

Starke Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit durch Konflikte mit Vorgesetzten: eine Längsschnittanalyse der Arbeitszufriedenheit auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels

Noll, Heinz-Herbert; Weick, Stefan

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:

Noll, H.-H., & Weick, S. (1997). Starke Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit durch Konflikte mit Vorgesetzten: eine Längsschnittanalyse der Arbeitszufriedenheit auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 18, 10-14. <https://doi.org/10.15464/isi.18.1997.10-14>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Starke Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit durch Konflikte mit Vorgesetzten

- Eine Längsschnittanalyse der Arbeitszufriedenheit auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels -

Die Arbeitszufriedenheit gehört zu den klassischen subjektiven Indikatoren, an denen das Verhältnis der Erwerbstätigen zu ihrer Arbeit und die „Qualität des Arbeitslebens“ gemessen wird. In der Arbeitszufriedenheit kommt zum Ausdruck, wie der Arbeitsplatz in seiner Gesamtheit oder wie einzelne Arbeitsplatz- und Tätigkeitsmerkmale vor dem Hintergrund persönlicher Ansprüche und Erwartungen von den Beschäftigten subjektiv wahrgenommen und bewertet werden. Nachdem in den achtziger Jahren die These einer dramatisch sinkenden Arbeitszufriedenheit große Aufmerksamkeit gefunden und lebhafte Debatten ausgelöst hatte, ist die Diskussion über die Entwicklung und die Bestimmungsgrößen der Arbeitszufriedenheit mittlerweile weitgehend verstummt. Angesichts einer sich auf Rekordhöhen bewegenden Arbeitslosigkeit und der anhaltenden Diskussion über internationale Wettbewerbsfähigkeit, Kostendruck, Personalabbau und „shareholder value“ muten Fragen nach der persönlichen Erfüllung in der Arbeit, der Qualität des Arbeitslebens und des subjektiven Wohlbefindens der Beschäftigten am Arbeitsplatz mindestens nachrangig, wenn nicht gar „nostalgisch“ an. Andererseits ist immer wieder nachdrücklich auf die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit für die Produktivität der Arbeit und das Arbeitsmarktverhalten hingewiesen worden, und es gibt kaum Gründe anzunehmen, daß das Bedürfnis der Beschäftigten nach einer befriedigenden Arbeit abgenommen hätte.

und Teilzeitbeschäftigte, Deutsche und Ausländer - lagen die Werte 1995 unter denen von 1984. Bei vollzeitbeschäftigten deutschen Männern z.B. nahm die auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) gemessene Arbeitszufriedenheit von einem Durchschnittswert von 7,8 im Jahre 1984 auf 7,1 im Jahre 1995 ab. In ähnlichen Größenordnungen bewegen sich auch die Veränderungen bei anderen Personengruppen. Auch für Ostdeutschland ist im Vergleich zu 1990 - dem ersten Jahr, für das Daten in den neuen Bundesländern vorliegen - ein leichter Rückgang der Arbeitszufriedenheit zu beobachten².

Während die Arbeitszufriedenheit auf der Aggregatenebene im Zeitablauf nur vergleichsweise geringe Veränderungen aufweist, ist auf der individuellen Ebene zwischen zwei Erhebungszeitpunkten eine beachtliche Variabilität zu beobachten: Lediglich 30 Prozent aller Befragten gaben 1995 einen mit dem Vorjahr identischen Wert an, bei 35 Prozent ging die Veränderung über einen Skalenpunkt hinaus. Mit weitergehenden methodischen Verfahren läßt sich dabei nachweisen, daß die Arbeitszufriedenheit auf der Individualebene eine auch über längere Zeiträume weitgehend stabile Komponente aufweist, die jedoch von aktuellen und variablen situationsbezogenen Faktoren überlagert wird.

Geringe Bedeutung soziodemographischer Merkmale

Bei näherer Betrachtung der aktuellen Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen im Jahre 1995 werden die aus früheren Studien bekannten soziodemographischen Zusammenhänge und Muster in der Verteilung der Arbeitszufriedenheit durch die vorliegenden Daten nur teilweise bestätigt³ (Tabelle 2). Generell sind die Zufriedenheitsdifferenzen zwischen den

