

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

ARBEITSZUFRIEDENHEIT IM INDUSTRIE UND
HANDWERKSBEREICH VOR UND WÄHREND DER FINANZKRISE
DER VERSUCH EINES VERGLEICHS

RENATE MAGERL

angestrebter akademischer Grad
Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag^a rer. soc. oec.)

Wien, 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie: Rechts-, Sozial-, und
Wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung

Diplomarbeitsbetreuer: em. O. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schulz

Danke ...

Im Vorfeld möchte ich allen Personen danken, die mich während meiner gesamten Studienzeit und besonders bei meiner Diplomarbeit unterstützt und immer wieder ermutigt haben.

Ein besonderer Dank gilt meinem Diplomarbeitsbetreuer Herrn Prof. Dr. Wolfgang Schulz für die Betreuung meiner Diplomarbeit und seiner beratenden Unterstützung. Weiters möchte ich vor allem meiner Familie für die bedingungslose emotionale und vor allem finanzielle Unterstützung danken. Durch ihre Unterstützung war es mir überhaupt möglich meine Studienzeit zu genießen und in der vorgegebenen Zeit auch zu beenden. Ein besonderer Dank gilt auch meinem Freund Hannes für seine emotionale Unterstützung und aufmunternden Worte. Und natürlich danke ich auch meinen StudienkollegInnen und FreundInnen, die mir oft mit Rat und Tat zur Seite standen und immer für mich da waren und auch noch sind.

Danke!

Abstract

In der vorliegenden Arbeit wird versucht, eine vergleichende Darstellung der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in den Bereichen Industrie, Technik, Handwerk, Baugewerbe, Maschinenbau in Österreich vor und während der Finanzkrise anhand eigens erhobener Daten (2009) und Daten des European Social Survey Welle 3 aus dem Jahre 2006 vorzunehmen. Ziel dieser Arbeit ist es, einen Vergleich der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in den Bereichen Industrie, Technik, Handwerk, Baugewerbe und Maschinenbau vor und während der Finanzkrise vorzunehmen.

