

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

Anforderungen an Tests zur Messung der Arbeitszufriedenheit aus der Anwendungssicht in der betrieblichen Praxis

Detlef Müller-Böling

1. Nutzungsmöglichkeiten empirischer Forschung

Empirische Forschungsergebnisse können grundsätzlich in dreifacher Weise Nutzen für die betriebliche Praxis bringen¹ (SZYPERSKI, MÜLLER-BÖLING 1981, 175ff.). Die erste Möglichkeit besteht darin, daß die durch empirische Untersuchungen gesicherten theoretischen Erkenntnisse in der Praxis Verwendung finden, d.h. Theorien in Technologien umgewandelt werden.² Unter Technologien verstehe ich allgemeine Sätze über das Gestalten der Realität. Insofern fallen darunter nicht nur Ingenieur-, sondern auch Sozialtechnologien. Der sogenannte Theorie-Technologie-Transfer setzt daher informative und glaubwürdige theoretische Aussagen voraus. Die aus der Theorie transferierten Aussagen der Technologie können dabei nie informativer oder glaubwürdiger sein als die der Theorie (CHMIELEWICZ 1975, 1556)³. Die Nutzungsmöglichkeiten des Theorie-Technologie-Transfers für Wirtschafts- und Sozialsysteme sind (vorerst?) aus zweierlei Gründen äußerst begrenzt: Erstens muß der Stand empirisch abgesicherter Theorien generell als unbefriedigend eingestuft werden, so daß der Transfer in Technologien schwerfällt. Zweitens sind soziale Systeme aufgrund grundsätzlich verbleibender Handlungs- und Entscheidungsspielräume für den Menschen in weiten Bereichen indeterminiert bzw. indeterminierbar, so daß die Möglichkeit der Ableitung von Gestaltungsempfehlungen aus Theorien generell bezweifelbar erscheint.

Die zweite Möglichkeit greift diese Begrenzungen auf und beansprucht nicht mehr Handlungsempfehlungen, sondern lediglich Handlungsorientierungen für den Menschen durch konzeptionelle Bezugsrahmen zu vermitteln (WALTER-BUSCH 1975, 66ff.; BÜSCHGES, LÜTKE-BORNEFELD 1977, 25)⁴. Die einzelnen Elemente des Bezugsrahmens werden unter gestalterischen Gesichtspunkten als Zielgrößen, Gestaltungsparameter und Restriktionen interpretiert. Je nach Präzisierungsgrad des Bezugsrahmens erhalten Gestalter und Handelnde einen mehr oder weniger detaillierten Denkraum für ihre Aktionen (KUBICEK 1975; MÜLLER-BÖLING 1978, 19ff.; zu verschiedenen Präzisierungstufen von Bezugsrahmen vgl. MÜLLER-BÖLING 1984b, 21ff.)⁵. Insofern kann die empirische Forschung auch bereits in einem relativ frühen Stadium des Erkenntnisprozesses praktische Hilfestellungen leisten.

Die dritte Möglichkeit besteht in der Nutzung von empirischen Instrumenten, die für die empirisch-theoretische Forschung entwickelt worden sind, in Gestaltungsprozessen der Praxis. Diese Instrumentalfunktion empirischer Forschung ist insbesondere im Bereich der Psychologie und Pädagogik üblich, etwa bei der Verwendung von standardisierten Intelligenztests, die einerseits zur Theoriebildung über Intelligenz beitragen, zum anderen Einzelfallanalysen und darauf aufbauende (Schulungs-)Maßnahmen gestatten. Um die Instrumentalfunktion voll auszuschöpfen, empfiehlt sich eine duale Forschungsstrategie, die sowohl über empirisch-theoretische wie auch über empirisch-technologische Aktivitäten Erkenntnisfortschritt sucht (SZYPERSKI, MÜLLER-BÖLING 1981, 177ff.; MÜLLER-BÖLING 1984a, 167ff., MÜLLER-BÖLING 1983, 126ff.)⁶. In dieser dualen Strategie werden die empirischen Erhebungsinstrumente sowohl in traditionellen empirischen Untersuchungen wie auch zur Vorbereitung und Kontrolle konkreter Gestaltungsmaßnahmen der Pra-

xis eingesetzt. Damit sie hier wirkungsvoll arbeiten können, müssen sie eine Reihe von Anforderungen erfüllen. Diese Anforderungen gehen über die traditionellen Qualitätskriterien für empirische Tests (Die Begriffe Instrumente, Tests sowie Skalen werden in diesem Beitrag synonym verwendet)⁷, wie sie etwa bei LIENERT⁸ verwendet werden, hinaus. Es handelt sich um Verfahren zur Messung wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Phänomene. Zur Unterscheidung vgl. FRIEDRICHS 1973, 99f.), wie sie etwa bei Lienert (LIENERT 1969, 208ff.) formuliert werden, hinaus. Teilweise erweisen sie sich auch als konfliktär, je nachdem ob die Instrumente in empirisch-theoretischen, mehr dem Erkenntnisinteresse oder in empirisch-technologischen, mehr dem Gestaltungsinteresse verpflichteten Arbeiten Verwendung finden sollen. Im folgenden werden die Anforderungen zusammengetragen und operationale Kriterien im Hinblick darauf zusammengestellt, wie ihre Erfüllung geprüft werden kann. Damit sollen nicht zuletzt den Praktikern Kriterien an die Hand gegeben werden, um verfügbare Instrumente im Hinblick auf den Nutzen für die praktische Arbeit zu beurteilen (FÜRTJES 1982 und MÜLLER-BÖLING, FÜRTJES 1982)⁹.

2. Qualitätskriterien für die Beurteilung empirischer Instrumente

Selbstverständlich müssen zunächst die traditionellen Kriterien zur Beurteilung empirischer Instrumente auch bei Beurteilung des praktischen Nutzens als grundlegende Voraussetzungen angesehen werden.

2.1. Reliabilität

Bei den Prüfkriterien zur Reliabilität, d.h. der Retestmethode, der Paralleltestmethode oder der inneren Konsistenz (FRIEDRICHS 1973, 102; HOLM 1982, 357; LIENERT 1969, 215ff.; MAYNTZ u.a. 1978, 69f.)¹⁰ wird sehr schnell deutlich, daß es kein absolutes Prüfverfahren für Reliabilität gibt, da alle drei Verfahren Voraussetzungen beinhalten, deren Vorliegen in der Regel nicht gesichert ist. So setzt die Retestreliabilität z.B. Zeitkonstanz des Untersuchungsobjektes voraus, die Paralleltestreliabilität das Vorliegen eines bereits auf Reliabilität geprüften Instrumentes, die innere Konsistenz Teilbarkeit des Testes und Homogenität, d.h. Eindimensionalität des Untersuchungsobjektes. Dies führt dazu, daß Reliabilität nur abschätzbar und nicht sicher bestimmbar ist, wobei das Anwenden mehrerer Prüfverfahren die Sicherheit erhöht.

2.2. Validität

Dies gilt in ähnlicher Weise für die Validität, für die es ohne Vorliegen einer abgesicherten Theorie ebenfalls letztlich nur Hinweise, aber keine Beweise gibt. Prüfkriterien für Validität sind Inhaltsvalidität, meist geprüft über Expertenratings (KERLINGER 1978, 706f.; LÜCK 1976, 81f.; MAYNTZ u. a. 1978, 66)¹¹, die Kriteriumsvalidität, ermittelt über ein Außenkriterium in Form von Vorhersage-, Übereinstimmungs- und Extremgruppenvalidität (FRIEDRICHS 1973, 101; KERLINGER 1978, 708f.; LÜCK 1976, 82f.; MAYNTZ u. a. 1978, 66)¹², und die Konstruktvalidität, erarbeitet über die theoretisch abgestützte Beziehung zu ausgewählten Variablen (FRIEDRICHS 1973, 102; KERLINGER 1978, 709ff.; LÜCK 1976, 83; MAYNTZ u. a. 1978, 66)¹³.