Die empirischen Analysen der Arbeitszufriedenheit, über die dieser Beitrag berichtet, stützen sich auf die Daten des Sozio-oekonomischen Panels¹. Diese Datenbasis ist für eine detaillierte Analyse der Arbeitszufriedenheit aus verschiedenen Gründen besonders geeignet. Wie kaum ein anderer Datensatz ermöglicht das Sozio-oekonomische Panel, die subjektive Beurteilung der Arbeitszufriedenheit mit soziodemographischen Merkmalen des Befragten, aber vor allem auch mit objektiven Merkmalen der Berufsposition und des Arbeitsplatzes sowie anderen persönlichen Einstellungen und Perzeptionen in Verbindung zu bringen. Darüber hinaus bietet das Sozio-oekonomische Panel aber insbesondere die Möglichkeit, die Arbeitszufriedenheit im Längsschnitt zu analysieren. Repräsentative Längsschnittanalysen der Arbeitszufriedenheit sind in Deutschland bisher noch kaum durchgeführt worden. Dabei können Hypothesen zur Genese sowie insbesondere auch zu den Handlungskonsequenzen der Arbeitszufriedenheit z.T. nur auf der Basis longitudinaler Untersuchungen angemessen empirisch überprüft werden. Ob und unter welchen Umständen z.B. eine Einkommensverbesserung die Zufriedenheit mit der Arbeit erhöht und inwiefern eine niedrige Arbeitszufriedenheit sich in einer erhöhten Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels niederschlägt, kann letztlich nur im Rahmen einer Längsschnittbetrachtung festgestellt werden.

Leichter Rückgang der Arbeitszufriedenheit im Zeitverlauf

Betrachtet man zunächst die Entwicklung über die Zeit, so zeigt sich für den Zeitraum zwischen 1984 und 1995 in Westdeutschland in der Tendenz ein leichter Rückgang der Arbeitszufriedenheit (Tabelle 1). Für fast alle Beschäftigtengruppen - Männer und Frauen, Vollzeit-

Tabelle 1: Arbeitszufriedenheit¹ von deutschen Erwerbstätigen

	West				Ost			
	Gesamt	Männer Vollzeit ²	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit ³	Gesamt	Männer Vollzeit	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit
	Ø							
1984	7,7	7,8	7,7	7,7				
1985	7,6	7,6	7,6	7,6				
1986	7,4	7,5	7,3	7,3				
1987	7,5	7,5	7,3	7,5				
1988	7,3	7,3	7,3	7,2				
1989	7,3	7,3	7,2	7,2				
1990	7,3	7,3	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,0
1991	7,3	7,2	7,3	7,3	6,6	6,7	6,6	6,1
1992	7,4	7,5	7,4	7,4	6,8	6,8	6,7	6,7
1993	7,1	7,1	7,1	7,2	6,8	6,8	6,8	6,4
1994	7,1	7,1	7,1	7,0	6,8	6,8	6,7	6,7
1995	7,0	7,1	6,9	7,2	6,8	6,8	6,8	6,3

¹ Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)

² wöchentliche Arbeitszeit > 35 Std.

³ wöchentliche Arbeitszeit 15 - 34,5 Std.

Tabelle 2: Arbeitszufriedenheit¹ nach sozio-demographischen Merkmalen 1995

	Westdeutschland	Ostdeutschland
	Ø	
Altersgruppen		
16 - 24 Jahre	7,2	7,3
25 - 34 Jahre	7,1	6,9
35 - 49 Jahre	7,0	6,8
50 - 65 Jahre	7,0	6,4
Nationalität		
Deutsche	7,0	–
Ausländer	7,0	–
Schulabschluß		
Hauptschulabschluß	7,0	6,6
Realschulabschluß	7,2	6,8
Fachhochschulreife	6,9	(7,3)
Abitur	6,9	7,0
anderer Abschluß	7,1	(6,2)
kein Abschluß	7,3	(7,1)
Berufliche Stellung		
un-angelernte Arbeiter	6,8	6,3
qualifizierte Arbeiter	7,0	6,7
Selbständige	7,2	6,9
Auszubildende/Praktikanten	7,4	7,2
Meister	7,4	7,0
einfache/mittlere Angestellte	7,0	6,8
gehobene/höhere Angestellte	7,2	7,0
einfache/mittlere Beamte	6,8	(7,8)
gehobene/höhere Beamte	7,1	(7,6)

() Fallzahl < 30

¹ Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)

Datenbasis: Das Sozio-oekonomische Panel

heitszustand als sehr gut bezeichnen, sich im Durchschnitt bei 8,3 auf der Skala der Arbeitszufriedenheit einstufen, weisen diejenigen, die ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht beschreiben, einen Zufriedenheitswert von lediglich 5,7 auf. Wenngleich grundsätzlich nicht auszuschließen ist, daß eine anhaltende Unzufriedenheit mit der Arbeit negative Auswirkungen auf den Gesundheitszustand haben kann⁵, gehen wir doch eher von einem umgekehrten Kausalzusammenhang aus. Dafür spricht u.a. auch die Tatsache, daß ein Zusammenhang mit dem Alter - aufgrund der mit zunehmendem Alter in der Regel nachlassenden Gesundheit - dann nicht mehr nachgewiesen werden kann, wenn der Gesundheitszustand kontrolliert wird.