Die Auswertung erfolgt statistisch, anhand verschiedener Verfahren sowohl bi- als auch multivariat. So werden die Gesamtzufriedenheiten (Zufriedenheit mit Gesundheitssystem, Bildung, Wirtschaft, Leben etc.) zuerst mit Hilfe der deskriptiven Statistik im Vergleich 2006 und 2009 dargestellt. Der Vergleich der Stärke der Einflüsse der verschiedenen Determinanten (Gesundheitszustand, Glück, angemessene Bezahlung, Kollegen etc.) von 2006 auf 2009 wird anhand der Beta-Werte einer Regressionsanalyse dargestellt und zusätzlich mit einer Spearman-Korrelation überprüft. So sind die Stärken der Einflüsse der unabhängigen Variablen im Vergleich 2006 und 2009 sehr anschaulich dargestellt und Veränderungen gut erkennbar.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Arbeitszufriedenheit in Zeiten der Finanzkrise zwar keinen enormen Rückgang der Zufriedenheit im Vergleich zu 2006 erlitten hat. Es sind jedoch deutliche Anzeichen auf einen Anstieg der Unzufriedenen erkennbar und die Gründe für den Anstieg der Unzufriedenen von den Befragten auch mehrheitlich in der Finanzkrise zu finden. Die Finanzkrise hat somit Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Beschäftigten in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Baugewerbe und Maschinenbau. Ein wichtiger Aspekt, der bei der Betrachtung all dieser Ergebnisse bedacht werden sollte, ist, dass von 2006 auf 2009 natürlich schon sehr viele Kündigungen vor sich gegangen sind und diese gekündigten Personen im Jahr 2009 gar nicht mehr befragt werden konnten. Es sind somit – etwas salopp formuliert –, nur mehr jene Personen im Datensatz von 2009 enthalten, die die Kündigungswellen zwischen 2006 und 2009 „überstanden“ haben und noch im Berufsleben stehen und somit befragt werden konnten.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	3
2	PROBLEMSTELLUNG, ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSFRAGEN.....	5
2.1	Zielsetzung	5
2.2	Zielgruppe	6
2.3	Fragestellungen	7
3	FORSCHUNGSOBJEKT – BEGRIFFE, DEFINITIONEN UND EINGRENZUNGEN.....	9
3.1	Finanzkrise	9
3.1.1	Von der Finanzkrise zur Wirtschaftskrise	9
3.1.2	Stellenabbau und Arbeitslosigkeit in der Finanzkrise.....	12
3.1.3	Der österreichische Arbeitsmarkt in der Krise	13
3.2	Arbeitszufriedenheit.....	16
3.2.1	Definition des Begriffes Arbeitszufriedenheit	18
3.2.2	Determinanten der Arbeitszufriedenheit.....	22
3.3	Probleme der Operationalisierung	24
3.3.1	Gesamtzufriedenheit versus Facettenzufriedenheit	24
3.3.2	Durchwegs positive Einstufung auf der Zufriedenheitsskala	27
3.3.3	Arbeitszufriedenheit – Lebenszufriedenheit – Ein Zusammenhang?.....	29
3.4	Vier Kategorien der Arbeitszufriedenheit nach Neuberger (1974)	31
4	THEORETISCHE HINTERGRÜNDE	33
4.1	Inhaltstheorien.....	34
4.1.1	Motivationstheorie/Bedürfnispyramide von Maslow	34
4.1.2	Zwei-Faktoren-Modell von Herzberg.....	35
4.1.3	Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham	36
4.2	Kognitive Ansätze/Prozesstheorie	38
4.2.1	Erwartungs-Valenz-Modell von Vroom.....	38
4.3	Das Modell von Bruggemann.....	38
4.4	Messinstrumente der Arbeitszufriedenheit	42
4.4.1	Porters Fragebogen.....	42
4.4.2	Arbeitszufriedenheitskurzskala (AZK) von Bruggemann.....	44
4.4.3	Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger	44
5	EXKURS: ARBEITSKLIMA-INDEX DER ARBEITERKAMMER OÖ	46
6	VERWENDETE DATENSÄTZE	52
6.1	Der Vergleichsdatensatz - European Social Survey Fragebogen Welle 3.....	53
6.2	Beschreibung der Datensätze.....	55
6.2.1	ESS-Welle 3 – Erhebung 2006	55
6.2.2	eigene Erhebung 2009	56

7	EMPIRISCHER TEIL	57
7.1	Zusammenfassung der deskriptiven Statistik	58
7.1.1	Vergleich des Alters und Geschlechts	58
7.1.2	Vergleich der Haushaltsgrößen	59
7.1.3	Vergleich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung	59
7.1.4	Vergleich des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens	60
7.1.5	Vergleich des Familienstandes	61
7.1.6	berufliche Position	61
7.1.7	Schichtarbeit	62
7.1.8	Kurzarbeit	62
7.2	Zufriedenheit verschiedener Bereiche 2006 und 2009	64
7.2.1	Allgemeine Zufriedenheit/Lebenszufriedenheit	64
7.2.2	Zufriedenheit mit der derzeitigen Wirtschaftslage	65
7.2.3	Zufriedenheit mit der österreichischen Bundesregierung	65
7.2.4	Zufriedenheit mit der Demokratie in Österreich	65
7.2.5	Zufriedenheit mit dem Bildungssystem	66
7.2.6	Zufriedenheit mit dem Gesundheitssystem	66
7.2.7	Wie glücklich sind Sie?	66
7.2.8	Arbeitszufriedenheit – Globale Arbeitszufriedenheit	67
7.2.9	Zusammenfassende Beantwortung der Frage	67
7.3	Grafische Darstellung der Zufriedenheitsvariablen Lebenszufriedenheit, Glück, Arbeitszufriedenheit	69
7.4	Zusammenhang Arbeitszufriedenheit – Lebenszufriedenheit	71
7.4.1	Zusammenfassende Beantwortung der Frage	72
7.5	Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit	73
7.5.1	Sozialstrukturelle Merkmale	73
7.5.2	Persönliches Empfinden, Gesundheit, Gestimmtheit etc.	76
7.5.3	Merkmale des Arbeitsplatzes	78
7.5.4	Zusammenfassende Beantwortung der Fragen	82
7.6	Veränderungen der Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit	84
7.6.1	Einfluss der Determinanten des persönlichen Empfindens, Glück etc. auf die Arbeitszufriedenheit	84
7.6.2	Einfluss der Merkmale des Arbeitsplatzes auf die Arbeitszufriedenheit	87
7.6.3	Zusammenfassende Beantwortung der Frage	90
7.7	Verbesserung oder Verschlechterung? – Arbeitssituation und derzeitige wirtschaftliche Lage im Vergleich zu vor fünf Jahren	91
7.7.1	Derzeitige Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren	91
7.7.2	Derzeitige wirtschaftliche Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren	93
7.7.3	Zusammenfassende Beantwortung der Fragen	94
8	ZUSAMMENFASSUNG – RESÜMEE UND AUSBLICK	96
9	LITERATURVERZEICHNIS	98
10	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	104
11	ANHANG	105