2.3. Objektivität

Objektivität liegt vor, wenn die erzielten Ergebnisse unabhängig vom Anwender sind (LIENERT 1969, 13f.)¹⁴. Dies setzt voraus, daß sowohl die Durchführung des Testes wie auch die

Auswertung und letztlich die Interpretation in standardisierter Form erfolgen.

Die *Durchführungsobjektivität* ist dann erhöht, wenn die Erhebungssituation standardisiert ist. Dies ist in der Regel immer dann der Fall, wenn ein vollstrukturierter Fragebogen verwendet wird. Bei mündlichen Befragungen wird die Durchführungsobjektivität z.B. durch Verhaltensanweisungen für den Interviewer erhöht.

Die *Auswertungsobjektivität* bezieht sich auf eine Standardisierung der Aufbereitung des Datenmaterials. Sie ist dann größer, wenn Verkodungsanweisungen vorliegen, Auswertungsschritte und statistische Verfahren vorgegeben sind und Auswertungshilfen in Form von Schablonen oder Auswertungsblättern vorliegen.

Die *Interpretationsobjektivität* bezieht sich auf die Bewertung des ermittelten Zahlenmaterials. Sie ist insbesondere dann erhöht, wenn Vergleichswerte vorliegen, etwa bezogen auf eine allgemeine Eichpopulation oder auf spezielle Subgruppen.

2.4. Operationalität

Unter Operationalität soll der Grad der direkten bzw. indirekten Meßbarkeit eines Phänomens verstanden werden (ANDRITZKY 1976, 21ff.; BÜSCHGES, LÜTKE-BORNEFELD 1977, 53; MAYNTZ u.a. 1978, 18)¹⁵. Hierbei geht es um die Anzahl der Schritte, die benötigt werden, um auf direkt meßbare Indikatoren zu treffen. Diese Anzahl ist bei beobachtbaren Gegenständen geringer als bei komplexen sozialwissenschaftlichen Konstrukten. Grundsätzlich wird die Meßbarkeit sozialwissenschaftlicher Phänomene wie bei naturwissenschaftlichen Phänomenen unterstellt (ORTH 1974, 9)¹⁶. Die Meßbarkeit orientiert sich an verschiedenen Stufen der Operationalisierung. Während Alter als Variable in den Sozialwissenschaften in der Regel bereits auf der ersten Stufe mit dem Indikator "Lebensjahre seit der Geburt" operational erfaßt wird, wird ein komplexes Phänomen wie Arbeitszufriedenheit in der Regel über mehrere Stufen operationalisiert, da Indikatoren 1. Ordnung, wie die Zufriedenheit mit Kollegen oder mit Vorgesetzten, ebenfalls noch nicht ausreichend operational für eine Messung sind. Neben der Meßbarkeit ist das Meßniveau ein Kriterium für die Operationalität. Empirisch-theoretische Arbeiten tendieren zu einer quantitativen Operationalisierung, um möglichst große Eigenschaftsräume erfassen zu können und mit traditionellen statistischen Verfahren zu verarbeiten. Empirisch-technologische Arbeiten müssen stärker Gewicht auf qualitative Operationalisierungen legen (SZYPERSKI, MÜLLER-BÖLING 1981, 179f.)¹⁷. Die absolute Höhe der Arbeitszufriedenheit beispielsweise ist kein ausreichender Ansatz für gestalterische Maßnahmen. Erst qualitative Informationen über die Art der Arbeitszufriedenheit etwa im Hinblick auf die Arbeitsumgebung, die Firma insgesamt oder die Arbeitsinhalte bieten bessere Anknüpfungspunkte.

2.5. Verständlichkeit

Verständlichkeit bezieht sich zum einen auf den Probanden, zum anderen auf den Versuchsleiter, d.h. den Anwender des Instrumentariums. Dies impliziert, daß sowohl die Begriffe im Instrumentarium als auch die Erläuterungen in den Durchführungs- und Auswertungsanleitungen verstanden werden müssen. Weite Bereiche methodologischer Passagen in Lehrbüchern zur Konstruktion von Fragebogen beschäftigen sich mit der Verwendung intersubjektiv eindeutiger Begriffe und der

Fragenformulierung in einer der Vorbildung und Sprache der Versuchspersonen angepaßten Form (FRIEDRICHS 1973, 192ff.; HOLM 1982, 32ff.; KREUTZ, TITSCHER 1974, 24ff.)¹⁸. Insbesondere Pretests sollen dies sicherstellen. Daneben tritt jedoch auch die Verständlichkeit der Durchführungs- und Auswertungsanleitungen, die sich an den Versuchsleiter richten. Gerade diese Verständlichkeit hat einen unmittelbaren Einfluß auf die Objektivität des Instrumentariums.

2.6. Relevanz

Als Relevanz soll die Eigenschaft eines Instrumentes verstanden werden, die für die Zielsetzung wesentlichen Merkmale eines Untersuchungsobjektes abzudecken. Letztendlich geht es darum, (1) ob überhaupt eine wichtige Variable erfaßt wird, und (2) ob eine wichtige Variable mit den wesentlichen Merkmalen erfaßt ist. So haben sich beispielsweise der Intelligenzquotient oder die Körpergröße letztlich als nicht wesentliche Variablen für die Führungseigenschaft eines Menschen erwiesen (STOGDILL 1972; MANN 1969)¹⁹. Die Relevanz eines Instrumentes ist festzumachen an folgenden Prüfkriterien:

2.6.1 Diskriminierungsfähigkeit

Die Diskriminierungsfähigkeit gibt die Unterscheidung des Untersuchungsobjektes in Merkmalsklassen an. Dabei ist eine Dichotomisierung in "zufrieden" und "unzufrieden" wenig diskriminierend, während eine breite Streuung auf einer Zufriedenheitsskala zwischen 60 und 140 sehr stark diskriminierend ist.

2.6.2 Erklärungs- und Prognosefähigkeit

Hiermit ist die Bedeutung des untersuchten Phänomens im Zusammenhang einer Theorie oder eines Bezugsrahmens gemeint. Die Erklärungs- oder Prognosefähigkeit, die einem Instrumentarium zukommt, kann erst auf der Basis von empirischen Untersuchungen beurteilt werden, etwa anhand des Anteils erklärter Varianz (KUBICEK 1975, 109; DUBIN 1969, 90f.)²⁰.

2.6.3 Spezifität

Unter Spezifität soll der Grad der Allgemeingültigkeit des Instrumentariums verstanden werden. Das heißt, der Gültigkeit für spezielle Teilbereiche bzw. übergeordnete allgemeine Phänomene oder Personengruppen. Ein Instrumentarium zur Messung der Arbeitszufriedenheit kann sich auf arbeitende Menschen allgemein beziehen (geringe Spezifität) oder auf spezielle Berufsgruppen wie etwa Bergbauarbeiter, Führungskräfte, Busfahrer o.ä. (hohe Spezifität). Bei der Spezifität ergeben sich Konfliktfelder für empirisch-theoretische und empirisch-technologische Verwendung von Instrumentarien. Während bei empirisch-theoretischen Untersuchungen in der Regel eine möglichst geringe Spezifität, d.h. ein hoher Allgemeinheitsgrad angestrebt wird, ist für die Formulierung technologischer Aussagen ein möglichst auf den Einzelfall bezogener Spezifitätsgrad erwünscht.

2.6.4 Entscheidungsrelevanz

Während sich die Erklärungs- und Prognosefähigkeit eher auf die theoretische Relevanz der Variablen bezieht, ist die Entscheidungsrelevanz eine Frage der Bedeutung der Variablen in der betrieblichen Praxis. Wird mit der Variablen und dem Instrumentarium überhaupt ein Problem des Praktikers getroffen (LIENERT 1969, 19)²¹? Liegt ein Entscheidungsdruck vor, der durch das Instrumentarium gelöst werden kann? Hierzu ist es wichtig, eine Einordnung des dem Instrumentarium zugrundeliegenden Phänomens in die Klasse der Gestaltungsparameter, der Restriktionen oder der Zielgrößen vorzunehmen. Ist Arbeitszufriedenheit als Unternehmungsziel aufgefaßt, dann ist nach Einflußfaktoren im Sinne von Gestaltungsmaßnahmen zu suchen. Ist Arbeitszufriedenheit Gestaltungsparameter zur Erreichung eines anderen Unternehmungsziels (etwa Betriebsfrieden, Produktivität, Verminderung von Fehlzeiten), so muß das Instrumentarium selbst Ansatzpunkte zur Veränderung der Arbeitszufriedenheit bieten. Erst aus der Kenntnis der jeweiligen Entscheidungsparameterklasse ergibt sich ein Ansatzpunkt für die Entscheidungsrelevanz, nicht zuletzt auch deswegen, weil Restriktionen in der Regel nicht beeinflussbar sind. Im konkreten Entscheidungsprozeß ist die Kenntnis der jeweils übrigen Entscheidungsparameter dann allerdings ebenfalls von erheblicher Bedeutung.