Einkommen für Arbeitszufriedenheit wenig relevant

Untersucht man, welche Bedeutung Merkmalen des Arbeitsverhältnisses als Determinante der Arbeitszufriedenheit zukommt, so zeigt sich zunächst ein nicht sehr starker, aber doch signifikanter Einfluß der Stellung im Beruf. Erwerbstätige in Arbeiterpositionen - insbesondere un- und angelernte Arbeiter - sowie in Westdeutschland auch einfache und mittlere Beamte weisen eine unterdurchschnittliche, Erwerbstätige in gehobenen und höheren Angestellten- und Beamtenpositionen weisen eine deutlich überdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit auf (Tabelle 2). Eine gewisse Rolle spielt offenbar auch, ob es sich bei dem Arbeitsverhältnis um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt. Während bei den Männern Vollzeitbeschäftigte mit ihrer Arbeit zufriedener sind als Teilzeitbeschäftigte, ist es bei den westdeutschen Frauen gerade umge-

nach soziodemographischen Merkmalen unterschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen bemerkenswert gering: Frauen sind - abweichend von früheren Befunden - mit ihrer Arbeit nicht weniger zufrieden als Männer und Ausländer nicht weniger als Deutsche. Auch die Zufriedenheitsdifferenzen zwischen Erwerbstätigen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen sind denkbar klein. Einzig berufstätige Frauen mit Abitur oder einem Hochschulabschluß weichen hier - wohl aufgrund von den im beruflichen Alltag z.T. enttäuschten hohen Erwartungen und Ansprüchen - in bemerkenswertem Maße negativ vom Durchschnitt ab. Eine mit dem Alter linear steigende oder u-förmig zusammenhängende Arbeitszufriedenheit - wie in der Literatur auf der Basis früherer Forschungsergebnisse häufig beschrieben⁴ - wird von den aktuellen Daten für Deutschland nicht bestätigt. Vielmehr zeigt sich hier sogar eine mit zunehmendem Alter leicht - in Ostdeutschland sogar deutlich - abnehmende Zufriedenheit mit der Arbeit.

Arbeitszufriedenheit ist um so niedriger, je schlechter der Gesundheitszustand beurteilt wird

Viel stärker als alle anderen bisher genannten persönlichen Merkmale der Beschäftigten wirkt sich ihr Gesundheitszustand auf die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit aus. Die Arbeitszufriedenheit ist um so niedriger, je

schlechter der eigene Gesundheitszustand eingeschätzt wird (Tabelle 3). Während z.B. westdeutsche Erwerbstätige, die ihren Gesund-

Tabelle 3: Arbeitszufriedenheit¹ nach Gesundheit, Arbeitsorientierung und Arbeitsmarktchancen 1995

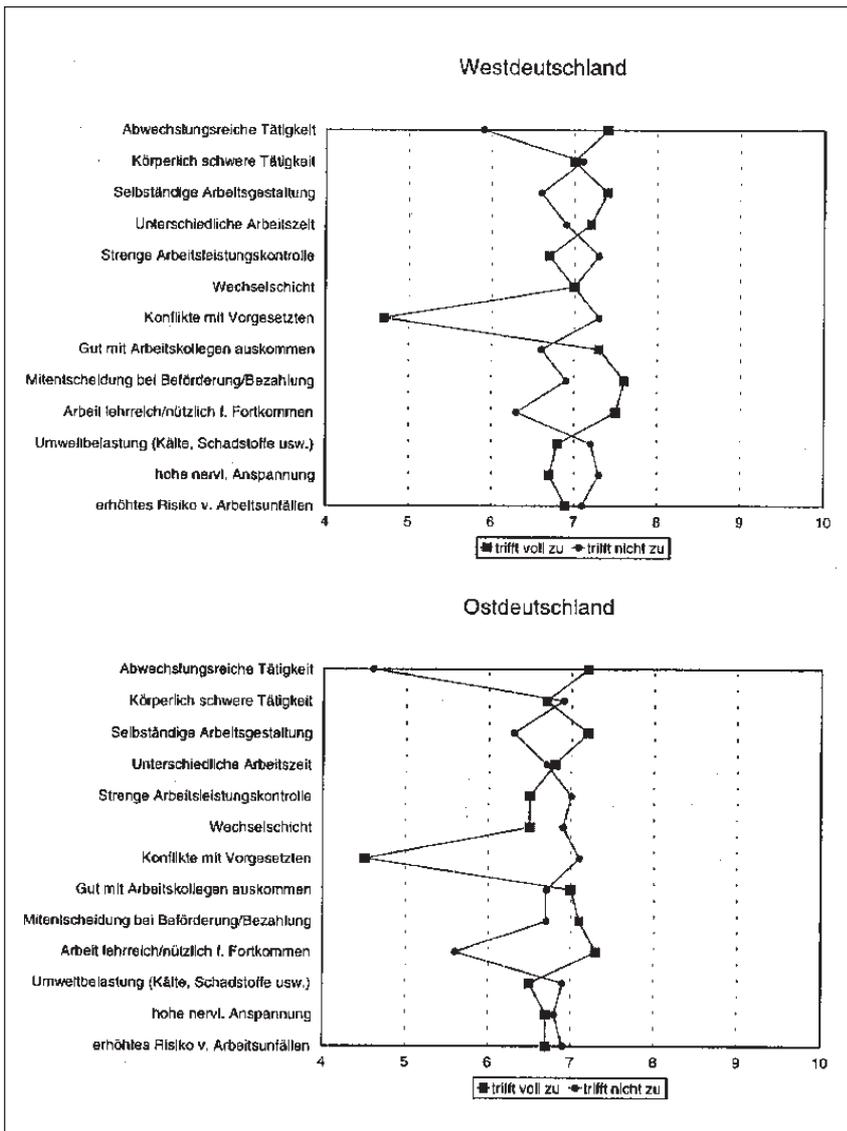
	Westdeutschland	Ostdeutschland
	Ø	
Gegenwärtiger Gesundheitszustand		
sehr gut	8,3	7,9
gut	7,3	7,2
zufriedenstellend	6,7	6,3
weniger gut/schlecht	5,7	5,4
Vollendung von Arbeiten trotz Dienstschluß		
ganz sicher	7,3	7,1
wahrscheinlich	7,0	6,7
eher unwahrscheinlich	6,8	5,9
sicher nicht	6,5	6,4
Chance neue Stelle zu finden		
leicht	7,3	7,2
schwierig	7,1	6,8
praktisch unmöglich	6,6	6,4
Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes		
große Sorgen	6,0	6,2
einige Sorgen	6,8	6,7
keine Sorgen	7,0	7,4