1 EINLEITUNG

„Zufriedenheit ist wertvoller als Reichtum „

(französisches Sprichwort)

Dieses Zitat deutet schon auf die Wichtigkeit von Zufriedenheit im Leben jedes Menschen hin. Um ein glückliches und erfülltes Leben zu genießen, ist es notwendig, dass man zufrieden ist. Doch nicht nur die Zufriedenheit mit dem Leben, auch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz hat im Laufe der Zeit immer mehr an Bedeutung gewonnen und soll auch das Thema dieser Diplomarbeit sein.

Im Taylorismus und Fordismus verstand man Arbeitskräfte als die Rädchen in einer großen Mega-Maschine (Unternehmen) in der alles reibungslos funktioniert. Solche Arbeitsweisen mögen zwar effizient und für die Erzeugung von standardisierten Massenprodukten geeignet sein, doch wird hier die Arbeitskraft nicht als Mensch mit Gefühlen und Bedürfnissen gesehen, sondern lediglich als ein Teil der großen Maschine im Produktionsprozess. Erste ausführliche Untersuchungen und Studien in den 70er Jahren thematisierten die Gefühle und Gemüthsstimmungen von Arbeitskräften in Arbeitszufriedenheitsstudien. Man erkannte, dass die Zufriedenheit der Arbeitskräfte große Auswirkung auf die Leistungsfähigkeit und Produktionsfähigkeit hat. Von da an versuchte man auch menschliche Züge in Form von „Human Relations“ in Unternehmen einfließen zu lassen.

In der heutigen Zeit hat die „Human Relations-Bewegung“ bereits in alle Unternehmen Einzug genommen (einige Ausnahmen möge es vielleicht geben) und die Bedürfnisse und Anliegen der Arbeitnehmer werden immer mehr berücksichtigt. Doch aktuell, in einer Zeit die nach einem enormen wirtschaftlichen Aufschwung der letzten Jahre nun an einer weltweiten wirtschaftlichen Rezession leidet und nun von Entlassungen, Kurzarbeit, Betriebsschließungen etc. geprägt ist, rückt die Thematisierung der Arbeitszufriedenheit wieder vermehrt ans Licht. Denn es sind vor allem Arbeitnehmer, die unter der Finanzkrise 2007 und deren Folgen leiden. Sie sind diejenigen die von Arbeitslosigkeit, Lohnkürzungen, Kurzarbeit, Betriebsschließungen betroffen sind. Diese Veränderungen auf den Arbeitsmarkt haben natürlich Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit, und genau diese Einflüsse und Veränderungen sollen in dieser Arbeit thematisiert und untersucht werden. Der Titel der vorliegenden Arbeit beinhaltet bereits das Augenmerk das in dieser Arbeit von großer

Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird auf die weibliche Form bzw. die Kombination von männlicher und weiblicher Form verzichtet. Die Verfasserin legt aber auf die Feststellung wert, dass in der gesamten Arbeit mit der männlichen Form Männer und Frauen gleichberechtigt gemeint sind.

Alle Zitate wurden originalgetreu übernommen, d.h. es wurde die jeweilige vom Autor verwendete Rechtschreibung übernommen.

Bedeutung ist, nämlich die Veränderung der Arbeitszufriedenheit in Zeiten eines sehr unsicheren Arbeitsmarktes im Vergleich zu der Zeit vor dem wirtschaftlichen Abschwung.

