

Arbeitszufriedenheit

Herausgegeben von
Prof. Dr. Lorenz Fischer

Mit Beiträgen von
Ingwer Borg · Dieter Bonitz · André Büssing
Andrea Eckes · Andrea Eufinger · Lorenz Fischer
Hiltraud Grzech-Sukalo · Ina Hedden · Peter Maas
Detlef Müller-Böling · Friedhelm Nachreiner
Iris Ramme · Bernd Six · Thomas Staufenberg
Ekkehard Stephan · Gerd Wiendieck



Verlag für Angewandte Psychologie
Stuttgart

1991

Inhaltsverzeichnis

Arbeitszufriedenheit - Forschungsziele und Forschungsperspektiven: Einleitung und Überblick	1
<i>Lorenz Fischer</i>	
KORRELATE DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT	
Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung-Resultate einer metaanalytischen Studie	21
<i>Bernd Six und Andrea Eckes</i>	
Arbeitszufriedenheit bei Schichtarbeitern in unterschiedlichen Schichtsystemen - Zur Frage der Bewertung unterschiedlicher Schichtsysteme anhand von Zufriedenheitsindikatoren	47
<i>Hiltraud Grzech-Sukalo, Friedheim Nachreiner, Dieter Bonitz</i>	
Arbeitszufriedenheit bei Computerbenutzer – eine empirische Analyse ausgewählter Restriktionen und Aktionsparameter zur Schaffung von Arbeitszufriedenheit unter Berücksichtigung eines allgemeinen und eines differentiellen Konzepts der Arbeitszufriedenheit	61
<i>Detlef Müller-Böling und Iris Ramme</i>	
KONZEPTUELLE BEITRÄGE	
Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit	85
<i>André Bussing</i>	
Zur Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen Meßverfahren	115
<i>Lorenz Fischer und Andrea Eufinger</i>	
Zur Messung von Arbeitszufriedenheit: Implikationen der klassischen Testtheorie und probabilistischer Meßmodelle	133
<i>Ekkehard Stephan</i>	
Ein idiographisches Modell und Meßverfahren zur Analyse von Arbeitswerten und Arbeitszufriedenheit	157
<i>Ingwer Borg und Thomas Staufenberg</i>	

UNTERSUCHUNGEN IM BETRIEB

Die Stillschweigenden innerbetrieblichen Voraussetzungen von Mitarbeiterbefragungen und ihre Konsequenzen für die Analyse der Arbeitszufriedenheit <i>Lorenz Fischer</i>	179
Analyse und Intervention: Arbeitszufriedenheitsforschung als sozialer Prozeß <i>Gerd Wiendieck und Peter Maas</i>	199
Anforderungen an Tests zur Messung der Arbeitszufriedenheit für die Anwendung in der betrieblichen Praxis <i>Detlef Müller-Böling</i>	213
Autorenverzeichnis	233
Personenregister	235
Sachregister	239

Arbeitszufriedenheit bei Computerbenutzern

Eine empirische Analyse ausgewählter Restriktionen und Aktionsparameter zur Schaffung von Arbeitszufriedenheit unter Berücksichtigung eines allgemeinen und eines differentiellen Konzepts der Arbeitszufriedenheit

Detlef Müller-Böling und Iris Ramme

1. Arbeitszufriedenheit als Gestaltungsaufgabe

Informations- und Kommunikationstechniken werden zu einem immer festeren Bestandteil unseres Lebens. Dies gilt derzeit in erster Linie für den Arbeitsbereich, in dem sich in einem rasanten Tempo ein Wandel vollzieht. Diese Veränderungen gehen nicht ab ohne Probleme in den Betrieben, bei denen Interessenvertreter der einen oder anderen Seite jeweils die Diskussionen beherrschen. Die eigentlich Betroffenen dagegen, die Benutzer der neuen Techniken, kommen selten zu Wort (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 11).

Die Ausführungen dieses Beitrags basieren auf empirischen Untersuchungen, die im Abstand von 9 Jahren durchgeführt wurden. 1974 wurden 443, 1983 1.145 Benutzer innerbetrieblich genutzter Informationstechniken befragt (MÜLLER-BÖLING 1978; MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986). Es handelte sich um schriftliche Gruppenbefragungen unter Aufsicht (insbesondere ANGER 1969, 591 f.; FRIEDRICH 1972, 40ff.; MÜLLER-BÖLING 1978, 372f. sowie MÜLLER-BÖLING u.a. 1984, 5ff.).

Betrachtet man Arbeitszufriedenheit als ein Ziel der Unternehmung, das es zu gestalten gilt, dann ist zu fragen, welche Restriktionen und welche Aktionsparameter bestehen, um dieses Ziel zu erreichen. Als Restriktionen im betrieblichen Gestaltungsprozeß wollen wir

- personale Merkmale und
- betriebliche Merkmale

betrachten. Zu den personalen Merkmalen zählen Variablen wie Alter, Geschlecht und Schulbildung (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 75ff.). Als betriebliche Merkmale wurden die Größe des Betriebes und die Art des Betriebes erhoben. Bei der Art des Betriebes wurde nach Betriebsträgern unterschieden in öffentliche Betriebe, privatwirtschaftliche Betriebe und in eine Mischform aus öffentlichen und privatwirtschaftlichen Elementen, die wir als "halböffentlich" bezeichnen. Halböffentliche Betriebe sind ausnahmslos Betriebe der Energie- und Versorgungswirtschaft, die in der Regel eine privatwirtschaftliche Rechtsform aufweisen, jedoch mit einer behördlich kontrollierten Tarifstruktur zum großen Teil als Monopolisten auf den Absatzmärkten auftreten und deren Grundkapital üblicherweise in öffentlichem Besitz liegt.(MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 94ff.).

Zu den Aktionsparametern des Gestaltungsprozesses gehören

- organisatorische Merkmale und
- Merkmale der Systemgestaltung.

Als Organisatorische Merkmale wurden die Variablen Gehalt, hierarchische Position (Sachbearbeiter, Gruppenleiter oder Abteilungsleiter) und der individuelle Entscheidungsspielraum untersucht. Der Entscheidungsspielraum läßt sich definieren als

- das Ausmaß der Freiheit von organisatorischen Regelungen oder
- die Möglichkeiten des Organisationsmitgliedes, nicht vorhandene organisatorische Regelungen durch eigene Entscheidungen zu ersetzen (MÜLLER-BÖLING 1978).

Der Entscheidungsspielraum wird gemessen mit einer aus fünf Items bestehenden Skala (MÜLLER-BÖLING 1978, 150ff.; MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 68ff.). Der Entscheidungsspielraum kann Werte zwischen 5 und 25 annehmen. Der Mittelwert bei den befragten Benutzern lag bei 16 Punkten, das Minimum bei 5 und das Maximum bei 25 Punkten (zu den teststatistischen Daten, die 1983 praktisch identisch ausfielen wie 1974, vgl. MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 70).

Innerhalb der Variablenklasse der Systemgestaltungsmerkmale geht es um die Art und Weise der Einführung neuer Techniken im Bereich von Hard- und Software, die sich auf die Benutzerarbeitsplätze auswirken. Insbesondere wird erhoben, inwieweit der einzelne Benutzer in die Planung einbezogen wurde und für wie gut er seine Interessen bei den Systemgestaltungsmaßnahmen für berücksichtigt hält. Bei der Einbeziehung der Benutzer in die Planung kann danach unterschieden werden, ob lediglich Informationen über die Planung an die Benutzer weitergegeben werden (passive Partizipation), oder ob die Benutzer die Möglichkeit haben, eigene Vorschläge zu machen, um ihr Wissen und ihre Interessen in den Planungsprozeß einzubeziehen (aktive Partizipation) (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 84 sowie MÜLLER-BÖLING 1986). Werden lediglich Informationen an die Benutzer abgegeben, so sind wichtige Beurteilungskriterien Zeitpunkt und Ausmaß der Information (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 85). Durch Mitwirkung in Projektgruppen, Vorschläge an die Systemgestalter oder durch Beteiligung an Entscheidungen stehen eine Vielzahl von Möglichkeiten offen, Wissen und Wertvorstellungen (Die Betrachtung der Partizipation als Konstrukt der Einbeziehung von Wissen und Wertvorstellungen der Betroffenen geht auf KIRSCH, SCHOLL 1977 zurück) der Benutzer zur Konstruktion gut funktionierender Systeme und zum Abbau von möglichen Widerständen gegen Veränderungen in den Planungsprozeß einzubeziehen (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 87).

Unter der Zielgröße wollen wir bezogen auf die von uns untersuchte Mitarbeitergruppe

- die Einstellung zur Informationstechnik als ein differentielles Arbeitszufriedenheitskonzept und
- die Interessenberücksichtigung als spezifische Ausprägung von Arbeitszufriedenheit sowie
- die Arbeitszufriedenheit, gemessen mit der SAZ-Kurzform (FISCHER, LÜCK 1972, 64ff. sowie FISCHER 1985, 207ff) als ein allgemeines Arbeitszufriedenheitskonzept erfassen.