() Fallzahl < 30

¹ Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)

Datenbasis: Das Sozio-oekonomische Panel

Graphik 1: Arbeitszufriedenheit¹ nach Arbeitsplatzmerkmalen² 1995



¹ Mittelwert auf Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).

² Fragetext: Wir wüßten gerne Genaueres über ihre Arbeit und 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.

Datenbasis: Das Sozio-oekonomische Panel

kehrt. In den neuen Bundesländern, wo das Modell der vollberufstätigen Frau wesentlich populärer ist als in Westdeutschland, sind teilzeitbeschäftigte Frauen mit ihrer Arbeit dagegen weniger zufrieden als vollzeitbeschäftigte.

Der Befund, daß das zu einem bestimmten Zeitpunkt bezogene Arbeitseinkommen so gut wie keinen Einfluß auf die Arbeitszufriedenheit hat, bestätigt die Ergebnisse anderer Studien. Auch eine Einkommensverbesserung gegenüber dem Vorjahr wirkt sich kaum auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Drastischer Rückgang der Arbeitszufriedenheit bei Konflikten mit dem Vorgesetzten

Weitreichende Konsequenzen für die Zufriedenheit mit der Arbeit ergeben sich auch aus den konkreten Tätigkeitsmerkmalen und Be-

dingungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen. Dabei zeigt sich, daß es weniger die Belastungsfaktoren und äußeren Arbeitsplatzmerkmale, wie z.B. körperliche Schwere der Arbeit, Schichtarbeit, Umweltbelastung oder Unfallrisiko, sind, die sich auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, als Merkmale des Arbeitsinhalts und der „human relations“. Unter den insgesamt dreizehn von den Befragten perzipierten und bewerteten Arbeitsplatzmerkmalen sind für die Arbeitszufriedenheit zwei von herausragender Bedeutung: das Verhältnis zu Vorgesetzten und die Variabilität der Tätigkeit (Graphik 1). In Ostdeutschland stärker und etwas schwächer in Westdeutschland kommt als dritter Faktor noch hinzu, ob die Arbeit als „lehrreich“ bzw. für das berufliche Fortkommen als nützlich angesehen wird. Als Bestimmungsfaktor der Arbeitszufriedenheit in Ost- und West gleichermaßen dominierend sind jedoch Konflikte mit Vorgesetzten. Für Befrag-

te, die ihr Verhältnis zu Vorgesetzten als stark konfliktbestimmt wahrnehmen, reduziert sich die Arbeitszufriedenheit im Durchschnitt drastisch auf einen Wert von 4,7 in Westdeutschland (Ostdeutschland 4,5) gegenüber 7,3 (Ostdeutschland 7,1) bei Befragten, die keine Konflikte mit Vorgesetzten angeben. Bemerkenswert sind auch die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Erwerbstätigen, die ihre Tätigkeit uneingeschränkt als abwechslungsreich ansehen mit 7,4 in Westdeutschland (Ostdeutschland 7,2) und Erwerbstätigen, für die das nicht zutrifft mit 5,9 (Ostdeutschland 4,6).