2.7. Innovationspotential

Mit dem Innovationspotential soll die Möglichkeit, mit Hilfe des Instrumentes nicht nur bestehende, sondern auch noch nicht realisierte Systeme zu beschreiben, gemeint sein. Die Forderung an die Wissenschaft, nicht nur Sozialsysteme zu beschreiben, sondern auch Beiträge zu ihrer Gestaltung zu leisten (SZYPERSKI 1971)²², richtet sich auf zweierlei: Erstens die "optimale" Gestaltung eines bekannten Systems (Verfahrenstechnologie) zum zweiten die Entwicklung neuer Systeme (Produkttechnologie).

Von daher muß ein derartiges Instrumentarium auch in der Lage sein, neue Gestaltungsalternativen aufzuzeigen. Hierzu sind folgende Prüfkriterien angezeigt:

2.7.1 Vollständigkeit des Instruments

Eine erste Voraussetzung für Vollständigkeit ist, daß das Instrumentarium viele Dimensionen des Untersuchungsgegenstandes erfaßt. Ist dies der Fall, so kann über die neue Kombination bekannter Strukturierungsmerkmale die Schaffung eines neuen Systems ermöglicht werden. Eine weitere Voraussetzung der Vollständigkeit ist, daß seltene Merkmalsausprägungen vorgesehen sind. Hier ergeben sich allerdings wieder Konfliktbereiche zwischen den Anforderungen für empirisch-theoretische und empirisch-technologische Untersuchungen. Während Vollständigkeit bei empirisch-technologischer Anwendung des Instrumentariums sehr erwünscht ist, wirkt sie sich bei empirisch-theoretischen Untersuchungen im Hinblick auf die Länge eines Instrumentariums und die Beantwortbarkeit seltener Merkmalsausprägungen durch nur einige Versuchspersonen als sehr störend aus.

2.7.2 Strukturierungsfähigkeit

Das Innovationspotential des Instrumentariums wird auch dann erhöht, wenn der Untersuchungsgegenstand durch überschaubare Segmente strukturiert wird, d.h. wenn autonome Gestaltungsbereiche durch das Instrumentarium erfaßt und angezeigt werden.

2.9. Aufwand

Mit diesem Qualitätskriterium wird der mit der Anwendung des Instruments verbundene Ressourcenverbrauch erfaßt (LIENERT 1969, 19)²³. Dieser Punkt gewinnt insbesondere auch dann besondere Bedeutung, wenn mehrere Instrumente für ein Untersuchungsobjekt zur Verfügung stehen. Kriterien für den Aufwand sind:

2.9.1 Handhabbarkeit

Hierbei stellt sich die Frage, ob ein intelligenter Laie den Test sachgemäß einsetzen kann, oder ob hierfür ein Spezialist - im Extremfall mit wissenschaftlichem Studium - notwendig ist. Die erforderliche Qualifikation des Versuchsleiters schlägt sich unmittelbar in den Kosten nieder.

2.9.2 Durchführungs- und Auswertungszeit

Hierbei ist einmal die Zeit des Probanden für die Durchführung des Tests von entscheidender Bedeutung. Unterschiede von zehn Minuten Durchführungszeit pro Proband zwischen verschiedenen Tests ergeben bei einer innerbetrieblichen Umfrage von 5.000 Mitarbeitern bereits eine zeitliche Mehrbelastung von 21 Mann-Wochen oder einem halben Mann-Jahr unter der Voraussetzung einer 40-Stunden-Woche.²⁴ Dies entspricht kalkulatorisch je nach durchschnittlichem Einkommensniveau der Befragten Kosten zwischen 20.000 und 30.000 DM. Zweitens ist die Zeit des Versuchsleiters für die Erhebung, die Ausführung und die Interpretation anzurechnen. Schablonen und Auswertungsprogramme können diesen Kostenfaktor positiv beeinflussen.

2.9.3 Hilfsmittel

Hierunter fallen die nicht zeitbezogenen anfallenden Kosten, wie Papier, Kopien, Rechnerunterstützung usw.

2.10. Beziehungen zwischen den Qualitätskriterien

Bereits angedeutet wurden etliche Interdependenzen zwischen den Qualitätskriterien. In Abbildung 1 sind diese noch einmal zusammengefaßt. Neben der bekannten Voraussetzung der Reliabilität für die Validität sind dies insbesondere die Voraussetzungen der Verständlichkeit für die Objektivität, die wiederum auf die Reliabilität weiterwirkt. Darüber hinaus ist von der Verständlichkeit, insbesondere von den Durchführungsanleitungen der Aufwand abhängig. Das Meßniveau wirkt sich auf die Relevanz, insbesondere im Hinblick auf Spezifität und Diskriminie-

rungsfähigkeit aus, sowie auf das *Innovationspotential* in Hinsicht auf die *Strukturierungsfähigkeit*.