Die Einstellung zur Informationstechnik wurde mit der ADV-Skala gemessen (MÜLLER 1975, 433ff.; MÜLLER-BÖLING 1978, 81ff. sowie MÜLLER-BÖLING u.a. 1984). Dieses Instrument umfaßt 28 Items mit Aussagen zur Informationstechnik, die der befragte Benutzer zustimmend oder ablehnend bewerten kann. Die Werte wurden über Prozentränge flächentransformiert und anschließend auf einen Mittelwert von 100 mit einer Standardabweichung von 20 standardisiert (Zum Verfahren vgl. GUTJAHR 1971, 159ff.; LIENERT 1969, 339ff.; MAGNUSSON 1975, 245ff. Durchführung der Transformation und Erfolg im Hinblick auf die Normalverteilungseigenschaft sind dokumentiert in MÜLLER-BÖLING u.a. 1984, 44.). Mit der ADV-Skala werden drei Einstellungswerte ermittelt. Die Einstellung zur Informationstechnik insgesamt (ADV-Wert), die Einstellung zu personen- und arbeitsplatzbezogenen Wirkungen der Informationstechnik, die wir auch als innerbetriebliche Einstellungsakzeptanz bezeichnen (ADV-Wert P) sowie die Einstellung zur volkswirtschaftlichen und sozialen Wirkungen der Informations-

technik, von uns auch gesellschaftliche Einstellungsakzeptanz genannt (ADV-Wert G) (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 38f.; MÜLLER-BÖLING u.a. 1984, 1f.).

Die Interessenberücksichtigung wurde mit einer einzigen Frage ("Glauben Sie, daß bei der Umstellung Ihre Interessen genügend berücksichtigt wurden?"; fünffach abgestuft) erfaßt (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 90f).

Die Messung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit erfolgte mit Hilfe der Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit in der Kurzform (SAZK) (FISCHER, LÜCK 1972, 64ff. sowie FISCHER 1985, 207ff.).

Der folgende Beitrag untersucht, unter welchen hier als Restriktionen bezeichneten Situationen und unter welchen Gestaltungsbedingungen die Ziele der Arbeitszufriedenheit erreicht werden. Die Zielgrößen sind selbstverständlich ebenfalls miteinander verknüpft. Auch darauf werden wir in unseren Analysen eingehen.

Dargestellt werden im folgenden primär die empirischen Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit aus der Untersuchung des Jahres 1983. Die Daten von 1974 werden nur im Rahmen eines Zeitvergleichs herangezogen. Als statistische Methoden werden Mittelwertvergleiche (Varianzanalysen) und Regressionsrechnungen verwendet. Die Mittelwerte werden mit dem F-Test auf Signifikanz geprüft. Die Tabellen sind wie folgt aufgebaut: Neben den Mittelwerten wird der F-Wert angegeben. Ist der F-Wert mit einem Stern (*) versehen, so handelt es sich um einen signifikanten Mittelwertunterschied auf dem 5%-Niveau. Zwei Sterne (**) weisen auf einen signifikanten Unterschied auf dem 1%-Niveau hin. Ist der Unterschied nicht signifikant, wurde kein Stern vergeben.

Die Arbeitszufriedenheit der Informationstechnikbenutzer ist im Zeitablauf von 9 Jahren praktisch konstant geblieben. Der Durchschnittswert von 28 im Jahr 1983 entspricht fast exakt dem Mittel von 1974 (vgl. Tabelle 1). Auch das Profil der Mittelwerte der Einzelitems zeigt, daß die Arbeitszufriedenheit im Vergleichszeitraum sowohl von der absoluten Höhe als auch von der Struktur her weitgehend unverändert geblieben ist (vgl. Tab. 2) (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 46f.).

Tabelle 1: Statistische Eigenschaften der SAZK 1974 und 1983

Statistische Eigenschaften	SAZK 1974	SAZK 1983
Mittelwert	29	28
Standardabweichung	6	6
Zuverlässigkeit	0,73	0,82
Minimum	10	8
Maximum	40	40

Tabelle 2: Mittelwerte der Einzelitems der SAZK 1974 (-----) und 1983 (—)

Item Nr.	Kurzbezeichnung	Zufriedenheit		Mittelwert	
		niedrig	hoch	1974	1983
1	Arbeit macht wenig Spaß			3,7	3,7
2	Freude an der Arbeit			3,9	3,7
3	Arbeitsstrott			3,4	3,3
4	Befriedigung aus der Arbeit			4,0	3,8
5	Einsatz von Fähigkeiten			3,5	3,3
6	Aufstiegsmöglichkeiten			3,0	3,0
7	Arbeitstempo			3,7	3,5
8	Wieder den gleichen Beruf			3,7	3,7



2. Arbeitszufriedenheit, Restriktionen und Aktionsparameter

2.1. Personale und betriebliche Merkmale als Restriktionen

Frauen zeigen etwas geringere Zufriedenheit mit ihrer Arbeit als Männer (vgl. Tabelle 3) (RAMME 1984, 19ff.). Bruggemann u.a. stellten dagegen fest, daß Frauen zufriedener sind und erklären dies damit, daß Frauen geringere Ansprüche an ihre Arbeit stellen als Männer (BRUGGEMANN u.a. 1975, 106 sowie auch NEUBERGER 1985, 176). Empirischen Befunden von Neuberger und Allerbeck mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen zufolge sind Frauen mit dem Aspekt Arbeitsinhalt weniger zufrieden als ihre männlichen Kollegen. Hingegen sind Frauen zufriedener mit Kollegen, Vorgesetzten, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten und schließlich auch mit der Bezahlung (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 98f.). Da die Kurzform der SAZ im großen und ganzen den Aspekt "Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten" mißt (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 161f.; MÜLLER-BÖLING 1978, 29), kann festgehalten werden, daß der Aspekt des Arbeitsinhalts wesentlich ist, um die Frage nach der Beziehung zwischen Geschlecht und Arbeitszufriedenheit zu beantworten. Noch größere Unterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich bei der Einstellung gegenüber der Informationstechnik feststellen (RAMME, 1984 144ff. sowie MÜLLER-BÖLING, RAMME 1985, 12ff.). Die befragten Frauen sind weitaus kritischer eingestellt als ihre männlichen Kollegen. Auch sehen die weiblichen Benutzer ihre Interessen bei der Systemeinführung nicht so stark berücksichtigt wie die männlichen Benutzer (RAMME 1984, 42).

Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Alter ist in zahlreichen Studien untersucht worden. Jedoch wurden keine einheitlichen Ergebnisse erzielt (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 102). In unserer Untersuchung kann kein Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitszufriedenheit festgestellt werden (siehe Tabelle 3). Das gleiche gilt auch für die Beziehung zwischen Alter und Einstellung zur Informationstechnik bzw. zur Interessenberücksichtigung.

Bei der Schulbildung ist eine leichte Tendenz dahingehend zu erkennen, daß □ Befragte mit höherer Schulbildung zufriedener sind (vgl. Tabelle 3) (BUNZ et al. 1974, 144). Insbesondere Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten weisen hohe Arbeitszufriedenheitswerte auf. Eine derartige eindeutige Tendenz ist bei Neuberger und Allerbeck nicht feststellbar (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 110). Diese Tendenz findet sich auch bei der Beziehung zur Einstellung und auch - hier etwas schwächer ausgeprägt - zur Interessenberücksichtigung wieder. Die höchsten Arbeitszufriedenheitswerte weisen Mitarbeiter in Kleinbetrieben mit bis zu 500 Beschäftigten auf (vgl. Tabelle 3). Zu vermuten ist hier, daß in Kleinbetrieben den Mitarbeitern höhere Entscheidungsspielräume verbleiben (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 189), die einen positiven Einfluß auf die Arbeitszufriedenheit ausüben (vgl. Abschnitt 3). In Kleinbetrieben weisen die Benutzer auch eine positivere Haltung zur Informationstechnik auf (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 188f.). Die Interessenberücksichtigung nimmt ebenfalls in Kleinbetrieben die günstigsten Werte an.

Mitarbeiter in halböffentlichen bzw. privatwirtschaftlichen Betrieben sind deutlich zufriedener, während Beschäftigte im öffentlichen Dienst erhebliche Kritik an ihrer Arbeit üben (vgl. Tabelle 3). Auch hier bietet der Entscheidungsspielraum eine Erklärung an. Denn die meisten Benutzer im öffentlichen Dienst verfügen über extrem geringe Entscheidungsspielräume (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 199). Im öffentlichen Dienst Beschäftigte sehen ihre Interessen auch am wenigstens berücksichtigt. Nicht zuletzt nehmen sie auch eine kritische Position gegenüber den Auswirkungen der Informationstechnik ein (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 185ff.)