Deutlich beeinflusst wird die Arbeitszufriedenheit zudem von der Beurteilung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes sowie von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Chancen, bei Verlust des Arbeitsplatzes wieder eine gleichwertige Stelle zu finden (Tabelle 3). Erwerbstätige, die sich große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, sind mit ihrer Arbeit erwartungsgemäß wesentlich weniger zufrieden als Erwerbstätige, die sich darum keine Sorgen machen. Zu der Frage, ob und wie sich die subjektive Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt, liegen unterschiedliche Hypothesen vor. In der Literatur findet sich sowohl die Vermutung, daß die Arbeitszufriedenheit positiv von der Einschätzung der Arbeitsmarktchancen beeinflusst wird, als auch die Annahme eines negativen Zusammenhangs. Dabei wird angenommen, daß die als gering antizipierten Chancen sich durch einen Stellenwechsel verbessern zu können, dazu führen, daß der gegenwärtige Arbeitsplatz positiver wahrgenommen und bewertet wird. In der Psychologie wird ein derartiger Zusammenhang als ein Mechanismus der Reduktion kognitiver Dissonanz interpretiert. Die vorliegenden Daten sprechen allerdings kaum für die Wirksamkeit eines entsprechenden Mechanismus. Vielmehr zeigt sich hier ein ausgeprägter positiver Zusammenhang in der Weise, daß Erwerbstätige mit ihrer Arbeit umso zufriedener sind, je positiver sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt beurteilen. Die Chance der Wahrnehmung von Optionen auf dem Arbeitsmarkt bedeutet nicht zuletzt auch, sich in einer beruflichen Position plazieren zu können, die den individuellen Ansprüchen und Erwartungen weitgehend entspricht.

Intrinsisch motivierte Mitarbeiter zufriedener oder zufriedene Mitarbeiter leistungsbereiter?

Als eine bilanzierende Beurteilung der Arbeitssituation, in die individuelle Ansprüche und Erwartungen als Bewertungsstandards eingehen, hängt das Ausmaß der Zufriedenheit mit der Arbeit schließlich auch von der allgemeinen Einstellung und Haltung der Erwerbstätigen zu ihrer Berufstätigkeit ab. Verwendet man die Beantwortung der Frage „Würden Sie eine begonnene Aufgabe nach der regulären Arbeitszeit zu Ende führen, auch wenn das noch eine Stunde dauert und nicht als Überstunde

bezahlt würde?“ als Indikator für eine eher „instrumentelle“ oder eher intrinsisch motivierte Einstellung zur Arbeit, so zeigt sich, daß Erwerbstätige, die ihre Arbeit eher instrumentell definieren, im Durchschnitt mit ihrer Arbeit weniger zufrieden sind als „aufgabenorientierte“ bzw. eher intrinsisch motivierte. Der Befund, daß Befragte, die angeben, die begonnene Aufgabe „ganz sicher“ zu Ende zu führen, mit einem Wert von 7,3 (Ost: 7,1) deutlich zufriedener sind als Befragte, die angeben, das „ganz sicher nicht“ zu tun (West 6,5; Ost 6,4), läßt sich aber wohl auch umkehren und als eine klare empirische Bestätigung dafür deuten, daß zufriedene Mitarbeiter leistungsbereiter sind als weniger zufriedene.

Zufriedenheitsgewinne bei gezielter Stellensuche

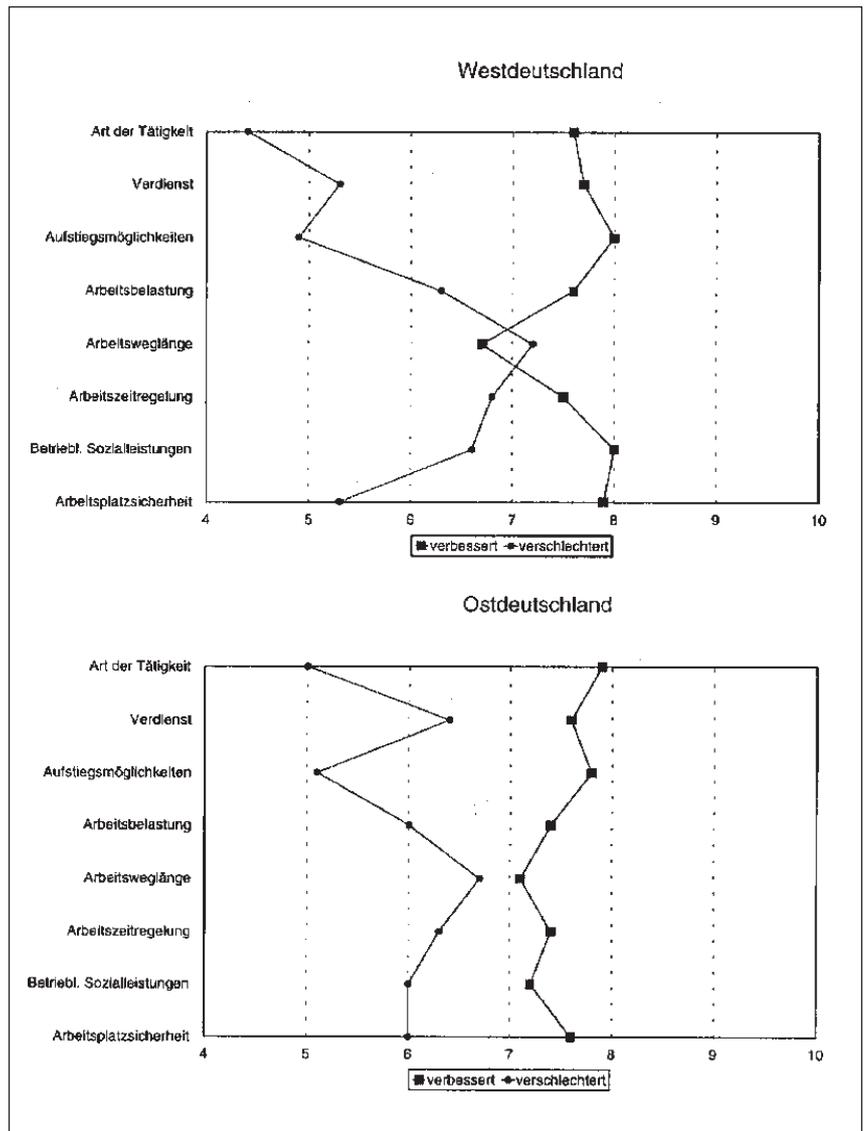
Neben der Frage, wie die Arbeitszufriedenheit durch Merkmale der Befragten und des aktuellen Arbeitsplatzes beeinflusst wird, sind vor allem auch die Auswirkungen von beruflichen Veränderungen und Mobilitätsprozessen von Interesse. Für die Untersuchung entsprechender Effekte greifen wir die Gruppe von Erwerbstätigen heraus, die in dem Zeitraum seit Beginn des Jahres 1994 und dem Befragungszeitpunkt ihre Stelle gewechselt haben und betrachten deren Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von Angaben zur Verbesserung oder Verschlechterung im Hinblick auf einzelne Dimensionen der neuen Beschäftigung im Vergleich zur früheren.