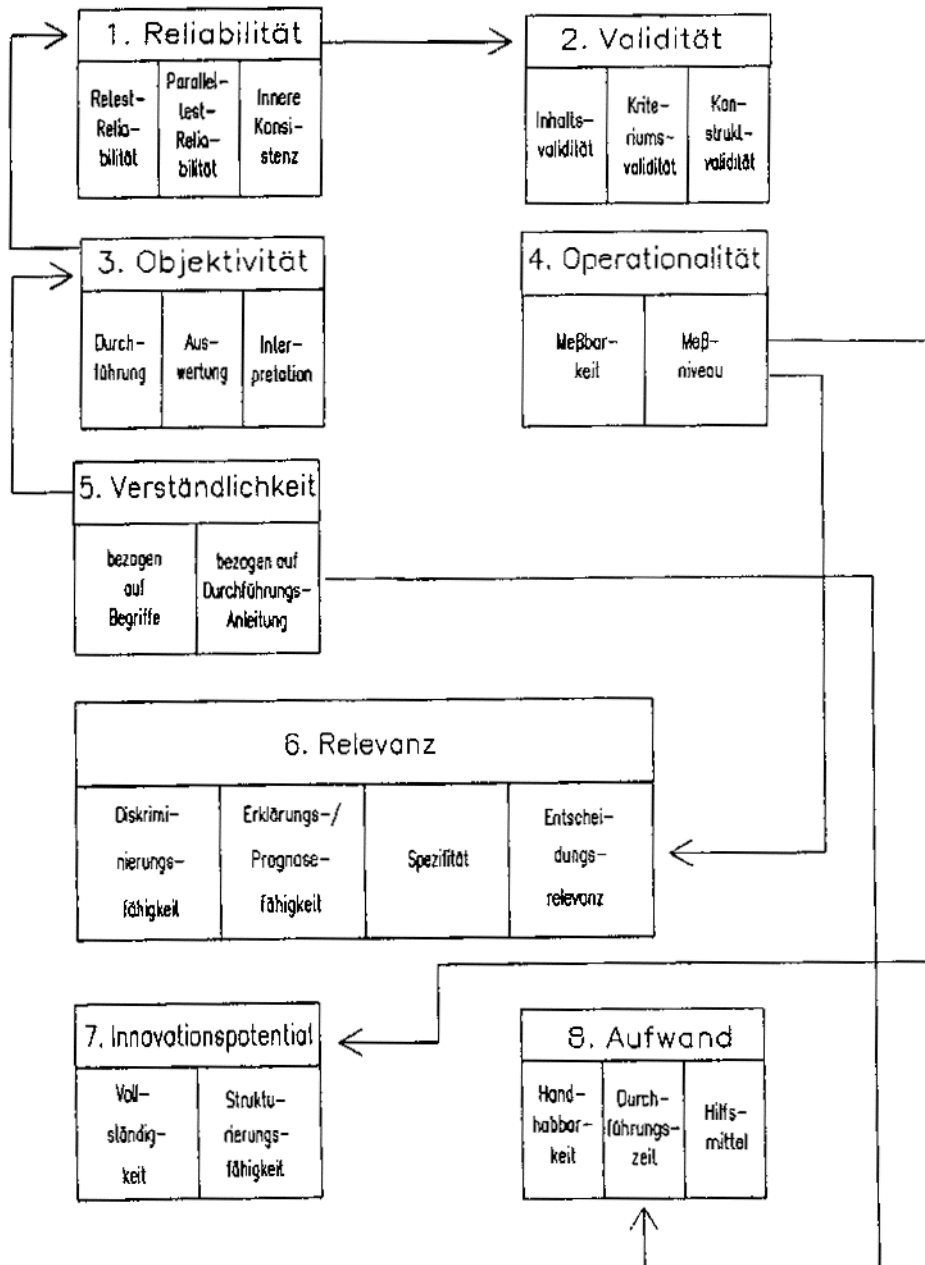


Abb. 1: Anforderungskatalog an empirische Instrumente

3. Beurteilung von ABB und SAZ nach den Qualitätskriterien

Wenn im folgenden die beiden gebräuchlichsten im deutschsprachigen Raum verfügbaren Tests zur Messung der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) (NEUBERGER, ALLERBECK 1978)²⁵ sowie die Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ) (FISCHER, LÜCK 1972 sowie FISCHER 1985)²⁶ nach den Kriterien beurteilt werden sollen, muß als selbstverständlich gelten, daß nicht alle Kriterien im Hinblick auf die maximalen Forderungen erfüllt werden können. Sinn der folgenden Ausführungen ist es, den Forderungskatalog beispielhaft an diesen Tests anzuwenden und zu überprüfen. Gleichzeitig ist jedoch zu betonen, daß die folgende Betrachtung auf beliebig andere Instrumente übertragbar ist, mit zwangsläufig anderen Bewertungsergebnissen.

3.1. Reliabilität

3.1.1 ABB

Die Reliabilität nach der Split-Half-Methode (interne Konsistenz) wird von Neuberger und Allerbeck für die einzelnen Skalen mit Werten zwischen 0,81 und 0,91 angegeben (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 73)²⁷. In verschiedenen Retestuntersuchungen liegen die Reliabilitätswerte zwischen 0,54 und 0,85 für die einzelnen Subskalen (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 74)²⁸. Beides dürften befriedigende bzw. ausreichende Werte mit Hinweis auf Reliabilität sein. Dies gilt nicht für die Reliabilität der Wichtigkeitsmessung der Arbeitszufriedenheitskomponenten. Hier kann Reliabilität nicht bescheinigt werden (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 75)²⁹. Paralleltestreliabilität wurde nicht überprüft.

3.1.2 SAZ

Die Angaben zur internen Konsistenz bei der SAZ schwanken zwischen 0,93 (FISCHER 1985, 223)³⁰ und 0,95 (FISCHER, LÜCK 1972, 68)³¹ und liegt für die Kurzskala (SAZK) bei 0,85 (Vgl. FISCHER, LÜCK 1972, 73; in eigenen Untersuchungen ermittelte ich Werte zwischen 0,73 und 0,83; vgl. MÜLLER-BÖLING 1978, 115 sowie MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986, 46.)³². Zur Retestrelabilität liegt nur eine Untersuchung vor, die darüber hinaus lediglich die Langform mit der Kurzform korreliert. Der angegebene Wert liegt bei 0,89 (LÜTZ, SCHMELING 1972, zitiert nach FISCHER 1985, 222.)³³. Auch hier liegt kein Paralleltest vor. Die Werte der SAZ liegen im Hinblick auf die Reliabilität tendenziell höher als die für den ABB. Dennoch dürfte die Gesamteinschätzung in beiden Fällen positiv ausfallen.

3.2. Validität

3.2.1 ABB

3.2.1.1 Inhaltsvalidität

Daß die Items sich auf Arbeitszufriedenheit beziehen, dürfte unstrittig sein (face validity). Fraglich ist, inwieweit die sieben Bereiche, die von NEUBERGER herausgegriffen werden, hinreichend sind. Dafür spricht, daß es sich um Aspekte handelt, die in der Literatur immer wieder angesprochen werden.

3.2.1.2 Kriteriumsvalidität

Die Übereinstimmung zwischen den sieben ABB-Skalen und anderen Meßinstrumenten für Arbeitszufriedenheit fällt relativ gering aus. Am höchsten sind noch die Korrelationskoeffizienten zwischen den ABB-Skalen und den Kuninschen Gesichterskalen am Ende jeder Teilskala (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 82)³⁴. Deutlich abfallend sind bereits die Korrelationskoeffizienten zwischen den ABB-Skalen und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, erfaßt mit der Kuninschen Gesichterskala. Hierbei ergeben sich Korrelationskoeffizienten zwischen $r = 0,33$ (Bezahlung) und $r = 0,51$ (Kollegen und Tätigkeit) (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 59)³⁵. Herangezogen wurden die Werte, ermittelt durch DUBRAWA. In anderen Untersuchungen werden deutlich geringere Werte ermittelt. Im mittleren Bereich liegen die Übereinstimmungen mit der SAZ. Der höchste Wert liegt bei 0,72 (Tätigkeit). Der niedrigste Wert ist statistisch nicht signifikant (Kollegen) (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 159)³⁶.

3.2.1.3 Konstruktvalidität

Es liegen etliche Untersuchungen zu anderen sozialwissenschaftlichen Konstrukten vor, die eine Einordnung der mit dem ABB gemessenen Arbeitszufriedenheit ermöglichen, so etwa zum Position-Analysis-Questionnaire, dem Freiburger Persönlichkeits-Inventar oder zu Führungsfähigkeiten (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 131)³⁷.

3.2.2 SAZ

3.2.2.1 Inhaltsvalidität

Bei der Konstruktion der Skala wurde versucht, mit Hilfe eines Expertenratings Inhaltsvalidität hineinzukonstruieren, d.h. nur Items in der Skala zu belassen, die von Experten als Arbeitszufriedenheitsitems eingestuft wurden. Allerdings ist festzuhalten, daß ein bei anderen Testinstrumenten bedeutsamer Bereich, nämlich die Zufriedenheit mit den Kollegen völlig fehlt.

3.2.2.2 Kriteriumsvalidität

Die Korrelationskoeffizienten zum ABB (s. o.) zeigen, daß insbesondere die Zufriedenheit mit der Tätigkeit durch die SAZ erfaßt wird. Das Fehlen des Bereichs "Arbeitskollegen" schlägt sich in dem oben zitierten, nicht signifikanten Korrelationskoeffizienten nieder. Die starke Betonung der Zufriedenheit mit der Tätigkeit in der SAZ, die für das ganze Konstrukt kennzeichnend scheint, ist nicht zuletzt dadurch begründbar, daß auch beim ABB die Zufriedenheit mit der Tätigkeit als der wichtigste Teilbereich angesehen werden muß □ (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 84ff.)³⁸.

3.2.2.3 Konstruktvalidität

Auch zur SAZ liegen Korrelationen zu wesentlichen Variablen vor, die konstituierend für oder abhängig von Arbeitszufriedenheit sein müßten, so z. B. für die Höhe der Bezahlung, für die Kündigungsneigung oder die Lebenszufriedenheit (FISCHER, LÜCK 1972 69)³⁹.

3.3. Objektivität

3.3.1 ABB

Es liegt ein standardisierter Fragebogen vor, so daß die Durchführung weitgehend normiert ist. Allerdings gibt es keine "Vorschriften" über Durchführungsformen der Befragung, etwa Gruppenbefragung unter Aufsicht, schriftliche Befragung, mündliche Befragung usw.