Tabelle 3: Arbeitszufriedenheit, Einstellung zur Informationstechnik und Interessenberücksichtigung in Abhängigkeit von personalen und betrieblichen Merkmalen

	SAZK-Wert	n	ADV-Wert	n	IB-Wert	n
<i>Geschlecht</i>						
Frauen	27	330	97	338	2,7	272
Männer	28	716	102	701	2,9	567
Gesamt	28	1046	100	1039	2,8	839
F-Wert	8,4**		15,6**		9,4**	
<i>Alter</i>						
bis 25 Jahre	27	165	99	165	2,7	127
26 bis 35 Jahre	28	330	100	328	2,8	265
36 bis 45 Jahre	29	305	102	306	2,9	249
46 bis 55 Jahre	28	177	100	171	2,9	133
56 Jahre und älter	28	67	99	67	2,9	53
Gesamt	28	1044	100	1037	2,8	827
F-Wert	1,7		0,8		0,6	
<i>Schulbildung</i>						
Volks-, Hauptschule	28	370	99	373	2,8	279
Real-, Handelsschule	27	412	99	415	2,8	347
Fachoberschule	28	71	101	70	2,6	51
Gymnasium	28	107	103	102	3,1	83
Fachhochschule	30	60	107	55	3,3	50
Universität	32	13	119	12	2,8	13
Gesamt	28	1033	100	1027	2,8	823
F-Wert	3,9**		4,4**		2,9*	
<i>Betriebsgröße</i>						
bis unter 500 Mitarbeiter	31	117	110	117	3,3	81
500 bis 2000 Mitarbeiter	27	408	96	404	2,7	336
über 2000 Mitarbeiter	28	565	101	567	2,9	423
Gesamt	28	1090	100	1088	2,8	840
F-Wert	19,9**		25,4**		10,8**	
<i>Art des Betriebes</i>						
öffentlicher Betrieb	26	436	96	430	2,4	343
halböffentlicher Betrieb	30	237	102	240	3,1	170
privatwirtschaftlicher Betrieb	29	340	105	339	3,2	260
Gesamt	28	1013	100	1009	2,8	773
F-Wert	30,9**		19,1**		40,3**	

2.2. Organisatorische Merkmale als Aktionsparameter

Ein eindeutiger linearer Zusammenhang zwischen Gehalt und Arbeitszufriedenheit läßt sich mit den Daten unserer Studie bestätigen (vgl. Tabelle 4 (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 98f)). Kritisch zu hinterfragen ist jedoch, ob durch eine höhere Bezahlung mehr Zufriedenheit erreicht wird, oder ob Bezahlung nicht als Indikator für eher andere Faktoren anzusehen ist. Dies ist in der Tat der Fall. Untersucht man die Beziehung zwischen Gehalt und Arbeitszufriedenheit bei gleichen Entscheidungsspielräumen, so ergibt sich immer noch ein positiver - aber stark abgeschwächter - Zusammenhang zwischen den beiden Variablen. Personen mit hohem Gehalt weisen bei kontrolliertem Einfluß des Entscheidungsspielraums deutlich geringere Zufriedenheitswerte auf (vgl. die SAZK-Werte in Tabelle 4 in Klammern; Ergebnisse auf der Basis einer Kovarianzanalyse. Vgl. zur Methode RAMME 1984, 58ff. sowie die dort zitierte Literatur.).

Eine fast lineare Beziehung läßt sich auch zwischen Gehalt und Einstellung zur Informationstechnik bzw. zur Interessenberücksichtigung nachweisen. Mit zunehmendem Gehalt beurteilen die Befragten die Auswirkungen der Informationstechnik positiver. Bezieher höherer Gehälter stellen auch eine bessere Berücksichtigung ihrer Interessen fest.

Deutlich fällt der Befund bezogen auf die hierarchische Position aus. Je höher die hierarchische Position, desto höher die Arbeitszufriedenheit (vgl. Tabelle 4). Ein Vergleich mit den Ergebnissen von Neuberger und Allerbeck ist nur bezüglich

Tabelle 4: Arbeitszufriedenheit, Einstellung zur Informationstechnik und Interessenberücksichtigung in Abhängigkeit von der Organisationsstruktur

	SAZK-Wert	n	ADV-Wert	n	IB-Wert	n
<i>Gehalt</i>						
bis 2000 DM	27 (28)	99	99	103	2,8	74
2000 bis 3000 DM	27 (27)	492	97	486	2,5	383
3000 bis 4000 DM	29 (29)	275	103	273	3,1	230
4000 bis 5000 DM	31 (29)	78	109	76	3,3	65
über 5000 DM	34 (31)	43	116	40	4,0	38
Gesamt	28	987	100	978	2,8	790
F-Wert	28,9**		15,9**		25,3**	
<i>Hierarchische Position</i>						
Sachbearbeiter	28	888	99	888	2,8	672
Gruppenleiter	29	146	102	143	3,1	122
Abteilungsleiter	34	49	119	47	3,9	37
Gesamt	28	1083	100	1078	2,8	831
F-Wert	30,5**		23,0**		20,5**	
<i>Entscheidungsspielraum</i>						
bis unter 10 Punkte	24	174	91	172	2,1	133
10 bis unter 15 Punkte	26	295	95	300	2,5	225
15 bis unter 20 Punkte	29	315	102	310	3,1	258
20 Punkte und mehr	32	305	110	300	3,4	231
Gesamt	28	1089	100	1082	2,8	847
F-Wert	97,1**		49,6**		47,7**	

der Tarifangestellten und der AT-Angestellten möglich. AT-Angestellte weisen Neuberger und Allerbeck zufolge höhere Werte der Arbeitszufriedenheit auf als Tarifangestellte (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 98f).

In die gleiche Richtung gehen die Befunde in Bezug auf die Einstellung und die Interessenberücksichtigung. Abteilungsleiter und Gruppenleiter sind positiver eingestellt und sehen ihre Interessen eher berücksichtigt als Sachbearbeiter.

Ebenso wie bei den Variablen Gehalt und hierarchische Position ist beim Entscheidungsspielraum ein linearer Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit erkennbar (vgl. Tabelle 4). Der überaus hohe F-Wert weist auf eine starke Beziehung hin. Dies gilt in gleicher Weise für den Korrelationskoeffizienten nach Pearson, der bei $r = 0,48$ liegt, womit die erklärte Varianz 23% beträgt (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 108). Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung, die Fragen der Aufgabenstrukturierung im Zusammenhang mit Zufriedenheit zukommen (Vgl. bereits MÜLLER-BÖLING 1979, 306f.; MÜLLER-BÖLING 1978, 224f. sowie MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 219). Verfügen Benutzer über hohe Entscheidungsspielräume, sind sie auch zufrieden mit ihrer Arbeit. Sieht man dies vor dem Hintergrund der häufig diskutierten Dequalifizierungsthese durch Technik-, speziell Computereinsatz (zur Auf- bzw. Abwertung von Tätigkeiten durch neue Informationstechniken siehe den literarischen Überblick bei KUBICEK 1975, 161 sowie MÜLLER-BÖLING 1978, 62f.), so ist zu konstatieren, daß die Entscheidungsspielräume der Benutzer im Zeitablauf von 9 Jahren nicht gesunken sind (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 70f.). Das bedeutet, daß der zunehmende Einsatz von Informationstechnik, wie er sich beispielsweise auch in der gestiegenen durchschnittlichen EDV-Wochenarbeitszeit von 13 (1974) auf 16 Stunden (1983) niederschlägt (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 49f.), nicht zu einer Verringerung der Entscheidungsspielräume geführt hat. Vielmehr entwickeln sich Informationstechnik und Entscheidungsspielräume unabhängig voneinander. Festzuhalten bleibt, daß der Entscheidungsspielraum die Zufriedenheit mit der Arbeit maßgeblich beeinflusst.

Nicht ganz so eindeutig, aber dennoch eindrucksvoll sind die Beziehungen des Entscheidungsspielraums zur Einstellung zur Informationstechnik sowie zur Interessenberücksichtigung. Verfügen die Benutzer über hohe Entscheidungsspielräume, haben sie auch eine positive Einstellung zur Technik. Benutzer mit hohen Entscheidungsspielräumen betrachten ihre Interessen bei der Einführung neuer Systeme eher als berücksichtigt als Benutzer mit niedrigen Entscheidungsspielräumen.

Die Bedeutung des Entscheidungsspielraums wird auch dadurch eindrucksvoll unterstrichen, daß er die Beziehungen zwischen Arbeitszufriedenheit und anderen Variablen - so z.B. Geschlecht und Arbeitszufriedenheit (siehe unten) oder Gehalt und Arbeitszufriedenheit (siehe oben) - zu erklären vermag. Durch organisatorische Maßnahmen wie der Erhöhung des Entscheidungsspielraums kann nicht nur die Akzeptanz neuer Techniken sondern auch die Zufriedenheit mit der Arbeit erhöht werden.

2.3. Merkmale der Systemgestaltung als Aktionsparameter

Die Merkmale der Systemgestaltung spielen deshalb eine zentrale Rolle, weil die Art und Weise der Einführung neuer Informationstechniken einen erheblichen Einfluß auf die zukünftige Akzeptanz hat (MÜLLER-BÖLING 1986). Insofern ist zu fragen, inwiefern sich auch Beziehungen zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit ergeben.

