D. Katz/R.L. Kahn/J.S. Adams (eds.), *The study of organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Roberts, K.H./Glick, W., 1981: The job characteristics approach to job design: a critical review. *Journal of Applied Psychology* 66:193-217.
- Rokeach, M., 1968: Beliefs, attitudes, and values. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E.H., 1985: Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E.H., 1987: Process consultation Volume II. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schwartz, S.H./Bilsky, W., 1987: Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology* 54:396-404.
- Schwarz, N./Clore, G.L., 1983: Mood, misattribution, and judgments of well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* 45:513-523.
- Smith, P.C./Kendall, L.M./Hulin, C.L., 1969: The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand-McNally.