Was die Auswertung anbetrifft, so liegen exakte Vorschriften vor (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, A 30)⁴⁰. Schablonen sind nicht vorgefertigt, werden allerdings bei einer Auswertung von Hand empfohlen.

Für die Interpretation stehen umfangreiche Vergleichswerte, bezogen auf verschiedene Subpopulationen, gegliedert nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Familienstand, Schulbildung usw. zur Verfügung (NEUBERGER, ALLERBECK 1978 120ff.)⁴¹. Darüber hinaus wurden auf der Basis einer für das Jahr 1976 bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland repräsentativen Eichpopulation Normwerte ermittelt, die entsprechende Interpretationen für Einzelwerte bzw. Gruppenmittelwerte erlauben (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 123ff.)⁴².

3.3.2 SAZ

Auch die SAZ liegt als schriftlicher, vollstrukturierter Fragebogen vor, über dessen Administration keine exakten Vorschriften gemacht werden. Für die Auswertung finden sich Hinweise auf die Umpolung der Items und die Addition zur Gesamtskala und zu Teilskalen. Vergleichswerte, die die Interpretation unterstützen können, finden sich insbesondere bezogen auf die SAZ-Kurzform verstreut in verschiedenen Publikationen (FISCHER, LÜCK 1972; ERNST, SCHMIDT 1981; NACHREINER 1977; MÜLLER-BÖLING 1978; MÜLLER-BÖLING, MÜLLER 1986; MÜLLER-BÖLING, RAMME, Beitrag in diesem Band). Auch die zusammenfassende Arbeit von FISCHER 1985, vermittelt keinen Überblick über etwa Roh-Summenwerte für verschiedene Subpopulationen, sondern dient der Weiterentwicklung der SAZ und der Erkennung von Strukturen der Arbeitszufriedenheit.⁴³

3.4. Operationalität

3.4.1 ABB

Die grundsätzliche Meßbarkeit des Phänomens "Arbeitszufriedenheit" durch den ABB muß unterstellt werden. Das Meßniveau ist quantitativ orientiert mit einer sehr starken qualitativen Differenzierung in sieben Teilskalen. Hierdurch ergeben sich gute Ansatzmöglichkeiten für gestalterische Maßnahmen bezogen auf Einzelaspekte der Arbeitszufriedenheit.

3.4.2 SAZ

Die generelle Meßbarkeit ist ebenfalls zu unterstellen. Das Meßniveau ist auch bei der SAZ in erster Linie quantitativ orientiert. Dies gilt in besonderer Weise für die Kurzfassung. Für die Langfassung ist ebenfalls eine qualitative Differenzierung möglich, wobei in der ursprünglichen Version vier Teilskalen extrahiert wurden (FISCHER, LÜCK 1972, 73f.)⁴⁴, während in der derzeitigen Fassung insgesamt neun Teilaspekte erfaßt werden (FISCHER 1985, 247ff.)⁴⁵.

3.5. Verständlichkeit

3.5.1 ABB

Die Verständlichkeit für den Test muß bezogen auf die Versuchspersonen als "gut" bezeichnet werden. Dies kann nicht in gleicher Weise für die Wichtigkeitsmessung der einzelnen Aspekte gelten. Die Gewichtung in Prozentwerten, die sich auf die Punktezahl von 80 addieren, ist für die Probanden offensichtlich nur schwer nachvollziehbar. Dies haben auch die Reliabilitätsmessungen ergeben (s. o.).

Zweifel sind auch an der allgemeinen Verständlichkeit von Auswertungsanleitungen und Interpretationshilfen anzumelden. Zwar liegen Informationen zur Auswertung und Interpretation auf über 200 Seiten zum ABB vor, sie dürften allerdings nur verständlich sein für einen Experten mit Erfahrung in der Testpsychologie. Ein intelligenter Laie versteht z.B. die Umpolungsnotwendigkeit für einzelne Item-Codierungen nur (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, A 30 Punkt 7)⁴⁶, wenn er die Praxis der Positiv-Negativ-Formulierungen von Items kennt. Wer die Schwierigkeiten von Studenten, diese Technik zu begreifen, erfahren hat, kann die Verständnisprobleme ermessen, die sich hier für einen Anwender ergeben. Ein zweites Beispiel bezieht sich auf die Interpretation der Normwerte. Hier werden mit Hinweis auf LIENERT Prozentrangnormen und T-Werte präsentiert, die allerdings nur dann angemessen interpretierbar sind, wenn beispielsweise bekannt ist, daß bei T-Normen der arithmetische Mittelwert bei 50 Punkten liegt.

3.5.2 SAZ

Auch die Verständlichkeit der SAZ, bezogen auf die Probanden, muß als "gut" bezeichnet werden (FISCHER 1985, 212). Was den Versuchsleiter anbetrifft, so muß konstatiert werden, daß Durchführungsauswertungen oder Interpretationsanleitungen praktisch nicht vorhanden sind. Außer Hinweisen auf die Codierung werden einem Versuchsleiter keine weiteren Hilfen geboten. Darüber hinaus ist festzustellen, daß außer dem Aufsatz in Psychologie und Praxis von FISCHER und LÜCK kaum frei zugängliche Veröffentlichungen zur SAZ vorliegen.

3.6. Relevanz

3.6.1 ABB

Für die Relevanz sind insgesamt vier Prüfkriterien heranzuziehen:

3.6.1.1 Diskriminierungsfähigkeit

Die Merkmalswerte des ABB schwanken zwischen 1 und 4. In der aggregierten Form der einzelnen Teilskalen werden Werte zwischen 1,00 und 4,00 angegeben. Dies sind insgesamt 300 Merkmalsklassen, wodurch mit Sicherheit eine zu hohe Diskriminierungsfähigkeit erreicht wird. Bei den normierten Werten ergeben sich Spannweiten zwischen 40 und 55 für die T-Normen, eine Diskriminierung, die als "ausreichend" angesehen werden dürfte (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 129 ff.)⁴⁸.

3.6.1.2 Erklärungs- und Prognosefähigkeit

Bei der Erklärungs- und Prognosefähigkeit kommt es darauf an, ob man Arbeitszufriedenheit einen Eigenwert oder einen Funktionswert (PLEIB 1964, 30ff. und MÜLLER-BÖLING 1978, 9ff.)⁴⁹ zumißt. In dem ersten Fall ist Arbeitszufriedenheit eine Zielgröße, im zweiten Fall werden über Arbeitszufriedenheit andere Größen, z. B. Fehlzeiten oder Arbeitsleistung gesteuert. Was die Leistung anbetrifft, so kann bisher weder die Kuh-These ("Glückliche Kühe geben mehr Milch!") noch die Peitschen-These ("Gepeitschte Pferde laufen schneller!") einen Wahrheitsanspruch für sich erheben (MÜLLER-BÖLING 1982, 27 und die dort zitierte Literatur.)⁵⁰. Ebenso lassen sich keine eindeutigen Beziehungszusammenhänge zwischen Fehlzeiten und Arbeitszufriedenheit ermitteln (NEUBERGER, ALLERBECK 1978, 158)⁵¹. Somit bleibt (vorerst?) nur die Betrachtung der Arbeitszufriedenheit als Zielgröße, die u. U. zur Schwachstellendiagnose eingesetzt werden kann.

3.6.1.3 Spezifität

Der ABB ist konstruiert als Testinstrumentarium für alle Arbeitnehmer und nicht für spezielle Arbeitnehmergruppen. Dementsprechend hat er einen hohen Allgemeinheitsgrad.

3.6.1.4 Entscheidungsrelevanz

Der ABB ist als Zielgröße zu interpretieren. Ansatzpunkte für eine indirekte Verwendung als Gestaltungsparameter ergeben sich aus den Teilskalen, wobei der Gestalter aus einem geringen Zufriedenheitswert mit den Kollegen beispielsweise nicht unmittelbar Handlungsempfehlungen erhält.