Eine lineare Beziehung zwischen dem Zeitpunkt der Information über eine bevorstehende Einführung neuer Informationstechniken und der Arbeitszufriedenheit ist in Tabelle 5 zu erkennen. Benutzer, die frühzeitig über die Einführung informiert worden sind, sind mit ihrer Arbeit zufriedener. Weitaus stärker schlägt

Tabelle 5: Arbeitszufriedenheit, Einstellung zur Informationstechnik und Interessenberücksichtigung in Abhängigkeit von den Systemgestaltungsmerkmalen

	SAZK-Wert	n	ADV-Wert	n	IB-Wert	n
<i>Wurden Sie — Ihrer Meinung nach — rechtzeitig über die Umstellung informiert?</i>						
nein, viel zu spät	25	78	89	80	1,8	79
hätte früher sein können	26	103	95	107	2,4	111
mittelmäßig	27	145	95	144	2,6	146
rechtzeitig	29	351	104	342	3,1	348
ja, durchaus frühzeitig	30	136	109	130	3,4	138
Gesamt	28	813	100	803	2,8	822
F-Wert	17,2**		22,3**		39,3**	
<i>Wie war das Ausmaß der Information?</i>						
eher unzureichend	23	77	86	82	1,7	83
wenig zufriedenstellend	26	125	93	125	2,1	128
mittelmäßig	27	212	97	211	2,8	214
ausreichend	29	310	106	297	3,3	308
sehr gut, jeder wußte Bescheid	32	92	113	91	3,7	94
Gesamt	28	816	100	806	2,8	827
F-Wert	35,7**		36,6**		67,9**	
<i>Konnten Sie selbst Vorschläge bei der Umstellung machen?</i>						
nein, keine Vorschläge möglich	27	475	96	471	2,5	483
ja, aber Vorschläge wurden nicht gehört	28	51	93	53	2,2	53
ja, aber nur für unbe- deutende Dinge	28	141	104	136	3,2	140
ja, in allen wichtigen Dingen	32	144	113	141	4,0	146
Gesamt	28	811	100	801	2,8	822
F-Wert	26,3**		33,0**		96,8**	
<i>Glauben Sie, daß bei der Umstellung Ihre Interessen genügend berücksichtigt wurden?</i>						
bestimmt nicht	24	156	88	158		
eher nicht	26	146	92	148		
vielleicht	28	226	100	220		
im großen und ganzen ja	31	255	110	249		
ja, vollkommen	33	43	117	42		
Gesamt	28	826	100	817		
F-Wert	49,2**	55,8**				

der Informationszeitpunkt bei der Einstellung zur Informationstechnik und bei der Interessenberücksichtigung zu Buche. Früh informierte Benutzer weisen positive Einstellungswerte auf und betrachten ihre Interessenberücksichtigung ebenfalls sehr positiv.

Konstituierend für die Arbeitszufriedenheit ist auch die Variable Informationsausmaß (siehe Tab. 5). Hier ist ebenso wie beim Informationszeitpunkt ein linearer Verlauf erkennbar. Benutzer mit eher unzureichender Information über die Einführung neuer Informationstechniken sind erheblich unzufriedener mit ihrer Arbeit als Mitarbeiter, die sehr gut informiert worden sind. Die Unterschiede in den einzelnen Gruppen sind noch höher als beim Informationszeitpunkt, d.h. daß das Ausmaß der Information konstituierender für die Arbeitszufriedenheit ist als der Informationszeitpunkt.

Analog zum Informationszeitpunkt ergeben sich für das Informationsausmaß noch stärkere Beziehungen zur Einstellung und zur Interessenberücksichtigung dahingehend, daß ausreichend informierte Benutzer eine positivere Haltung zur Informationstechnik einnehmen und ihre Interessenberücksichtigung auch positiver beurteilen.

59 % aller befragten Benutzer konnten während des Einführungsprozesses neuer Informationstechniken keine Vorschläge machen (siehe Tab. 5). Diese Benutzer weisen geringere Arbeitszufriedenheitswerte auf als diejenigen Benutzer, die Vorschläge unterbreiten konnten, unabhängig davon, ob die Vorschläge gehört wurden oder nur Vorschläge in unwichtigen Dingen möglich waren. Sehr zufrieden mit ihrer Arbeit sind hingegen die Benutzer, die in allen wichtigen Belangen der Informationstechnik-einführung ein Mitspracherecht hatten. Dies gilt jedoch nur für ein knappes Fünftel aller Befragten.

Auch hier ist wieder erkennbar, daß die Beziehungen der Partizipationsmöglichkeiten zur Einstellung und insbesondere zur Interessenberücksichtigung noch ausgeprägter sind. Benutzer, die keine Möglichkeiten hatten, Vorschläge bei der Einführung neuer Systeme zu unterbreiten, beurteilen die Informationstechnik sehr kritisch und sehen ihre Interessen als nicht hinreichend berücksichtigt an.

Die Höhe der F-Werte macht bereits deutlich, daß wir es bei den Systemgestaltungsmerkmalen mit wesentlichen Einflußfaktoren für die Bildung von Arbeitszufriedenheit zu tun haben. Inwiefern dieser Einfluß direkt erfolgt oder eine umfassende Informationspolitik verbunden mit einer starken Partizipationsbereitschaft Ausdruck eines allgemeinen Betriebsklimas ist, das mit hoher Arbeitszufriedenheit verbunden ist, mag vorerst dahinstehen. Festzuhalten bleibt, daß mit einer Unternehmenspolitik, die die Interessen der Benutzer berücksichtigt -nach Möglichkeit durch aktive Partizipation - positive Wirkungen auf Akzeptanz und Arbeitszufriedenheit erzielt werden können.

2.4. Die Beziehungen der Zielgrößen untereinander

Die Interessenberücksichtigung steht wie auch die Merkmale der Systemgestaltung in linearem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Je höher der Grad der Interessenberücksichtigung durch etwa Betriebsrat, DV-Beauftragte oder Vorgesetzte ist, desto zufriedener sind die Benutzer mit ihrer Arbeit (siehe Tab. 5). Das gleiche gilt auch für die Einstellung zur Informationstechnik.

Ein starker Einfluß der Einstellung zur Informationstechnik auf die Zufriedenheit mit der Arbeit ist festzustellen (siehe Tab. 6). Betrachtet man den F-Wert als Maß für die Stärke des Zusammenhangs, so ist die Beziehung zwischen Einstel-

Tabelle 6: Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der Einstellung zur Informationstechnik

ADV-Skala	SAZK-Wert	n
ADV-Wert		
bis unter 90 Punkte	24	316
90 bis 110 Punkte	28	422
111 Punkte und mehr	32	326
Gesamt	28	1064
F-Wert	195,9**	
ADV-Wert P		
bis unter 90 Punkte	25	332
90 bis 110 Punkte	28	434
111 Punkte und mehr	31	317
Gesamt	28	1083
F-Wert	129,6**	
ADV-Wert G		
bis unter 90 Punkte	25	295
90 bis 110 Punkte	28	458
111 Punkte und mehr	32	331
Gesamt	28	1084
F-Wert	137,4**	

lung zur Informationstechnik und Arbeitszufriedenheit die stärkste unter allen betrachteten Variablenzusammenhängen.

Benutzer, die die Auswirkungen der Informationstechnik negativ beurteilen, sind eher unzufrieden mit ihrer Arbeit. Zur Informationstechnik positiv eingestellte Benutzer hingegen haben auch eine positive Haltung gegenüber ihrer Arbeit. Die Akzeptanz der Informationstechnik ist bei Informationstechnikbenutzern also in hohem Maße konstituierend für die allgemeine Arbeitszufriedenheit.

Bei getrennter Betrachtung der innerbetrieblichen und gesellschaftlichen Akzeptanz fällt auf, daß im Großen und Ganzen kein wesentlicher Unterschied im Hinblick auf die Beziehung zur Arbeitszufriedenheit besteht. Die beiden F-Werte von 129,6 und 137,4 sind außerordentlich hoch und in ihrer Differenz eher unerheblich. Die Einschätzung der gesellschaftlichen und der innerbetrieblichen Wirkungen der Informationstechnik variieren bei Computerbenutzern gleich stark mit der Arbeitszufriedenheit.

Der Einfluß der Einstellung zur Informationstechnik auf die Arbeitszufriedenheit hat im übrigen im Verlauf des Zeitvergleichs erheblich zugenommen. Dies drückt sich nicht zuletzt im deutlich gestiegenen Korrelationskoeffizienten aus. Betrug er 1974 bereits beachtliche $r = 0,48$, so stieg er im Jahre 1983 auf $r = 0,56$ (Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson; vgl. MÜLLER-BÖLING 1978, 230 sowie MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 108). Die Einstellung zur Informationstechnik ist für die Benutzer im Zeitablauf 1974 - 1983 zu einem bedeutenderen Teil ihrer Gesamteinstellung zur Arbeit, d. h. ihrer Arbeitszufriedenheit geworden.