Zu Beginn dieser Arbeit wird das Thema dieser Arbeit ausführlich geschildert und die Problemstellung, die Zielsetzung und Fragestellungen detailliert erläutert. Das darauffolgende Kapitel beschäftigt sich mit den wichtigsten Begriffen dieser Arbeit. Hier werden Begriffe wie „Finanzkrise“ und „Arbeitszufriedenheit“ definiert, erklärt und abgegrenzt und auch Probleme der Operationalisierung dieser Begriffe thematisiert.

Ein sehr großes Kapitel widmet sich den theoretischen Hintergründen zur Arbeitszufriedenheit. Theorien und Ergebnisse die zu diesem Thema vorhanden sind werden beschrieben. Hier wird unterschieden in vorwiegend Inhaltstheorien, Prozesstheorien und Messinstrumente der Arbeitszufriedenheit. Natürlich stellt dieses Kapitel nur eine Auswahl der vorhandenen Theorien dar, die Thematisierung aller vorhandenen Theorien zu diesem Thema würde den Rahmen einer Diplomarbeit sprengen.

Anschließend an die theoretischen Hintergründe folgt ein Exkurs zum Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer OÖ. In diesem Kapitel werden aktuelle Daten und Zahlen zum Arbeitsklima-Index dargestellt. Hier zeichnen sich bereits erste Tendenzen zur Veränderungen des Arbeitsmarktklimas in Österreich ab.

Das vorletzte Kapitel stellt eine Beschreibung der verwendeten Datensätze dar. Hier wird der Vergleichsdatsatz European Social Survey Welle 3 und der eigene Datensatz (Erhebung 2009) beschrieben.

Und das letzte und auch wichtigste Kapitel dieser Arbeit enthält die Auswertung der Datensätze und die damit gewonnen Ergebnisse dieser Diplomarbeit. Dieses Kapitel widmet sich der Reihe nach der Beantwortung der gestellten Forschungsfragen und schildert die Ergebnisse der durchgeführten Auswertungen und klärt letztendlich die Frage: Hat sich die Arbeitszufriedenheit im Industrie- und Handwerksbereich in Österreich im Vergleich vor und während der Finanzkrise verändert oder nicht?

Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer und somit auch das gewählte Thema der Diplomarbeit soll für alle Personen von großer Interesse sein, denn wie schon der österreichischer Erzähler und Dichter Peter Rosegger gesagt hat:

„Wer nicht schon in der Arbeit Genugtuung findet, der wird nie zur Zufriedenheit gelangen.“

2 PROBLEMSTELLUNG, ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSFRAGEN

Arbeitszufriedenheit ist schon seit Jahrzehnten ein häufig untersuchtes und immer aufs neue spannendes und interessantes Konzept. Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird immer wichtiger, für beiden Seiten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – ist es wichtig, dass die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zufrieden sind.

Vor allem in den 70er Jahren stieg das Interesse an der Untersuchung der Arbeitszufriedenheit stark an. In dieser Zeit hat sich die Arbeitszufriedenheit im Rahmen der Unternehmensziele zu einem eigenständigen Humanziel entwickelt.

Schnell haben Unternehmen erkannt, dass zufriedene Mitarbeiter eine der wertvollsten – wenn nicht sogar die wertvollste – Ressource eines Unternehmens ist.

Und vor allem in Zeiten mit schlechter wirtschaftlicher Lage ist es wichtig zufriedene Mitarbeiter zu haben, sie an das Unternehmen zu binden bzw. sie für das Unternehmen zu gewinnen. Die Finanz- und Bankenkrise die seit 2007 immer weitere Kreise über die gesamte Weltwirtschaft gezogen hat, hat weltweit einen erheblichen wirtschaftlichen Schaden angerichtet und Spuren hinterlassen. Personalabbau, Kurzarbeit, Einstellungsstopp usw. treffen nun Arbeitnehmer mehr als Arbeitgeber. Gerade in solchen unsicheren Zeiten ist es für ein Unternehmen wichtig, dass die Mitarbeiter trotz allem zufrieden sind und ihre Leistung für das Unternehmen bringen können und wollen. Doch sind die Mitarbeiter in Zeiten des Personalabbaus, Zeiten von Kurzarbeit usw. mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden? Oder sind sie etwa unzufrieden? Haben sie Existenzängste? Ängste entlassen zu werden und somit ihre Familien nicht mehr ernähren zu können?