Die praktische Bedeutung der Zielgröße "Arbeitszufriedenheit" ist von einer Reihe von Faktoren abhängig. So dürfte sie aus der Sicht des Managements in Zeiten einer angespannten Arbeitsmarktlage höher sein, während sie bei hoher Arbeitslosigkeit eine geringere Bedeutung einnimmt. Ebenso ist sie in Zeiten schnell wechselnder Technologien hoch, weil das Management auf das motivierte Engagement der Mitarbeiter angewiesen ist.

3.6.2 SAZ

3.6.2.1 Diskriminierungsfähigkeit

Die SAZ hat einen Wertebereich zwischen 36 und 180, d. h. eine Spannweite von 144 Punkten. Die Teilskalen weisen zwischen 3 und 5 Items auf und haben damit eine bedeutend geringere Diskriminierungsfähigkeit. Was die Spannweite der SAZ-Kurzskala anbetrifft, so kann sie mit 32 Punkten auch nach den eigenen Erfahrungen als ausreichend angesehen werden.

3.6.2.2 Erklärungs- und Prognosefähigkeit

Wie beim ABB lassen sich keine einfachen Beziehungszusammenhänge zwischen SAZ und anderen Zielvariablen ermitteln. So ergeben sich kaum Hinweise für tatsächliche Kündigungen (Teilskala Wechselbereitschaft) oder zur absoluten Höhe der Bezahlung (Teilskala Bezahlung) (FISCHER 1985, 292ff.)⁵².

3.6.2.3 Spezifität

Auch die SAZ ist konzipiert für Arbeitnehmer allgemein. Ihr kommt somit ein geringer Spezifitätsgrad zu, wobei der Allgemeinheitsgrad wiederum durch das Fehlen von Aspekten der Zufriedenheit mit Kollegen gemindert wird.

3.6.2.4 Entscheidungsrelevanz

Hier gilt gleiches wie für den ABB. Die Zielgröße Arbeitszufriedenheit ist beschreibbar. Ansätze für Gestaltungsmaßnahmen sind aus den Teilskalen ablesbar. Allerdings fehlen unmittelbare Handlungsempfehlungen. Bei der Kurzsкала entfallen auch diese Differenzierungsmöglichkeiten, so daß sie nur als ein erster, allgemeiner Stärken- oder Schwächenindikator angesehen werden kann.

3.7. Innovationspotential

3.7.1 ABB

Das Innovationspotential des ABB dürfte begrenzt sein, da es sich in erster Linie um eine Zielgröße handelt und nicht um einen Gestaltungsparameter. Vollständigkeit kann dem ABB nicht bescheinigt werden, da hierzu der Spezifitätsgrad zu gering ist, so daß nicht alle Teilaspekte der Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern genügend detailliert erfaßt sind. Dagegen ist die Strukturierungsfähigkeit positiver einzuschätzen. Die sieben Teilaspekte der Arbeitszufriedenheit haben sich in zahlreichen Untersuchungen als tragend erwiesen und dürften allen Organisationsgestaltern den Objektbereich für allgemeine Untersuchungen hinreichend strukturieren.

3.7.2 SAZ

Auch für die SAZ gilt, daß ihr Innovationspotential begrenzt ist, da es sich in erster Linie um eine Zielgröße handelt. In gleicher Weise ist die Vollständigkeit zu beurteilen, wobei hier darüber hinaus kritisch anzumerken ist, daß der Bereich der Zufriedenheit mit den Kollegen fehlt. Die Strukturierungsfähigkeit, die sich aus den Teilskalen ergibt, erscheint auf den ersten Blick weniger geschlossen als beim ABB. Dies dürfte aus der unterschiedlichen Konstruktion der Teilskalen bei ABB und SAZ resultieren. Während beim ABB die sieben Teildimensionen vorgegeben wurden, ergeben sich die neun Teilaspekte bei der SAZ aus Faktorenanalysen und sind letztlich Ergebnis der zuvor ausgewählten Items. Hierbei ergeben sich Teilskalen von unterschiedlicher Mächtigkeit und Dimensionalität, wie z.B. Wechselbereitschaft, Firmenbewertung, Entfaltung und Anwendung eigener Fähigkeiten.

3.8. Aufwand

3.8.1 ABB

Die Handhabbarkeit des ABB ist für einen intelligenten Laien schwer möglich. Wie sich aus den Ausführungen zur Verständlichkeit (Abschnitt 3.3) ergibt, erfordert

der ABB teststatistische Kenntnisse, insbesondere für die Auswertung und Interpretation.

Die Durchführungszeit beträgt pro Proband etwa 20 Minuten. Der Aufwand für den Versuchsleiter ist überschaubar, insbesondere wenn er bei großzahligen Untersuchungen Rechnerunterstützung einsetzt. Die Kosten hierfür liegen in vertretbarem Rahmen, insbesondere dann, wenn standardisierte Programmpakete (SAS, SPSS, BMBP o. ä.) nicht nur einmalig genutzt werden können. Vervielfältigungskosten o. ä. sind vernachlässigbar.

3.8.2 SAZ

Wenn die Handhabbarkeit des ABB für einen intelligenten Laien schwierig ist, so ist der Einsatz der SAZ durch diesen Personenkreis unmöglich, was sich nicht zuletzt bereits aus der unzureichenden Dokumentation und den mangelnden Veröffentlichungen ergibt. Die Durchführungszeit pro Proband liegt für die Langform etwa bei der Zeit für den ABB, während sie für die Kurzform mit 2 bis 3 Minuten sehr günstig ausfällt. Die Auswertungszeit für den Versuchsleiter ist -bezogen auf die Kurzform - ausgesprochen einfach, - bezogen auf die Langform - mit den Teilskalen etwas komplizierter, allerdings unter Zuhilfenahme von Rechnern ebenfalls überschaubar. Was die sonstigen Kosten anbetrifft, so gilt gleiches wie für den ABB.

4. Determinanten des Anwendungserfolgs von Instrumenten zur Messung von Arbeitszufriedenheit

Nach eigenen Erfahrungen, die sich in erster Linie auf Ergebnisse des Projektes "Instrumententransfer (INTRA)", gefördert im Rahmen des Schwerpunktprogramms "Methodologische Probleme der Organisationsforschung" der Deutschen Forschungsgemeinschaft stützen, in dem ein Handbuch zur Erfassung und Gestaltung der Planungsorganisation (PLORGA-Handbuch) in die betriebliche Praxis transferiert wurde (MÜLLER-BÖLING, FÜRTJES 1982, sowie MÜLLER-BÖLING, KLEIN 1983 sowie MÜLLER-BÖLING, KLEIN 1985)⁵³, werden Instrumente empirischer Wirtschafts- und Sozialforschung in der betrieblichen Praxis erfolgreich eingesetzt, wenn

- die Selbsterklärungsfähigkeit des Instrumentariums
- die Qualifikation des Anwenders und
- die Intensität externer Beratung

hoch sind. Selbsterklärungsfähigkeit setzt eine hohe Verständlichkeit im Hinblick auf Durchführung, Auswertung und Interpretation voraus. Die Qualifikation des Anwenders bezieht sich insbesondere auf seine methodischen Kenntnisse im Bereich der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung sowie der Testpsychologie. Der Einsatz eines Instrumentes kann durch intensive externe Beratung unterstützt werden. Hierbei kann es sich einmal um methodisch orientierte Unternehmensberater oder um betrieblich orientierte Wissenschaftler - im günstigsten Fall den Entwickler des Instrumentes -handeln.