Wenn wir damit auch gerne unterstellen wollen, daß es zwischen einem Konstrukt Einstellung zur Informationstechnik und Arbeitszufriedenheit bezogen auf die Benutzer dieser Technik inhaltliche Überschneidungen gibt, so bleibt dennoch interessant, daß weniger die "harten", "objektiven" Größen wie die Art der eingesetzten Informationstechnik, die Dauer der Interaktion oder die Art der

Arbeitsaufgabe ausschlaggebend für die Arbeitszufriedenheit sind, sondern die auch durch diese Faktoren beeinflusste Sicht der Informationstechnik, die sich in unserer ADV-Skala niederschlägt. Wir wollen daher in den nächsten Abschnitten 3 und 4 dieses Beitrags -basierend auf dem Datenmaterial - in einem integrierten Bezugsrahmen die wesentlichen Einflußströme darstellen.

Betrachtet man die Beziehungen der o.a. unabhängigen Variablen zur Arbeitszufriedenheit, zur Einstellung zur Informationstechnik und zur Interessenberücksichtigung unter dem Aspekt der Differenzierungsfähigkeit der einzelnen Meßinstrumente, so läßt sich konstatieren, daß die personalen Merkmale bei der Einstellung zur Informationstechnik die größten - wenn auch absolut geringsten -Unterschiede verursachen, während die organisatorischen Merkmale die größten Unterschiede bei der Arbeitszufriedenheit hervorrufen. Die Systemgestaltungsmerkmale bewirken dagegen die größten Unterschiede bei der Interessenberücksichtigung. In Bezug auf die Differenzierungsfähigkeit kann also keine eindeutige Aussage dahingehend getroffen werden, daß eines der Meßinstrumente den anderen überlegen ist.

2.5. Arbeitszufriedenheit und Engagement

Wir wollen nun der Frage nachgehen, ob Mitarbeiter mit persönlichem Engagement zufriedener mit ihrer Arbeit sind oder nicht. Als Mitarbeiter mit persönlichem Engagement sehen wir solche Personen an, die bei der Systemeinführung ihre Vorschläge auch einbringen wollten, also auch Interesse und Engagement im Einführungsprozeß zeigten. Benutzer, die keine Partizipationswilligkeit zeigten, können als eher apathische Mitarbeiter bezeichnet werden. Tab. 7 zufolge sind die apathischen Benutzer unzufriedener mit ihrer Arbeit als ihre engagierteren Kollegen. Die These, daß Arbeitszufriedenheit primär aus Selbstgenügsamkeit, d.h. aus der Anpassung des Anspruchsniveaus an die Gegebenheiten resultiert, kann also durch diesen Befund nicht belegt werden.

Tabelle 7: Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der Partizipationswilligkeit

	SAZK-Wert	n
<i>Partizipationswilligkeit</i>		
ja	29	370
nein	27	455
Gesamt	28	825
F-Wert	15,7**	

Wir wollen der Frage nachgehen, in dem wir die These überprüfen, ob Entscheidungsspielraum, Systemgestaltungsmerkmale und Einstellung zur Informationstechnik bei den engagierten Benutzern einen größeren Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit aufweisen als bei apathischen Benutzern. Tab. 8 (S. 72/73) zeigt die Ergebnisse.

Betrachtet man wiederum die F-Werte als Maß für den Zusammenhang, ist erkennbar, daß mit Ausnahme des Informationsausmaßes alle Variablen bei den engagierten Benutzern einen engeren Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit

Tabelle 8: Arbeitszufriedenheit und persönliches Engagement gemessen durch die Partizipationswilligkeit (wird fortgesetzt)

	keine Partizipationswilligkeit		Partizipationswilligkeit	
	SAZK-Wert	n	SAZK-Wert	n
<i>Wurden Sie — Ihrer Meinung nach — rechtzeitig über die Umstellung informiert?</i>				
nein, viel zu spät	24	34	25	40
hätte früher sein können	25	53	27	48
mittelmäßig	26	100	28	42
rechtzeitig	28	191	29	154
ja, durchaus frühzeitig	29	57	31	79
Gesamt	27	435	29	363
F-Wert	8,9**		7,9**	
<i>Wie war das Ausmaß der Information?</i>				
eher unzureichend	22	30	24	46
wenig zufriedenstellend	26	70	27	51
mittelmäßig	27	128	28	78
ausreichend	29	172	30	135
sehr gut, jeder wußte Bescheid	30	39	34	53
Gesamt	27	439	29	363
F-Wert	13,3**		24,2**	
<i>Konnten Sie selbst Vorschläge bei der Umstellung machen?</i>				
nein, keine Vorschläge möglich	27	363	26	105
ja, aber Vorschläge wurden nicht gehört	27	12	28	38
ja, aber nur für unbedeutende Dinge	28	48	28	89
ja, in allen wichtigen Dingen	29	12	32	131
Gesamt	27	435	29	363
F-Wert	0,9		20,7**	
<i>Glauben Sie, daß bei der Umstellung Ihre Interessen genügend berücksichtigt wurden?</i>				
bestimmt nicht	24	99	24	56
eher nicht	27	85	25	60
vielleicht	28	151	29	72
im großen und ganzen ja	30	103	31	150
ja, vollkommen	31	12	33	31
Gesamt	27	450	29	369
F-Wert	18,1**		30,0**	

Tabelle 8: Arbeitszufriedenheit und persönliches Engagement gemessen durch die Partizipationswilligkeit (Fortsetzung)

	keine Partizipationswilligkeit SAZK-Wert	n	Partizipationswilligkeit SAZK-Wert	n
<i>Entscheidungsspielraum</i>				
bis unter 10 Punkte	25	95	22	35
10 bis unter 15 Punkte	26	149	26	68
15 bis unter 20 Punkte	29	131	29	117
20 Punkte und mehr	31	79	32	148
Gesamt	27	454	29	368
F-Wert	25,5**		44,3**	
<i>ADV-Wert</i>				
bis unter 90 Punkte	25	158	23	79
90 bis 110 Punkte	27	191	29	135
111 Punkte und mehr	31	94	33	139
Gesamt	27	443	29	353
F-Wert	56,0**		83,8**	
<i>ADV-Wert P</i>				
bis unter 90 Punkte	25	163	25	93
90 bis 110 Punkte	28	189	29	146
111 Punkte und mehr	31	99	32	125
Gesamt	27	451	29	364
F-Wert	41,9**		53,5**	
<i>ADV-Wert G</i>				
bis unter 90 Punkte	25	142	25	80
90 bis 110 Punkte	27	212	28	130
111 Punkte und mehr	31	96	32	151
Gesamt	27	450	29	361
F-Wert	43,2**		54,4**	

zeigen. Das bedeutet, daß z.B. niedrige Entscheidungsspielräume, geringe oder sogar keine Partizipationsmöglichkeiten oder ungenügende Interessenberücksichtigung sich bei engagierten Benutzern noch stärker in der Arbeits(un)zufriedenheit niederschlagen als bei sogenannten apathischen Benutzern. Dies bedeutet, daß engagierte Benutzer eine besonders empfängliche Gruppe für Systemgestaltungsmaßnahmen darstellen. Systemgestaltungsmaßnahmen wie passive oder aktive Partizipationsangebote und organisatorische Umstrukturierungsmaßnahmen in Richtung auf höhere Entscheidungsspielräume erhöhen die Arbeitszufriedenheit bei den engagierten Benutzer in besonderem Maße.

3. Die Erklärung der Arbeitszufriedenheit

Der Einfluß einer oder mehrerer Variablen(klassen) auf die Arbeitszufriedenheit wird im Rahmen einer multivariaten Analyse herausgearbeitet. Die multivariaten Analysen wurden mittels Regressionsrechnung durchgeführt, wobei wir den Anteil erklärter Varianz an der Gesamtvarianz als Indikator für die Stärke des Einflusses ansehen. Die Arbeitszufriedenheit wird durch die relevanten Variablen und Variablenklassen zu 43,1 % erklärt. Das Ergebnis ist gegenüber 1974 leicht verbessert, im Grunde genommen jedoch konstant (vgl. Tab. 9).

Die Arbeitszufriedenheit wird 1983 wie 1974 durch drei Variablenbereiche jeweils relativ stark beeinflusst, durch die Merkmale der Systemgestaltung, den Entscheidungsspielraum und die Einstellung zur Informationstechnik (siehe Abb. 1). Im Unterschied zur Ta. 9, in der die Arbeitszufriedenheit im Rahmen einer Regressionsrechnung in Abhängigkeit von allen unabhängigen Variablen überprüft wurde, schlagen sich in Abb. 1 die Werte für insgesamt neun Regressionsrechnungen nieder, bei der die Arbeitszufriedenheit, der Entscheidungsspielraum und die ADV-Attitüde jeweils gruppiert in Abhängigkeit von den einzelnen Variablenklassen untersucht wurden (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 100ff.).