2.1 ZIELSETZUNG

Ziel dieser Diplomarbeit ist es, durch einen Vorher-Jetzt-Vergleich herauszufinden, ob die Arbeitnehmer in einer Zeit der wirtschaftlichen Rezession im Vergleich zu vor der Finanzkrise zufriedener, unzufriedener oder etwa gleich zufrieden sind.

Es soll daher eine Vergleichsstudie durchgeführt werden. Für diese Vergleichsstudie werden Teile des ESS-Fragebogen herangezogen. Bei der ausgewählten ESS-Studie handelt es sich um den European Social Survey 2003 Welle 2 welcher sich mit dem Thema „Family, Work and Well-Being“ auseinandersetzt. Aus dem Fragebogen der erwähnten Studie werden relevante Fragen zur Arbeitszufriedenheit herausgenommen und anhand einer eigenen Pilotstudie erhoben.

Im Anschluss an die eigene Erhebung werden die Vergleiche zwischen VOR der Finanzkrise und WÄHREND der Finanzkrise angestellt. Die resultierenden Ergebnisse sind für die gesamte Wirtschaft und vor allem für Unternehmen und für Sozialpartner von Interesse, da man einen Überblick über das Befinden der betroffenen Arbeiter erhält und gezielte Maßnahmen setzen kann, um ihre Zufriedenheit zu steigern (falls sie gesunken ist).

2.2 ZIELGRUPPE

Generell stellen erwerbstätige Personen in den Bereichen Industrie, Technik, Handwerk, Baugewerbe, Maschinenbau die interessierende Zielgruppe dieser Arbeit dar. Personen, die in einem dieser Bereiche arbeiten und zum Zeitpunkt der Befragung einer bezahlten Tätigkeit im Ausmaß von mindestens 20 Stunden in der Woche nachgehen sollen an der Erhebung teilnehmen.

Der Bereich Industrie, Technik etc. wurde gewählt, da vor allem in diesem Bereich seit Beginn der Finanzkrise 2007 Pessimismus und Resignation zugenommen haben. (vgl. www.sora.at; Arbeitsklima-Index Mai 2009). Waren es im Herbst 2008 nur 11% der Arbeitnehmer in Industrie und Gewerbe die ein Gefühl des Pessimismus gegenüber ihren Betrieb kundgaben, so waren es im Frühjahr 2009 bereits 23% der Arbeitnehmer die in der Befragung angaben ihrem Betrieb pessimistisch gegenüber zu stehen. (vgl. www.sora.at, Arbeitsklima-Index Mai 2009)

Viele der großen Industriebetriebe sind bzw. waren von der Finanzkrise besonders schwer betroffen. Schlechte Auftragslage verbunden mit finanziellen Einbußen waren die Gründe, warum viele Arbeitnehmer entlassen werden mussten und noch immer entlassen werden. Die Betriebe benötigen aufgrund der schlechten Auftragssituation nicht mehr so viele Arbeitnehmer. Von Seiten der Arbeitgeber wird versucht diesen Kostenfaktor einzusparen.

Die Zielgruppe der Untersuchung sind daher erwerbstätige Personen (weiblich und männlich) im Bauwesen, Industrie-, Handwerks- und Technikbereich die einer bezahlten Tätigkeit nachgehen.

2.3 FRAGESTELLUNGEN

Die konkreten Fragestellungen, die in dieser Arbeit behandelt werden sollen, betreffen folgende Punkte:

- Haben sich Veränderungen in den Zufriedenheiten mit verschiedenen System oder Bereichen Österreichs (Bildungssystem, Gesundheitssystem, Bundesregierung etc.) zwischen 2006 und 2009 ergeben?

Ziel dieser Fragestellung ist es einen Überblick über die Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen des Lebens der Menschen zu erhalten. Man kann anhand der Ergebnisse dieser Frage einen Gesamteindruck über die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit der Österreicher von 2006 und 2009 erhalten. Zusätzlich kann man erkennen, ob Veränderungen zwischen den beiden Messzeitpunkten eingetreten sind.