Die drei Aspekte Selbsterklärungsfähigkeit, Qualifikation des Anwenders und Intensität externer Beratung stehen in einem wechselseitig substitutiven Verhältnis zueinander, d.h. mit steigender Selbsterklärungsfähigkeit wird die Notwendigkeit einer hohen methodischen Qualifikation des Anwenders sowie einer Beteiligung von externen Beratern geringer. Umgekehrt kann hohe methodische Qualifikation des Anwenders Beratungsintensität und Selbsterklärungsfähigkeit des Instrumentes ersetzen. Grafisch darstellbar ist dies in einem Substitutionsdreieck des Anwendungserfolgs (siehe Abbildungen 2 und 3). Der Treffpunkt der

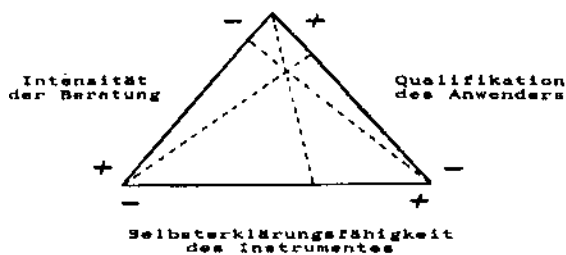


Abb. 2: Substitutionsdreieck des Anwendungserfolgs für den ABB

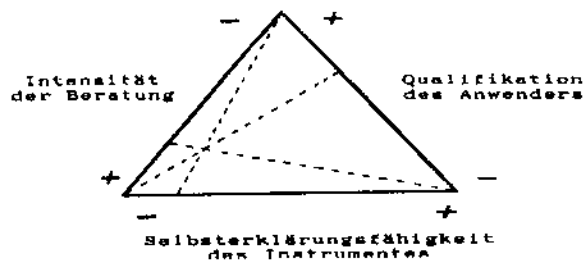


Abb. 3: Substitutionsdreieck des Anwendungserfolgs für die SAZ

gestrichelten Schnittpunktlinien auf der jeweiligen Dreieckskante gibt die Ausprägung der Beratungsintensität, der Anwenderqualifikation und der Selbsterklärungsfähigkeit des Instrumentes an.

Auf den ABB und die SAZ bezogen, komme ich nach den vorherigen Ausführungen zu folgenden Einschätzungen:

Der ABB weist eine mittlere bis gute Selbsterklärungsfähigkeit auf (die Schnittpunktlinie trifft die Dreieckskante bei ca. $+ 2/3$), da eine Dokumentation zwar vorliegt, diese aber nur für nicht gänzlich unqualifizierte Anwender verständlich ist (ebenfalls Schnittpunktlinie bei Dreieckskante $+ 2/3$). Unter dieser Konstellation ergibt sich ein Beratungsbedarf, der allerdings nicht allzu hoch ausfällt (vgl. Abbildung 2).

Bei der SAZ sieht die Situation deutlich anders aus. Die Selbsterklärungsfähigkeit des Instrumentariums ist außerordentlich gering. Dies führt auch bei einer hohen methodischen Qualifikation des Anwenders noch zu einem großen Beratungsbedarf, soll das Instrument in der betrieblichen Praxis sachgerecht zum Einsatz kommen (vgl. Abbildung 3).

Anmerkungen

- 1) Vgl. auch zu folgenden Szyperski & Müller-Böling, Orientierung, S. 175ff.
- 2) Unter Technologien verstehe ich allgemeine Sätze über das Gestalten der Realität. Insofern fallen darunter nicht nur Ingenieur-, sondern auch Sozialtechnologien.
- 3) Vgl. auch Chmielewicz, Forschungsmethoden, S. 1556.
- 4) Vgl. auch Walter-Busch, Probleme, 66ff. sowie Büschges & Lütke-Bornefeld, Organisationsforschung, S. 25.
- 5) Zur empirischen Präzisierung von Bezugsrahmen allgemein vgl. Kubicek, Organisationsforschung; Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 19ff.; zu verschiedenen Präzisierungsstufen von Bezugsrahmen vgl. Müller-Böling, Überlegungen, S. 21ff.

- 6) Vgl. Szyperski & Müller-Böling, Orientierung, S. 177ff.; Müller-Böling, Organisation, S. 167ff.; Müller-Baling, Stand, S. 126ff.
- 7) Die Begriffe Instrumente, Tests sowie Skalen werden in diesem Beitrag synonym verwendet. Es handelt sich um Verfahren zur Messung wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Phänomene. Zur Unterscheidung vgl. Friedrichs, Methoden, S. 99f.
- 8) Vgl. Lienert, Testaufbau, S. 208ff.
- 9) Vgl. auch zum folgenden Fürtjes, Gestaltungspotential, und Müller-Baling & Fürtjes, Bezugsrahmen.
- 10) Vgl. z.B. Friedrichs, Methoden, S. 102; Holm, Zuverlässigkeit, S. 357; Lienert, Testaufbau S. 215ff.; Mayntz u. a., Einführung, S. 69f.
- 11) Vgl. Kerlinger, Grundlagen, S. 706f.; Lück, Testen, S. 81f.; Mayntz u. a., Einführung, S. 66.
- 12) Vgl. Friedrichs, Methoden, S. 101; Kerlinger, Grundlagen, S. 708f.; Lück, Testen, S. 82f.; Mayntz u. a., Einführung, S. 66.
- 13) Vgl. Friedrichs, Methoden, S. 102; Kerlinger, Grundlagen, S. 709ff.; Lück, Testen, S. 83; Mayntz u. a., Einführung, S. 66.
- 14) Vgl. Lienert, Testaufbau, S. 13f.
- 15) Vgl. zum Problem Andritzky, Operationalisierbarkeit, S. 21ff.; Büschges & Lütke-Bornefeld, Organisationsforschung, S. 53; Mayntz u. a., Einführung, S. 18.
- 16) Vgl. Orth, Einführung, S.9.
- 17) Vgl. Szyperski & Müller-Böling, Orientierung, S. 179f.
- 18) Vgl. Friedrichs, Methoden, S. 192ff.; Holm, Befragung 1, S. 32ff.; Kreutz & Thscher, Befragung, S. 24ff.
- 19) Vgl. Stogdill, Persönlichkeitsfaktoren; Mann, Review.
- 20) Vgl. auch Kubicek, Organisationsforschung, S. 109; Dubin, Theory, S. 90f.
- 21) Vgl. Lienert, Testaufbau, S. 19.
- 22) Vgl. Szyperski, Orientierung.
- 23) Vgl. auch Lienert, Testaufbau, S. 19.
- 24) Vorausgesetzt wird hierbei noch eine 40-Stunden-Woche.
- 25) Vgl. Neuberger, Allerbeck, Arbeitszufriedenheit.
- 26) Vgl. Fischer & Lück, SAZ, sowie Fischer, Arbeitszufriedenheit.
- 27) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 73.
- 28) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 74.
- 29) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 75.
- 30) Vgl. Fischer, Arbeitszufriedenheit, S. 223.
- 31) Vgl. Fischer & Lück, SAZ, S. 68.
- 32) 3Vgl. Fischer & Lück, SAZ, S. 73; in eigenen Untersuchungen ermittelte ich Werte zwischen 0,73 und 0,83; vgl. Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 115 sowie Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren, S. 46.
- 33) Vgl. Lütz & Schmeling, Zuverlässigkeit, zitiert nach Fischer, Arbeitszufriedenheit, S. 222.
- 34) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 82.
- 35) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 59. Herangezogen wurden die Werte, ermittelt durch Dubrawa. In anderen Untersuchungen werden deutlich geringere Werte ermittelt.
- 36) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 159.

- 37) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 131ff.
- 38) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 84ff.
- 39) Vgl. Fischer & Lück, SAZ, S. 69ff.
- 40) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. A 30.
- 41) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 120ff.
- 42) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 123ff.
- 43) Vgl. Fischer & Lück, SAZ; Ernst & Schmidt, Arbeitszufriedenheit; Nachreiner, Fließarbeit; Müller-Böling, Datenverarbeitung; Müller-Böling & Müller, Akzeptanzfaktoren; Müller-Böling & Ramme, Computerbenutzer. Auch die zusammenfassende Arbeit von Fischer, Arbeitszufriedenheit, vermittelt keinen Überblick über etwa Roh-Summenwerte für verschiedene Subpopulationen, sondern dient der Weiterentwicklung der SAZ und der Erkennung von Strukturen der Arbeitszufriedenheit.
- 44) Vgl. Fischer & Lück, SAZ, S. 73f.
- 45) Vgl. Fischer, Arbeitszufriedenheit, S. 247ff.
- 46) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. A 30 Punkt 7.
- 47) Vgl. auch Fischer, Arbeitszufriedenheit, S. 212.
- 48) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 129ff.
- 49) Zu diesen Begriffen vgl. Pleiß, Organisationstheorie, S. 30ff. und im Anschluß daran Müller-Böling, Datenverarbeitung, S. 9ff.
- 50) Vgl. Müller-Böling, Arbeitszufriedenheit, S. 27 und die dort zitierte Literatur.
- 51) Vgl. Neuberger & Allerbeck, Arbeitszufriedenheit, S. 158.
- 52) Vgl. Fischer, Arbeitszufriedenheit, S. 292ff.
- 53) Diese Erfahrungen stützen sich in erster Linie auf Ergebnisse des Projektes" Instrumententransfer (JNTRAY, gefördert im Rahmen des Schwerpunktprogramms "Methodologische Probleme der Organisationsforschung" der Deutschen Forschungsgemeinschaft, in dem ein Handbuch zur Erfassung und Gestaltung der Planungsorganisation (PLORGA-Handbuch) in die betriebliche Praxis transferiert wurde. Vgl. Müller-Böling & Fürtjes, Bezugsrahmen, sowie Müller-Böling & Klein, Transfer, sowie Müller-Böling & Klein, Nutzen.