Der Entscheidungsspielraum hat dabei 1983 an Erklärungsanteilen eingebüßt, während sowohl die Merkmale der Systemgestaltung als auch die Einstellung zur Informationstechnik (ADV-Attitüde) an Gewicht zugenommen haben. Wie oben bereits hervorgehoben, ist die Einstellung inzwischen die in der bivariaten Analyse bedeutendste Variable, während 1974 der Entscheidungsspielraum diesen Platz innehatte (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Bedeutende Einzelvariablen zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit im Vergleich 1974/1983 unter Berücksichtigung der Interdependenzen

1974 n = 422	erklärte Varianz	1983 n = 787	erklärte Varianz
— Entscheidungsspielraum	30,8	— ADV-Attitüde	32,1
— ADV-Attitüde	7,9	— Entscheidungsspielraum	8,7
— Informationszeitpunkt	2,4	— Informationsausmaß	2,9
Gesamt	41,1		43,7

Varianzerklärung: Angaben in Prozent; aufgenommen wurden nur Variablen mit einem zusätzlichen Varianzanteil von mindestens 1 %.

Die Stärke, mit der die spezielle Einstellung der Benutzer zur Informationstechnik Einfluß auf die allgemeine Arbeitszufriedenheit nimmt, muß umso höher bewertet werden, als der durchschnittliche Benutzer weniger als 50 % seiner Arbeitszeit computergestützte Aufgaben erfüllt (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 49f.). Eine positive Einstellung zur Informationstechnik führt am ehesten zur Arbeitszufriedenheit.

An zweiter Stelle mit immerhin noch 8,7 % zusätzlich erklärter Varianz steht der Entscheidungsspielraum. Der Entscheidungsspielraum hat nunmehr das gleiche Gewicht wie die Systemgestaltungsmerkmale (vgl. Abb. 1). Die Art und Weise der Systemeinführung kann neben der ADV-Attitüde und dem Entscheidungsspielraum insbesondere noch über das Informationsausmaß □ zusätzliche Varianz der Arbeitszufriedenheit einfangen (vgl. Tab. 9). Die übrigen in Abschnitt 2 genannten Variablen z.B. die personalen Merkmale, die informationstechnischen Merkmale oder die übrigen organisatorischen Variablen können keinen direkten Erklärungsbeitrag leisten. Vielmehr wirken diese indirekt insbesondere über den Entscheidungsspielraum auf die Arbeitszufriedenheit (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 228).

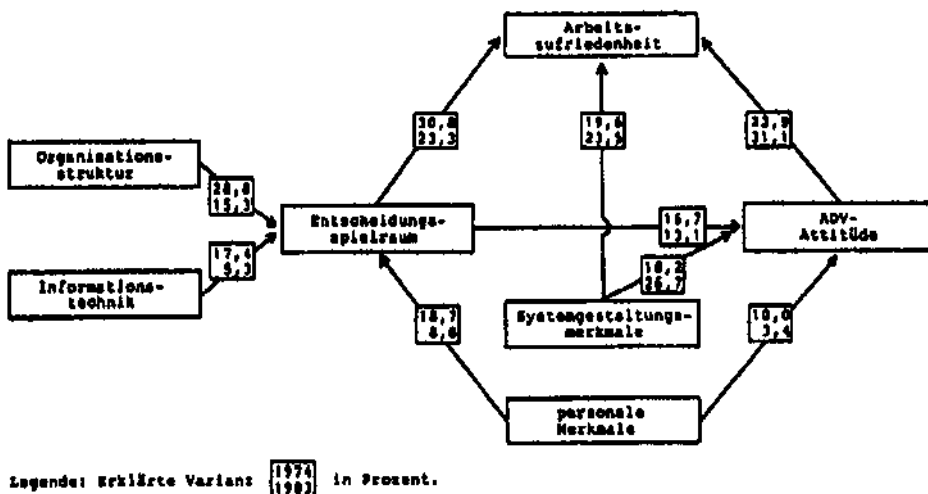


Abb. 1: Die Haupteinflußgrößen auf die Arbeitszufriedenheit⁴⁹.

Festzuhalten ist, daß die Einstellung der Benutzer zur Informationstechnik die wesentlichste Voraussetzung für die Erreichung des humanorientierten Betriebsziels Arbeitszufriedenheit ist (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 219f.). Während die Arbeitszufriedenheit im Durchschnitt im Verlauf 1974 bis 1983 gleichgeblieben ist (vgl. Abschnitt 1) und die Einstellung zur Informationstechnik deutlich skeptischer wurde (Vgl. detailliert zu diesem Phänomen MÜLLER-BÖLING 1984; MÜLLER-BÖLING 1985; MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 35ff. Der Indexwert für die ADV-Skala sinkt von 111 im Jahre 1974 auf 100 Punkte im Jahr 1983; vgl. MÜLLER-BÖLING u.a. 1984, 21), ist das Verhältnis zwischen Einstellung und Arbeitszufriedenheit sehr viel enger geworden. Für Computerbenutzer ist die Einstellung zur Informationstechnik ein ganz wesentlicher Teil ihrer Gesamteinstellung zur Arbeit, d.h. ihrer Arbeitszufriedenheit (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 107f.).

4. Die Erklärung der Arbeitszufriedenheit bei Frauen

Es wurde zwar festgestellt, daß die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Computerbenutzern hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit, wenn auch signifikant, dennoch nicht sehr erheblich sind. Dennoch zeigt eine weitergehende Analyse aufschlußreiche Befunde (MÜLLER-BÖLING, RAMME 1985).

Untersucht man die einzelnen Items der SAZK näher im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede (RAMME 1984, 20f.), stellt sich heraus, daß Frauen vor allem die Monotonie der Arbeit beklagen und sich oft unterfordert fühlen. Vor allem Frauen im Büro leiden darunter, daß sie erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse bei ihren Tätigkeiten oft nicht verwerten können (RUMMEL 1982, 60). Hier ist ein Zusammenhang mit dem Entscheidungsspielraum zu vermuten. In der Tat verschwinden die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den SAZK-Werten völlig, wenn der Einfluß des Entscheidungsspielraums kontrolliert wird (vgl. Tabelle 10 (RAMME 1984, 68ff)). Die Mittelwerte der SAZK-Werte unter Kontrolle des Entscheidungsspielraums wurden mit dem Verfahren der Kovarianzanalyse berechnet. Frauen sind somit nicht grundsätzlich unzufriedener mit ihrer Arbeit, sondern nur dann, wenn sie über geringere Entscheidungsspielräume verfügen als Männer. Dieses Ergebnis zeigte sich bereits in der Untersuchung von 1974 (MÜLLER-BÖLING 1979, 307).

An dieser Stelle soll sich analog zu Abschnitt 3 eine multivariate Analyse der Beziehungszusammenhänge, getrennt für Frauen und Männer anschließen. Auch hier wird eine Regressionsrechnung durchgeführt und die erklärte Varianz als

Tabelle 10: Mittelwerte der Einzelitems der SAZK für weibliche (—) und männliche Benutzer (—) unter Kontrolle des Entscheidungsspielraums

Item Nr.	Kurzbezeichnung	Zufriedenheit		Mittelwert	
		niedrig	hoch	w	m
1	Arbeit macht wenig Spaß			3,9	3,6
2	Freude an der Arbeit			3,8	3,7
3	Arbeitsstrott			3,2	3,4
4	Befriedigung aus der Arbeit			3,8	3,8
5	Einsatz von Fähigkeiten			3,2	3,3
6	Aufstiegsmöglichkeiten			3,0	2,9
7	Arbeitstempo			3,4	3,4
8	Wieder den gleichen Beruf			3,6	3,7
Gesamtwert				28	28

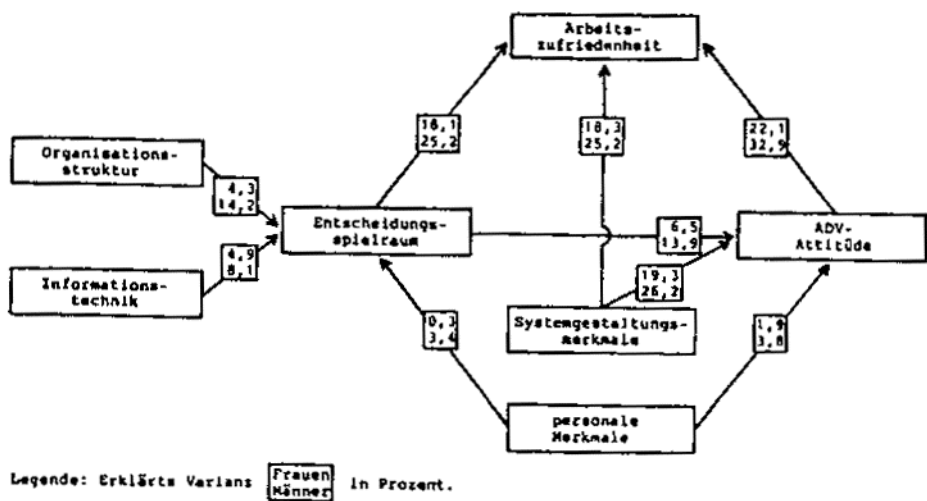


Abb. 2: Die Haupteinflußgrößen auf die Arbeitszufriedenheit bei weiblichen und männlichen Benutzern⁶⁴.

Maß für die Stärke des Einflusses einer unabhängigen Variablen auf die Arbeitszufriedenheit verwendet.

