

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
INHALTSVERZEICHNIS	VII
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XII
TABELLENVERZEICHNIS	XIV
1. EINLEITUNG, PROBLEMAUFRISS UND AUFBAU DER ARBEIT	1
1.1 Einleitung	1
1.2 Zur Relevanz des Ziels Erhöhung der Arbeitszufriedenheit beziehungsweise hohe Arbeitszufriedenheit	2
1.3 Zum praktischen Nutzen der Arbeitszufriedenheitsforschung .	4
1.4 Aufbau der Arbeit	8
2. ARBEITZUFRIEDENHEIT: BEGRIFFSDISKUSSION UND RAHMENMODELL . . .	9
2.1 Arbeitszufriedenheits-Begriffe nach den Systematisierungen von NEUBERGER und GEBERT/ROSENSTIEL	9
2.2 Arbeitszufriedenheit als Emotion beziehungsweise Einstellung	12
2.3 Arbeitszufriedenheit und verwandte Begriffe: Abgrenzungs- probleme	16
2.4 Arbeitszufriedenheit: Begrifflicher Minimalkonsens und Rah- menmodell	20
3. MESSUNG DER ARBEITZUFRIEDENHEIT	23
3.1 Vorbemerkungen über mögliche Meßmethoden und deren Verwen- dung	23
3.2 Messung der Arbeitszufriedenheit mittels strukturierter schriftlicher Befragung	25
3.2.1 "Theoriefreie" Instrumente zur Messung der Arbeitszu- friedenheit	26
3.2.1.1 Die Gesichter-Skala	26
3.2.1.2 Die BRAYFIELD/ROTHE-Skala	28
3.2.1.3 Die "Skala zur Messung von Arbeitszufrieden- heit" von FISCHER/LÜCK	28
3.2.1.4 Der "Minnesota Satisfaction Questionnaire" .	30
3.2.1.5 Der "Job Descriptive Index"/"Arbeitsbeschrei- bungs-Bogen"	32

	Seite
3.2.2 "Theoriebezogene" Instrumente zur Messung der Arbeitszufriedenheit	37
3.2.2.1 Das PORTER-Instrument	37
3.2.2.2 Das Instrument von BRUGGEMANN zur Erhebung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit	39
3.3 Validität der Arbeitszufriedenheits-Meßinstrumente	42
3.3.1 Argumente gegen die Validität strukturierter Befragungen und deren Stichhaltigkeit	43
3.3.1.1 Das Artefakt-Argument	44
3.3.1.2 Das Ambivalenz-Argument	46
3.3.1.3 Das Manipulierbarkeits-Argument	51
3.3.1.4 Das Spillover-Argument	55
3.3.1.5 Das Selbstselektions-Argument	56
3.3.1.6 Die Argumente: Abwehrmechanismen und asymmetrisches Vergessen	57
3.3.1.7 Das Argument: Gesenktes Anspruchsniveau	60
3.3.1.8 Das Argument: Soziale Erwünschtheit	60
3.3.1.9 Fazit	65
3.3.2 Die strukturierten Arbeitszufriedenheits-Meßinstrumente im Licht der klassischen Gütekriterien	65
3.3.2.1 Objektivität	66
3.3.2.2 Reliabilität	66
3.3.2.3 Formen der Validität und deren Problematik	73
3.3.2.3.1 Konstruktvalidierung der "theoriefreien" Arbeitszufriedenheits-Erhebungsinstrumente mittels Faktorenanalyse	79
3.3.2.3.2 Konstruktvalidierung der "theoriefreien" Arbeitszufriedenheits-Erhebungsverfahren mittels Instrumentenvergleich	81
3.3.2.3.3 Zur Validität der "theoriebezogenen" Arbeitszufriedenheits-Meßverfahren	84
3.3.2.4 Fazit	88
3.4 Praktischer Nutzen der Arbeitszufriedenheits-Meßinstrumente	90
3.4.1 Mögliche Nützlichkeitskriterien	90