Für Erwerbstätige, die 1994 und 1995 beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, hat sich das Zufriedenheitsniveau zwischen den Beobachtungszeitpunkten kaum verändert. Anders verhält es sich bei Stellenwechslern, wobei hier danach zu unterscheiden ist, ob dem Stellenwechsel eine aktive Suche auf dem Arbeitsmarkt vorausging oder nicht. Erwerbstätige, die nach einer aktiven Suche den Arbeitgeber gewechselt haben, zeichnen sich - vor allem in Ostdeutschland - durch ein ausgesprochen niedriges Niveau der Arbeitszufriedenheit vor dem Wechsel und einen ausgeprägten Anstieg der Zufriedenheit nach dem Wechsel aus. Im Durchschnitt liegt die Arbeitszufriedenheit nach dem Wechsel in den alten Bundesländern um 0,2 Skaleneinheiten und in den neuen Bundesländern um einen gesamten Skaleneinheit höher als vor dem Wechsel, der sich damit als ausgesprochen lohnend erweist. Anders verhält es sich bei Erwerbstätigen, die ihre neue Stelle ohne aktive Suche gefunden haben. Hier sind mit dem Arbeitgeberwechsel keine signifikanten Veränderungen der Arbeitszufriedenheit verbunden, aber das Zufriedenheitsniveau liegt vor und nach dem Wechsel deutlich über dem Durchschnitt.

Veränderungen in den Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsbedingungen mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit

Der Vergleich zwischen dem früheren und dem aktuellen Arbeitsplatz macht deutlich, welche

Graphik 2: Arbeitszufriedenheit¹ nach Art von beruflichen Veränderungen² 1995



¹ Mittelwert auf Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden).
² Fragetext nur für Personen mit Stellenwechsel: Wie beurteilen Sie Ihre heutige Stelle im Vergleich zur letzten? In welchen Punkten haben Sie sich verbessert, welche sind in etwa gleichwertig und in welchen haben Sie sich eher verschlechtert?

Datenbasis: Das Sozio-oekonomische Panel

aus einem Stellenwechsel resultierenden Veränderungen in den Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsbedingungen die größten Effekte auf die Arbeitszufriedenheit haben (Graphik 2). So gut wie keine Auswirkungen haben Veränderungen des Arbeitsweges und der Arbeitszeitregelung - hier werden bei einem Stellenwechsel offenbar z.T. auch Verschlechterungen ohne nennenswerte Beeinträchtigung der Arbeitszufriedenheit in Kauf genommen. Die stärksten Effekte auf die Arbeitszufriedenheit ergeben sich dann, wenn die Befragten Verbesserungen oder Verschlechterungen in der Art der Tätigkeit, den Aufstiegschancen, der Sicherheit des Arbeitsplatzes oder des Verdienstes wahrnehmen. Dabei wirken sich Verschlechterungen in der Regel stärker aus als Verbesserungen. Bei Stellenwechslern, die z. B. eine Verbesserung ihrer Aufstiegschancen wahrnehmen, liegt die Arbeitszufriedenheit um etwa 0,8 Skaleneinheiten über dem Durch-

schnitt dieses Personenkreises, bei denjenigen, die eine Verschlechterung wahrnehmen jedoch um 1,5 Skaleneinheiten darunter.