Die stärkste Beziehung (vgl. Abschnitt 3) und zugleich der größte Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Benutzern findet sich beim Zusammenhang zwischen Einstellung zur Informationstechnik und Arbeitszufriedenheit (siehe Abb. 2). Die Zufriedenheit mit der Arbeit hängt bei männlichen Benutzern maßgeblich von ihrer Einstellung zu Computern ab. Für Frauen ist eine positive Einstellung zur Informationstechnik offensichtlich weit weniger wichtig für eine positive Beziehung zur Arbeit.

Die Arbeitszufriedenheit ist auch zum großen Teil von der Vorgehensweise bei der Systemführung geprägt. Diese Beziehung gilt ebenfalls nur abgeschwächt für weibliche Benutzer.

Schließlich bleibt noch der Entscheidungsspielraum als wichtiger Einflußfaktor auf die Arbeitszufriedenheit. Mit größer werdenden Entscheidungsspielräumen variiert die Arbeitszufriedenheit, was für männliche Benutzer stärker zutrifft als für ihre Kolleginnen (RAMME 1984, 53.).

Die Beziehungen aller von uns untersuchten Variablen(gruppen) zur Arbeitszufriedenheit sind also bei Frauen erheblich geringer ausgeprägt als bei männlichen Benutzern. Nach einer Untersuchung von Kessler (KESSLER 1981, 18ff.) hängt die Einstellung zur Arbeit bei Frauen auch davon ab, ob sie einen Arbeitsplatz haben, der mit ihren Familienpflichten vereinbar ist. Die Familienpflichten obliegen im wesentlichen immer noch den Frauen (BODE 1984, 55 oder HERKOMMER 1984, 36; zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und familiärer Situation vgl. Lehr 1981, 958f). Hinzu kommt, daß Kessler zufolge viele Frauen in Anbetracht der hohen Frauenarbeitslosigkeit (KREBSBACH-GNATH u.a. 1983, 99; VON ROSENBLADT, BÜCHTEMANN 1980, 555) ihr Anspruchsniveau bezüglich der Befriedigung in der Arbeit gesenkt haben. Letztlich spielt auch die Alternative "Hausfrau" insofern eine Rolle, als daß ein großer Teil von Frauen selbst eintönige und uninteressante Arbeiten der Tätigkeit als "Nur-Hausfrau" vorziehen. Für Männer stellt sich diese Alternative weniger (KREBSBACH-GNATH u.a. 1983, 125). Zum einen sind viele Männer nicht bereit, sich voll der Familie zu widmen (BODE 1984, 57f). Zum anderen wird es ihnen wegen konventioneller gesellschaftlicher Vorstellungen erschwert. Daß lediglich Hausfrau zu sein wenig attraktiv ist, wird gestützt durch die Ergebnisse einer Allensbach-Untersuchung, wonach lediglich 15 % der weiblichen Berufstätigen lieber nur ihren Haushalt führen würden (Vgl. NOELLE-NEUMANN, PIEL 1983, 469; BECK-GERNSHEIM 1984, 29; OEGERLI u.a. 1980, 585; SCHÖLL-SCHWINGHAMMER, LAPPE 1978, 92).

Mit den von uns erhobenen Variablen können wir 46,5 % der Varianz bei den Männern, aber nur 37,5 % der Varianz bei den Frauen erklären (MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 140). Da wir mit dem Entscheidungsspielraum, den Systemgestaltungsmerkmalen der Informationstechnik usw. insbesondere innerbetriebliche Faktoren erfaßt haben, liegt der Schluß nahe, daß die Arbeitszufriedenheit weiblicher Mitarbeiter weniger von innerbetrieblichen Verhältnissen bestimmt ist als die Arbeitszufriedenheit männlicher Mitarbeiter. Offensichtlich haben gesellschaftliche Faktoren bei Frauen eine stärkere Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit als bei Männern (RAMME 1984, 56f.).

ANMERKUNGEN

- 1) Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 11.
- 2) Die Ergebnisse sind veröffentlicht in Müller-Böling, Datenverarbeitung, und in Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren.
- 3) Zur Methode und ihren Vorzügen vgl. insbesondere Anger, Befragung, S. 591ff.; Friedrich, Grundprobleme, S. 40ff. und mit Bezug zu den vorliegenden Untersuchungen Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 372f. sowie Müller-Böling et al., Handbuch, S. 5ff.
- 4) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 75ff.
- 5) Vgl. Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 138ff. und die angegebene Literatur.
- 6) Vgl. Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 138ff. und die angegebene Literatur.
- 7) Vgl. Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 150ff. sowie Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 68ff.
- 8) Zu den teststatistischen Werten, die 1983 praktisch identisch ausfielen wie 1974 vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 70.
- 9) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 84 sowie Müller-Böling, Systemgestalter.
- 10) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 85.
- 11) Die Betrachtung der Partizipation als Konstrukt der Einbeziehung von Wissen und Wertvorstellungen der Betroffenen geht auf Kirsch & Scholl, Demokratisierung, zurück.
- 12) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 87.
- 13) Vgl. dazu Fischer & Lück, SAZ, S. 64ff. sowie Fischer, Arbeitszufriedenheit, S. 207ff.

- 14) Vgl. dazu Müller, ADV-Skala, S. 433ff.; Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 81ff. sowie Müller-Böling et al., Handbuch.
- 15) Zum Verfahren vgl. Gutjahr, Messung, S. 159ff.; Lienert, Testaufbau, S. 339ff.; Magnusson, Testtheorie, S. 245ff.; Durchführung der Transformation und Erfolg im Hinblick auf die Normalverteilungseigenschaft sind dokumentiert in Müller-Böling et al., Handbuch, S. 44.
- 16) Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 38f.; Müller-Böling et al., Handbuch, S. 1f.
- 17) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 90f.
- 18) Vgl. Fischer & Lück, SAZ, S. 64ff. sowie Fischer, Arbeitszufriedenheit, S. 207ff.
- 19) Die Mittelwerte werden mit dem F-Test auf Signifikanz geprüft. Die Tabellen sind wie folgt aufgebaut: Neben den Mittelwerten wird der F-Wert angegeben. Ist der F-Wert mit einem Stern (*) versehen, so handelt es sich um einen signifikanten Mittelwertunterschied auf dem 5%-Niveau. Zwei Sterne (**) weisen auf einen signifikanten Unterschied auf dem 1%-Niveau hin. Ist der Unterschied nicht signifikant, wurde kein Stern vergeben.
- 20) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 46f.
- 21) Vgl. auch bereits Ramme, Einstellung, S. 19ff.
- 22) Vgl. auch Bruggemann et al., Arbeitszufriedenheit, S. 106.; vgl. auch Neuberger, Arbeit, S. 176.
- 23) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 98f.
- 24) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 161f.; Müller-Böling, Arbeitszufriedenheit, S. 291.
- 25) Vgl. Ramme, Einstellung, S. 144ff. sowie Müller-Böling & Ramme, Angst, S. 12ff.
- 26) Vgl. Ramme, Einstellung, S. 42.
- 27) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 102.
- 28) Vgl. Bunz et al., Qualität, S. 144.
- 29) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 110.
- 30) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 189.
- 31) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 188f.
- 32) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 199.
- 33) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 185ff.
- 34) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, 98f.
- 35) Ergebnisse auf der Basis einer Kovarianzanalyse. Vgl. zur Methode Ramme, Einstellung, S. 58ff. sowie die dort zitierte Literatur.
- 36) Neuberger und Allerbeck unterscheiden: Tarifangestellte, AT-Angestellte, Lohnempfänger, Beamte, Lehrlinge. Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 98f.
- 37) Dies gilt in gleicher Weise für den Korrelationskoeffizienten nach Pearson, der bei $r = 0,48$ liegt, womit die erklärte Varianz 23% beträgt; vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 108.
- 38) Vgl. bereits Müller-Böling, Handlungsspielraum, S. 306f.; Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 224f. sowie Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 219.
- 39) Vgl. zur Auf- bzw. Abwertung von Tätigkeiten durch neue Informationstechniken auch den literarischen Überblick bei Kubicek, Informationstechnologie, S. 161 sowie Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 62f.
- 40) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 70f.