	Seite
3.4.2 Zur Aussagekraft der erhobenen Arbeitszufriedenheits-Daten im Rahmen der Ist-Analyse	91
3.4.2.1 Arbeitszufriedenheit als relativer Indikator	94
3.4.2.2 Spezifische Probleme: Mittelwertbildung, Arbeitszufriedenheits-Normen und interpersonelle Vergleichbarkeit der Arbeitszufriedenheits-Ausprägungen	96
3.4.3 Arbeitszufriedenheits-Daten als Hilfsmittel bei der Ursachenanalyse und Entscheidung über mögliche Abhilfemaßnahmen	101
3.4.4 Fazit	104
3.5 Abschließende Bemerkungen	105
4. DETERMINANTEN DER ARBEITZUFRIEDENHEIT (I): BEWERTUNGSSTANDARDS UND KOGNITIVE PROZESSE	109
4.1 Bewertungsstandards	109
4.1.1 Unterschiedliche Bewertungsstandards in Arbeitszufriedenheits-Definitionen: Bedeutung und mögliche Zusammenhänge	109
4.1.2 Bewertungsstandards als Elemente theoretischer Ansätze zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit, diesbezüglicher Erkenntnisstand und praktischer Nutzen	115
4.1.2.1 Die Bedürfnistheorie von MASLOW	116
4.1.2.2 Die Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG	121
4.1.2.3 Arbeitszufriedenheit und Gerechtigkeitsvorstellungen: Die Equity-Theorie von ADAMS	131
4.1.2.4 Arbeitszufriedenheit im Rahmen von VIE-Theorien	140
4.1.2.5 Arbeitszufriedenheit und Anspruchsniveau	149
4.1.3 Fazit	158
4.2 Kognitive Prozesse	159
4.2.1 Verschiedene Varianten des Soll-Ist-Vergleichs und des funktionalen Zusammenhangs zwischen dem Vergleichsergebnis und Arbeitszufriedenheit	160
4.2.2 Zur Erklärbarkeit der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit mit Hilfe spezifischer Teilzufriedenheiten	172
4.3 Bewußtheit der Bewertungsstandards und kognitive Grenzen	184

	Seite
4.4 Abschließende Bemerkungen	186
5. DETERMINANTEN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT (II): SPEZIFISCHE VARIABLEN IM LICHT VON THEORIE UND EMPIRIE	189
5.1 Zum Erkenntnisstand im Hinblick auf spezifische Determinanten der Arbeitszufriedenheit	189
5.2 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsinhalt: Das "job characteristics model" (JCM)	190
5.2.1 Das JCM: Hintergrund, Rekonstruktion des Ausgangsmodells und überprüfte Zusammenhänge	191
5.2.2 Das JCM im Licht der empirischen Evidenz	201
5.2.2.1 Die erste Überprüfung des Modells durch HACKMAN/OLDHAM	201
5.2.2.2 Deutsche Studien zum JCM	207
5.2.2.3 Angelsächsische Studien zum JCM	219
5.2.2.3.1 Feldexperimentelle Überprüfungen des JCM	219
5.2.2.3.2 Überblick über wesentliche Ergebnisse und Probleme bezüglich des JCM	226
5.2.3 Modifikationen und Erweiterungen des JCM	231
5.2.3.1 Modifikationen bei den Moderatorvariablen	231
5.2.3.2 Modifikationen bei den Kerndimensionen	233
5.2.3.3 Modifikationen bei den kritischen psychologischen Zuständen	235
5.2.3.4 JCM und Aktivierungstheorie	238
5.2.3.5 JCM und Equity-Theory	239
5.2.3.6 JCM und Vorgesetztenverhalten	241
5.2.3.7 Fazit	244
5.2.4 Über den Zusammenhang zwischen objektiven und wahrgenommenen Tätigkeitsmerkmalen	245
5.2.4.1 Zur Übereinstimmung zwischen Experten- und Arbeitsplatzinhaber-Ratings	247
5.2.4.2 Individuelle Unterschiede bei der Wahrnehmung von Tätigkeitsmerkmalen	249
5.2.4.3 Zur sozialen Beeinflussung bei der Wahrnehmung der Tätigkeitsmerkmale	252
5.2.4.4 Fazit	258

	Seite
5.2.5 Zur zielgerichteten Veränderbarkeit der JCM-relevanten Tätigkeitsmerkmale	259
5.2.6 Weitere in der Literatur diskutierte Probleme	260
5.2.6.1 Das JCM in dynamischer Hinsicht	260
5.2.6.2 Zur Kausalrichtung im JCM	262
5.3 Abschließende Bemerkungen	268
 6. ARBEITZUFRIEDENHEIT UND ARBEITSVERHALTEN	 272
6.1 Einführung in die Problematik	272
6.2 Arbeitszufriedenheit und Fluktuation	276
6.3 Arbeitszufriedenheit und Absentismus	277
6.4 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung	280
6.5 Abschließende Bemerkungen	286
 7. SCHLUSSBETRACHTUNG	 288
 VERZEICHNIS MEHRFACH VERWENDETER SPEZIFISCHER ABKÜRZUNGEN	 294
LITERATURVERZEICHNIS	295