Welche Schlußfolgerungen ergeben sich aus diesen Befunden für die Erklärung der Arbeitszufriedenheit? Wovon hängt es in erster Linie ab, ob Erwerbstätige mit ihrer Arbeit mehr oder weniger zufrieden sind? Auf der Basis multipler Regressionsanalysen kommen wir zu dem Ergebnis, daß von den verschiedenen, gleichzeitig in die Analyse einbezogenen Einflußfaktoren in Westdeutschland von der Beurteilung des eigenen Gesundheitszustandes, den Konflikten mit Vorgesetzten sowie - im Falle eines Wechsels - der Wahrnehmung einer Verschlechterung der Arbeitsplatzsicherheit die stärksten Einflüsse ausgehen. In Ostdeutschland sind die Gewichte geringfügig anders verteilt. Hier erweisen sich die Variabilität der Tätigkeit, die Konflikte mit dem

Vorgesetzten und die Einschätzung des Gesundheitszustandes als die einflußreichsten Determinanten. In der Zusammenschau aller Einflußfaktoren kommt den übrigen Variablen für die Erklärung der Arbeitszufriedenheit zu einem bestimmten Zeitpunkt nur eine untergeordnete Bedeutung zu.

Arbeitszufriedenheit: Konsequenzen für Verhalten im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt

Als eine Dimension der individuellen Wohlfahrt und der „Qualität des Arbeitslebens“ ist Arbeitszufriedenheit einerseits eine Zielgröße von eigenem Wert, die von den Erwerbstätigen selbst, aber häufig auch von den Betrieben und Arbeitgebern angestrebt wird. Darüber hinaus ist die Arbeitszufriedenheit unter instrumentellen Gesichtspunkten jedoch auch als eine subjektive Befindlichkeit von Interesse, die das Verhalten der Erwerbstätigen am Arbeitsplatz, im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflussen kann. Hierzu sind vor allem im Kontext einer betriebswirtschaftlich orientierten Arbeitswissenschaft und -psychologie Hypothesen z.B. über Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und Produktivität entwickelt worden. Wir konzentrieren uns an dieser Stelle auf drei potentielle Verhaltenskonsequenzen und werden empirisch prüfen, inwieweit die Häufigkeit von Fehlzeiten sowie die Wahrscheinlichkeit eines beabsichtigten Stellenwechsels oder eines faktischen Arbeitgeberwechsels mit dem Ausmaß der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen.

Kein Zusammenhang mit Fehlzeiten

Die Frage, ob die Häufigkeit von Fehlzeiten, die ja vielfach auch als Ausdruck einer „inneren Kündigung“ von Arbeitnehmern interpretiert werden, mit sinkender Arbeitszufriedenheit ansteigt, muß eher negativ beantwortet werden. Zwar zeigt sich in der bivariaten Betrachtung ein Effekt in der zu erwartenden Richtung, der jedoch nicht mehr nachweisbar ist, wenn die subjektive Beurteilung des Gesundheitszustandes des Befragten kontrolliert wird. Bei dieser Analyse wird vielmehr deutlich, daß die Häufigkeit von Fehlzeiten neben dem Gesundheitszustand - als dem stärksten Einflußfaktor - zumindest in Westdeutschland insbesondere mit der Stellung im Beruf korreliert. Vor allem un- und angelernte Arbeiter, Facharbeiter und Auszubildende weisen - so die Resultate unserer entsprechenden multivariaten Analysen - weit überdurchschnittliche, gehobene und höhere Angestellten und Beamte dagegen unterdurchschnittliche Fehlzeiten auf, auch wenn gleichzeitig Faktoren wie Alter, der subjektive Gesundheitszustand und Verdienst konstant gehalten werden.

Unzufriedenheit erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels

In einem engen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit steht dagegen die Absicht,

eines zukünftigen Stellenwechsels. Danach befragt, „wie wahrscheinlich es ist, daß Sie von sich aus innerhalb der nächsten zwei Jahre eine neue Stelle suchen“, geben in Westdeutschland 42 Prozent und in Ostdeutschland sogar 50 Prozent derjenigen, die mit ihrer Arbeit „eher unzufrieden“ (Werte 0-4 auf der Skala von 0-10) sind, „ganz sicher“ oder „wahrscheinlich“ an. Von den Hochzufriedenen (Werte 9-10 auf der Skala von 0-10) äußern dagegen nur 7 Prozent in Westdeutschland und 9 Prozent in Ostdeutschland die Absicht, mit Sicherheit oder wahrscheinlich eine neue Stelle suchen zu wollen. Die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit als Determinante eines beabsichtigten Stellenwechsels bestätigt sich auch in der multivariaten Betrachtung, wenn andere potentielle Einflußfaktoren kontrolliert werden. Hier wird deutlich, daß die Arbeitszufriedenheit zusammen mit der subjektiven Beurteilung der Arbeitsmarktchancen und der Befürchtung den Arbeitsplatz zu verlieren zu den stärksten Prädiktoren der Veränderungsabsicht gehört.