- Welche unabhängigen Variablen (Alter, Geschlecht, berufliche Position etc.) haben Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?

Generell stellt sich in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit natürlich die Frage, welche Variablen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Welche unabhängigen Merkmale beeinflussen den Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten und wie stark sind die jeweiligen Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit?

- Haben sich Veränderungen in Bezug auf die Stärke des Einflusses von 2006 auf 2009 ergeben?

Aufbauend auf die vorherige Fragestellung, ist es natürlich naheliegend die Stärke der Einflüsse zu untersuchen und zusätzlich die Veränderung in der Stärke der Einflüsse zu betrachten. Haben sich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten 2006 und 2009 Veränderungen in der Stärke der Einflüsse der unabhängigen Variablen ergeben? Haben die einzelnen unabhängigen Variablen 2009 mehr oder weniger Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit als 2006?

- Sind die Einflüsse der Determinanten auf die Grundgesamtheit übertragbar?

Als weiteren Schritt ist es für die Aussage der Ergebnisse natürlich von enormer Wichtigkeit zu wissen, ob die entstanden Zusammenhänge in der Stichprobe auch auf die Grundgesamtheit übertragbar sind. Sind die entstanden Ergebnisse auch für die Grundgesamtheit zutreffend?

- Was sind für die Befragten im Bereich Industrie, Handwerk, Technik etc. die Gründe für eine etwaige empfundene Verschlechterung der Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren?

Um das Thema dieser Arbeit noch weiter zu vertiefen und die gestellte Herausforderungen des Vergleiches zwischen vor und während der Finanzkrise besser beantworten und entgegenzutreten zu können ist es von großer Bedeutung, die Befragten direkt nach ihrer Einschätzung (Verschlechterung oder Verbesserung) der derzeitigen Arbeitssituation im Vergleich zu vor der Wirtschaftskrise zu fragen. Die Ergebnisse sollen Auskunft darüber geben, wie die Befragten die derzeitige Situation im direkten Vergleich mit vor fünf Jahren einschätzen. Man erhält anhand dieser Frage ein sehr deutliches Stimmungsbild der Zielgruppe.

- Was sind für die befragten Personen die Gründe für eine etwaige empfunden Verschlechterung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren?

In diesem Fall soll der Frage nachgegangen werden wie die befragten Personen nun die derzeitige wirtschaftliche Situation Österreichs im Vergleich zu vor fünf Jahren einschätzen. Haben sich, laut den Befragten, Verbesserungen oder Verschlechterungen in Bezug auf die wirtschaftliche Situation ergeben. Auch hier erhält man anhand der Daten ein aktuelles Stimmungsbild der befragten Zielgruppe.

- Besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit? Determiniert die Arbeitszufriedenheit die Lebenszufriedenheit oder bestimmt die Lebenszufriedenheit die Arbeitszufriedenheit?

Diese generelle Frage soll nochmals den bereits häufig thematisierten Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit aufgreifen. Die Beantwortung dieser Frage soll zeigen, dass und vor allem wie stark sich die beiden Variablen gegenseitig beeinflussen.

Die Beantwortung der soeben dargestellten Fragestellungen soll zusammenfassend einen guten Überblick über die derzeitige Einschätzung der Arbeitsmarktsituation und der wirtschaftlichen Situation in Österreich zeigen. Ebenso sollen die Auswertungen zeigen, ob es zu einer Verschlechterung oder einer Verbesserung der Arbeitszufriedenheit im Vergleich vor und während der Finanzkrise gekommen ist. Des Weiteren soll klar und deutlich erkennbar werden, welche unabhängigen Variablen großen Einfluss und welche wiederum weniger großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Zusammenfassend ist es das Ziel dieser Arbeit, einen Überblick über die derzeitige Stimmung am österreichischen Arbeitsmarkt in der speziellen Zielgruppe der Beschäftigten in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Maschinenbau und Baugewerbe zu erhalten.