Literatur

- Andritzky, K.: Die Operationalisierbarkeit von Theorien zum Konsumentenverhalten, Berlin 1976.
- Büschges, G.; Lütke-Bornefeld, P.: Praktische Organisationsforschung, Reinbek 1977.
- Chmielewicz, K.: Forschungsmethoden der Betriebswirtschaftslehre. In: Grochla, E.; Wittman, W. (Hrsg.): Handwörterbuch der Betriebswirtschaftslehre, 2. Aufl., Stuttgart 1975, Sp. 1548 - 1558.
- Dubin, R.: Theory building, New York 1969. Ernst, G.; Schmidt, K. H.: Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von unterschiedlichen Arbeitsstrukturen. In: Kleinbeck, U.; Ernst, G. (Hrsg.): Zur Psychologie der Arbeitsstrukturierung, Frankfurt u. a. 1981.
- Fischer, L.: Strukturen der Arbeitszufriedenheit und die Bedeutung des individuellen Bezugs-systems, Habil.-Schrift Universität zu Köln 1985.
- Fischer, L.; Lück, H. E.: Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). In: Psychologie und Praxis, 16. Jg. 1972, Heft 2, S. 64 - 76.

- Friedrichs, J.: Methoden empirischer Sozialforschung, Reinbek 1973.
- Fürtjes, H.-T.: Das Gestaltungspotential von Instrumenten der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung, Berlin 1982.
- Fürtjes, H.-T.; Müller-Böling, D.: Ein Bezugsrahmen zur Analyse des Transfers wissenschaftlicher Organisationsinstrumente in die Praxis, Arbeitsbericht Nr. 42 des Planungsseminars der Universität zu Köln, Januar 1982.
- Holm, K.: Die Befragung 1, 2. Aufl., München 1982.
- Holm, K.: Zuverlässigkeit von Skalen und Indizes. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 22. Jg. 1970, S. 357 -386.
- Kerlinger, F. N.: Grundlagen der Sozialwissenschaften, 2. Aufl., Weinheim - Basel 1978.
- Kreutz, H.; Titscher, S.: Die Konstruktion von Fragebögen. In: van Koolwijk, J.; WiekenMayser, M (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4, München - Wien 1974, S. 24 - 82.
- Kubicek, H.: Empirische Organisationsforschung, Stuttgart 1975.
- Lienert, G. A.: Testaufbau und Testanalyse, 3. Aufl., Weinheim - Berlin - Basel 1969.
- Lück, H. E.: Testen und Messen von Eigenschaften und Einstellungen. In: van Koolwijk, J.; Wieken-Mayser, M (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 5, München - Wien 1976, S.77 - 102.
- Lütz, C.; Schmeling, D. v.: Eine Untersuchung über die Zuverlässigkeit der Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ) nach Wiederholungsmethode. Unveröff. Hausarbeit, Universität GHS Duisburg 1972.
- Mann, R. D.: A review of the relationship between personality and leadership and popularity. In: Gibb, C. A. (ed.): Leadership, Harmondsworth 1969, S. 152 - 180
- Mayntz, R.; Holm, K.; Hübner, P.: Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie, 5. Aufl., Opladen 1978.
- Müller-Böling, D.: Arbeitszufriedenheit, in: Strutz, Hans (Hrsg.): Handwörterbuch der Verwaltung und Organisation, Köln 1982, S. 25 - 31.
- Müller-Böling, D.: Arbeitszufriedenheit bei automatisierter Datenverarbeitung. Eine empirische Analyse zur Benutzeradäquanz computergestützter Informationssysteme, München-Wien 1978.
- Müller-Böling, D.: Organisation von Planungssystemen mit Hilfe des PLORGA-Handbuches, in: Zeitschrift Führung und Organisation, 53. Jg. 1984, S. 167 - 180.
- Müller-Böling, D.: Zum Stand der empirischen Gründungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Szyperski, Norbert; Darscheid, Karl; Kirschbaum, Günter; Naujoks, Wilfried (Hrsg.): Unternehmungsgründung und Innovation, Göttingen 1983, S. 123 - 129.
- Müller-Böling, D.: Überlegungen zu Strategien der Gründungsforschung, in: Nathusius, Klaus; Klandt, Heinz; Kirschbaum, Günter (Hrsg.): Unternehmungsgründung. Konfrontation von Forschung und Praxis. Festschrift für Norbert Szyperski, Bergisch Gladbach 1984, S. 17 - 35.
- Müller-Böling, D.; Fürtjes, H. - T.: Ein Bezugsrahmen zur Analyse des Transfers wissenschaftlicher Organisationsinstrumente in die Praxis, Arbeitsbericht Nr. 42 des Planungsseminars der Universität zu Köln, Januar 1982.
- Müller-Böling, D.; Klein, S.: Befunde zum Transfer des PLORGA-Handbuches - Nutzung von Ergebnissen der empirischen Organisationsforschung in der betrieblichen Praxis, Arbeitsbericht Nr. 42 des Planungsseminars der Universität zu Köln, November 1983.
- Müller-Böling, D.; Klein, S.: Zum praktischen Nutzen des situativen Ansatzes - Konzeptionelle und instrumentelle Akzeptanzfaktoren, Arbeitsbericht Nr. 59 des Planungsseminars der Universität zu Köln, März 1985.

- Müller-Böling, D.; Müller, M.: Akzeptanzfaktoren der Bürokommunikation, München-Wien 1986.
- Müller-Böling, D.; Ramme, I.: Arbeitszufriedenheit von Computerbenutzern, Beitrag in diesem Band.
- Nachreiner, F.: Fließarbeit und Arbeitszufriedenheit. In: Lohn und Leistung, 74. Jg. 1977, Heft 6, S. 4 - 16.
- Neuberger, O.; Allerbeck, M.: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit, Bern - Stuttgart - Wien 1978.
- Orth, B.: Einführung in die Theorie des Messens, Stuttgart u. a. 1974.
- Pleiß, U.: Der anthropologische Aspekt einer Organisationstheorie der Unternehmung. In: Grochla, E. (Hrsg.): Organisation und Rechnungswesen, Berlin 1964, S. 11 - 51.
- Stogdill R.: Persönlichkeitsfaktoren und Führung: Ein Überblick über die Literatur. In: Kunczik, M. (Hrsg.): Führung, Düsseldorf - Wien 1972, S. 86 - 123.
- Szyperski, N.: Zur wissenschaftlichen und forschungsstrategischen Orientierung der Betriebswirtschaftslehre. In: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 23. Jg. 1971, S. 261 - 282.
- Szyperski, N.; Müller-Böling, D.: Zur technologischen Orientierung der empirischen Forschung. Überlegungen zur Integration empirischer Forschungsergebnisse und Forschungsinstrumente in eine Strategie Forschung durch Entwicklung, in: Witte, Eberhard (Hrsg.): Der praktische Nutzen empirischer Forschung, Tübingen 1981, S. 159 - 188.
- Walter-Busch, E.: Probleme der Wissenschaftstheorie. Methodenlehre empirischer Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, 4. Jg. 1975, S. 46 - 69.