Ob dies auch für das faktische Verhalten in der Form eines realisierten Stellen- und Arbeitgeberwechsels zutrifft, kann ebenfalls empirisch überprüft werden. Dazu wurde untersucht, welche Erklärungskraft die 1994 gemessene Arbeitszufriedenheit als Prädiktor für einen faktischen Stellenwechsel im Laufe des darauf folgenden Jahres hat. Hier zeigt sich zunächst am Beispiel der männlichen Erwerbstätigen, daß der Anteil derjenigen, die eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber angetreten und diese Stelle als Ergebnis einer aktiven Suche gefunden haben, bei den „eher unzufriedenen“ in Westdeutschland mit 5,2 Prozent mehr als doppelt so hoch ist wie bei den „hochzufriedenen“ mit 2,3 Prozent. In Ostdeutschland beträgt die entsprechende Relation sogar 7,3 Prozent zu 2 Prozent. Der Wert der Arbeitszufriedenheit als Prädiktor für einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber bestätigt sich zudem in der multivariaten Betrachtung mithilfe eines multinomialen Logit-Modells, wobei sich dabei - wie nicht anders zu erwarten - zeigt, daß anderen Faktoren, wie z.B. den Arbeitsmarktchancen, dem Gesundheitszustand und der Sicherheit des früheren Arbeitsplatzes dabei ein noch größeres Gewicht zukommt. Immerhin läßt sich festhalten, daß die Reduktion der Arbeitszufriedenheit um einen Skaleneinheit, z.B. für westdeutsche männliche Erwerbstätige, die Chance eines Wechsels zu einem anderen Arbeitgeber um etwa 16 Prozent erhöht.

Zusammenfassend gilt, daß die Erwerbstätigen in Deutschland mit ihrer Arbeit überwiegend zufrieden sind, auch wenn über die Zeit eine abnehmende Tendenz zu beobachten ist. Daß die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen Ost- und Westdeutschland geringer sind als die Zufriedenheitsdifferenzen in anderen Bereichen des Lebens, ist vor allem darauf zurückzuführen, daß sozio-demographische Merkmale keinen nennenswerten Einfluß auf die Arbeitszufriedenheit haben.

Ein positives Verhältnis zur Arbeit und das subjektive Wohlbefinden am Arbeitsplatz, wie es in der Arbeitszufriedenheit zum Ausdruck kommt, wird in erster Linie durch die konkreten Merkmale der Berufsposition und -tätigkeit sowie durch die aus der Sicht der Erwerbstätigen erzielten Verbesserungen oder Verschlechterungen bei beruflichen Veränderungen bestimmt. Als Maßgabe des individuellen Verhaltens, aber auch als Zielgröße der Strategien und Maßnahmen von Betrieben, Interessenverbänden und der Politik kommt der Arbeitszufriedenheit auch in der gegenwärtigen durch die schwierige Arbeitsmarktlage geprägten Situation eine zentrale Bedeutung zu. Eine hohe Arbeitszufriedenheit kommt nicht nur den Erwerbstätigen selbst durch ein erhöhtes subjektives Wohlbefinden unmittelbar zugute, sondern auch den Betrieben durch eine höhere Leistungsbereitschaft und engere Betriebsbindung ihrer Mitarbeiter.

Heinz-Herbert Noll und Stefan Weick, ZUMA Tel.: 0621/1246-241/245

- 1 *Das Sozio-oekonomische Panel ist eine repräsentative Längsschnitterhebung, in der seit 1984 eine Ausgangsstichprobe von rund 12000 Personen in der früheren Bundesrepublik und West-Berlin jährlich befragt wird. 1990 wurde das Sozio-oekonomische Panel durch das SOEP-Ost mit einer Ausgangsstichprobe von rund 4500 Personen ergänzt. Das Sozio-oekonomische Panel umfaßt Befragte mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit.*
- 2 *Methodische Analysen deuten allerdings darauf hin, daß ein vor allem nach der ersten Befragungswelle zu beobachtender Rückgang der Zufriedenheit wenigstens zum Teil auch durch einen „Paneffekt“ im Sinne eines Lerneffekts der Befragten bedingt sein könnte.*
- 3 *Vgl. u.a. Habich/Noll 1994.*
- 4 *Vgl. zuletzt Clark (1996: 197f.) für Großbritannien.*
- 5 *Vgl. zum Beispiel den Buchtitel „Macht Arbeit Krank? Macht Arbeit Glücklicher?“ (Noelle-Neumann/Strümpel 1984).*

Clark, Andrew E., 1996: Job Satisfaction in Britain. British Journal of Industrial Relations, 34, 2: June, Seite 189-217.

Habich, Roland, Noll, Heinz-Herbert, 1994: Einstellungen zur Arbeit und Arbeitszufriedenheit. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Datenreport 1994. Bonn, S. 489-498.

Noelle-Neumann, Elisabeth, Strümpel, Burkhard, 1984: Macht Arbeit Krank? Macht Arbeit Glücklicher? München u. Zürich.