- 41) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 49.
- 42) Vgl. Müller-Böling, Systemgestalter sowie die dort angegebene Literatur.
- 43) Die beiden F-Werte von 129,6 und 137,4 sind außerordentlich hoch und in ihrer Differenz eher unerheblich.
- 44) Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson; vgl. Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 230 sowie Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 108.
- 45) Das Vorliegen der Voraussetzungen ist in Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 246f. mit positivem Ergebnis geprüft.
- 46) Im Unterschied zur Tabelle 9, in der die Arbeitszufriedenheit im Rahmen *einer* Regressionsrechnung in Abhängigkeit von allen unabhängigen Variablen überprüft wurde, schlagen sich in Abbildung 1 die Werte für insgesamt *neun* Regressionsrechnungen nieder, bei der die Arbeitszufriedenheit, der Entscheidungsspielraum und die ADV-Attitüde jeweils gruppiert in Abhängigkeit von den einzelnen Variablenklassen untersucht wurden; vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 100ff.
- 47) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 49f.
- 48) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 228.0
- 49) Die oberen Werte in den Kästchen geben den erklärten Varianzanteil für 1974, die unteren den für 1983 wieder. Die Abbildung ist entnommen Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 101.
- 50) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 219f.
- 51) Vgl. detailliert zu diesem Phänomen Müller-Böling, Wandel; Müller-Böling, Einstellung; Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 35ff. Der Indexwert für die ADV-Skala sinkt von 111 im Jahre 1974 auf 100 Punkte im Jahr 1983; vgl. Müller-Böling et al., Handbuch, S. 21.
- 52) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 107f.
- 53) Vgl. auch Müller-Böling & Ramme, Angst.
- 54) Vgl. dazu Ramme, Einstellung, S. 20f.
- 55) Vor allem Frauen im Büro leiden darunter, daß sie erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse bei ihren Tätigkeiten oft nicht verwerten können. Vgl. Rummel, Frauenarbeit, S. 60.
- 56) Vgl. Ramme, Einstellung, S. 68ff. Die Mittelwerte der SAZK-Werte unter Kontrolle des Entscheidungsspielraums wurden mit dem Verfahren der Kovarianzanalyse berechnet. Vgl. dazu Ramme, Einstellung, S. 58ff. und die dort zitierte Literatur.
- 57) Dieses Ergebnis zeigte sich bereits in der Untersuchung von 1974. Vgl. Müller-Böling, Handlungsspielraum, S. 307.
- 58) Vgl. Ramme, Einstellung, S. 53.
- 59) Vgl. Kessler, Arbeit, S. 18ff.
- 60) Die Familienpflichten obliegen im wesentlichen immer noch den Frauen. Vgl. z.B. Bode, Frauen, S. 55 oder Herkommer, Alltagsbelastungen, S. 36. Zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und familiärer Situation vgl. Lehr, Frau, S. 958f.
- 61) Frauen sind von Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer. Vgl. z.B. Krebsbach-Gnath et al., Frauenbeschäftigung, S. 99; von Rosenblatt & Büchtemann, Arbeitslosigkeit, S. 555.
- 62) Für Männer stellt sich diese Alternative weniger. Vgl. Krebsbach-Gnath et al., Frauenbeschäftigung, S. 125. Zum einen sind viele Männer nicht bereit, sich voll der Familie zu widmen. Vgl. dazu Bode, Frauen, S. 57f. Zum anderen wird es ihnen wegen konventioneller gesellschaftlicher Vorstellungen erschwert.

- 63) Das letzte Argument wird gestützt durch die Ergebnisse einer Allensbach-Untersuchung, wonach lediglich 15 % der weiblichen Berufstätigen lieber *nur* ihren Haushalt führen würden. Vgl. Noelle-Neumann & Piel, Jahrbuch, S. 469. Vgl. dazu auch Beck-Gernsheim, Frauen, S. 29; Oegerli et al., Tätigkeiten, S. 585; Schöll-Schwinghammer & Lappe, Arbeitsbedingungen, S. 92.; zum vorangegangenen Abschnitt vgl. Kessler, Arbeit, S. 19.
- 64) Die oberen Werte in den Kästchen geben den erklärten Varianzanteil für weibliche Benutzer, die unteren den für männliche Benutzer wieder.
- 65) Vgl. Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 140.
- 66) Vgl. Ramme, Einstellung, S. 56f.
- 67) Die oberen Werte in den Kästchen geben den erklärten Varianzanteil für weibliche Benutzer, die unteren den für männliche Benutzer wieder.

Literatur

- Anger, H.: Befragung und Erhebung. In: Handbuch der Psychologie, Band 7, 1. Halbband, Göttingen 1969, S. 567 - 617.
- Beck-Gernsheim, E.: Frauen zurück in die Familie? In: WSI-Mitteilungen. 1984, S. 23 - 32.
- Bode, E.: Lebensperspektive junger Frauen. In: WSI-Mitteilungen. 1984, S. 54 - 60.
- Bruggemann, A.; Groskurt, P.; Ulich, E.: Arbeitszufriedenheit. Bern u.a. 1975.
- Bunz, A.R.; Jansen, R.; Schacht, K.: Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen. Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Bonn 1974.
- Fischer, L.: Strukturen der Arbeitszufriedenheit und die Bedeutung des individuellen Bezugssystems. Unveröffentlichte Habilitationsschrift Universität zu Köln 1985.
- Fischer, L.; Lück, H.E.: Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). In: Psychologie und Praxis, 1972, S. 64 -72.
- Friedrich, W.: Grundprobleme der Befragungsmethode. In: Friedrich, W.: (Hrsg.): Methoden der marxistisch-leninistischen Sozialforschung, Berlin-Ost 1972, S. 24 - 73.
- Gutjahr, W.: Die Messung psychischer Eigenschaften, Berlin 1971.
- Herkommer, B.: Alltagsbelastungen und Gesundheit der Frauen. In: WSI-Mitteilungen. 1984, S. 32 - 39.
- Kessler, G.: Frauen beurteilen ihre Arbeit. In: Druck und Papier. Heft 8, 1981, S. 18 - 23.
- Kirsch, W.; Scholl, W.: Demokratisierung - Gefährdung der Handlungsfähigkeit organisatorischer Führungssysteme? In: Die Betriebswirtschaft, 37. Jg. 1977, S. 235 - 246.
- Krebsbach-Gnath, C.; Ballerstedt, E.; Frenzel, U.; Bielenski, H.; Büchtemann, C.F.; Bengelmann, D.: Frauenbeschäftigung und neue Technologien. München, Wien 1983.
- Kubicek, H.: Informationstechnologie und organisatorische Regelungen, Berlin - München 1975.
- Lehr, U.: Die Frau in der Arbeitswelt. In: Stoll, F. (Hrsg.): Anwendungen im Berufsleben. Psychologie des 20. Jahrhunderts, Band 13. Zürich 1981, S. 930 - 966.
- Lienert, G.A.: Testaufbau und Testanalyse. 3. Aufl., Weinheim u.a. 1969.
- Magnusson, D.: Testtheorie, 2. Aufl. Wien 1975.
- Müller, D.B.: Die ADV-Skala. Ein Instrument zur Messung von Einstellungen gegenüber der ADV. In: Angewandte Informatik, 17. Jg. 1975, S. 433 - 440.
- Müller-Böling, D.: Arbeitszufriedenheit bei automatisierter Datenverarbeitung. München, Wien 1978.

- Müller-Böling, D.: Einstellung zur Informationstechnik - Zwischen Technikfeindlichkeit und Technikeuphorie. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft, 33. Jg. 1985, S. 243 - 245.
- Müller-Böling, D.: Handlungsspielraum und Arbeitszufriedenheit von Organisationsmitgliedern. In: Zeitschrift für Organisation, 48. Jg. 1979, S. 303-308.
- Müller-Böling, D.: Akzeptanz der Computerunterstützung durch den Manager. In: Handbuch der modernen Datenverarbeitung, Heft 138, 1987, S. 19 - 27.
- Müller-Böling, D.: Akzeptanz und Partizipation. Sind Systemgestalter lernfähig? In: Schröder, K.T. (Hrsg.): Arbeit und Informationstechnik, Berlin u.a. 1986, S.153 - 166.
- Müller-Böling, D.: Einstellung zur Informationstechnik im zeitlichen Wandel. In: Angewandte Informatik, 26 Jg. 1984, S. 98 - 107.
- Müller-Böling, D.; Müller, M.: Akzeptanzfaktoren der Bürokommunikation. München, Wien 1986.
- Müller-Böling, D.; Ramme, I.: Angst vor dem Computer - typisch weiblich? In: Assistenz, 34. Jg. 1985, Heft 6, S. 12 - 14.
- Müller-Böling, D.; Müller, M.; Zerfas, C.: Handbuch zur ADV-Skala. Arbeitsbericht Nr. 10 des Fachgebiets Methoden der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung, Universität Dortmund 1984.
- Neuberger, O.: Arbeit. Enke 1985.
- Neuberger, O.; Allerbeck, M.: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Bern u.a. 1978.
- Noelle-Neumann, E.; Piel, E.: Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1978-1983, Band VIII. München u.a. 1983.
- Oegerli, K.; Martin, E.; Grandjean, E.: Auswirkungen repetitiver Tätigkeiten. In: Industrielle Organisation. 1980, S. 582 - 585.
- Ramme, I.: Einstellung zur Informationstechnik in Abhängigkeit vom Geschlecht der Benutzer. Diplomarbeit am Fachgebiet Methoden der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung, Universität Dortmund, 1984.
- von Rosenblatt, B.; Büchtemann, C.F.: Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 1980, S. 552 - 572.
- Rummel, M.: Frauenarbeit - Merkmale., Auswirkungen. In: Mohr, G.; Rummel, M.; Rückert, D. (Hrsg.): Frauen. Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation. München u.a. 1982, S. 55 - 77.
- Schöll-Schwinghammer, I.; Lappe, L.: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein erwerbstätiger Frauen. 2. Aufl., Frankfurt 1978.