3 FORSCHUNGSOBJEKT – BEGRIFFE, DEFINITIONEN UND EINGRENZUNGEN

3.1 FINANZKRISE

Die vorherrschende Finanz- und Wirtschaftskrise nahm ihre Anfänge im Jahr 2007 auf dem US-Immobilienmarkt. Die Krise zog, ausgehend von den USA, ihre Kreise über die ganze Welt. Wesentlich beeinflusst wurde die Krise durch die fallenden Immobilienpreise in den USA. Nach einer langen Phase der Preissteigerung auf dem Immobilienmarkt entwickelte sich diese Phase zu einer Immobilienblase. Zugleich konnten immer mehr Kreditnehmer ihre Kreditraten aufgrund der steigenden Zinsen oder auch aufgrund fehlenden Einkommens nicht mehr begleichen. Und da die Kredite durch Weiterverkäufe in aller Welt verstreut waren, weitete sich die Krise auf die gesamte Welt aus.

Seit 2008 sind nun die enormen Folgen dieser Krise auf dem US-Immobilienmarkt in vielen Teilbereichen der Weltwirtschaft zu spüren. Die Wirtschaft begann fast überall auf der Welt zu schrumpfen. Nahezu die gesamte Welt ist betroffen. Europa genau so, wie die USA und auch Japan, Südkorea usw.

3.1.1 Von der Finanzkrise zur Wirtschaftskrise

Anfangs war man, auch in Expertenkreisen, der Meinung, dass diese Krise eine Finanzkrise bleibt und nicht auf die reale Wirtschaft übergreift. Doch je länger die Krise anhielt, desto klarer wurde es, dass diese Krise auch Auswirkungen auf Konjunktur, Beschäftigung und den Staatshaushalt hat und somit zu einer realen Wirtschaftskrise wird.

Jürgen Seitz, Nachrichtensprecher des Bayrischen Rundfunks, kommentiert die Krise an den Finanzmärkten schon im August 2007 folgendermaßen:

„Die schlimmste Finanzkrise seit 1931‘ hat Bankenaufseher Jochen Sanio ausgemalt. Dies Zitat hätte niemals an die Öffentlichkeit gelangen dürfen, aber ich bin trotzdem dankbar dafür, weil es leider begründet ist und wachrüttelt. Vielleicht stoppen die Banken diesmal noch den Flächenbrand. Doch Profis wissen schon lange: Die ungehemmte Kreditvergabe der US Banken wird immer mehr zur finanziellen Massenvernichtungswaffe. Die Amerikaner leben längst in einem gigantischen Schuldenimperium. Weitere milliarden schwere Rettungsaktionen drohen also und weder Finanzminister noch Banken können das auf Dauer schultern. Was uns das angeht? Viel, denn weltweit haben Banken, Versicherungen und Pensionsfonds kaum Anlagealternativen. Sie investieren zwangsläufig im Dollarraum.

Was wird passieren? Jeder faule Kredit der jetzt platzt behindert künftig die Kapitalversorgung wettbewerbsfähiger Unternehmen. Das gefährdet Arbeitsplätze. Das Vertrauen der Anleger sinkt durch die aktuelle Bankenkrise und die Nachfrage nach Gold und anderen krisensicheren Geldanlagen wird noch mehr steigen. Wer Geld zu verlieren hat, sollte den Anlass nutzen und über den dauerhaften Werterhalt seines Vermögens nachdenken. Besser heute als morgen.“ (tagesthemen, Bayrischer Rundfunk vom 2.8.2007)

Es wurde also bereits 2007, kurz nach bekannt werden der Probleme auf dem US-Immobilienmarkt, vor einer weltweiten Finanz-, sogar Wirtschaftskrise gewarnt. Doch viele bzw. die meisten Menschen wie auch Unternehmen waren sich damals noch sicher, dass die US-Immobilienkrise nicht auf Europa übergreifen werde. Keiner glaubte daran, dass diese Krise dann doch solche Ausmaße annehmen würde und auch in Europa und auf der ganzen Welt eine Krise auslösen würde die alles umstürzt und viel verändert.

Dass diese Finanzkrise in weiterer Folge maßgeblichen Einfluss auf die gesamte Wirtschaft, und infolgedessen auch jeden einzelnen Arbeitnehmer mehr oder weniger betrifft, ist naheliegend und gut nachvollziehbar. Am Beispiel der Industriebetriebe lassen sich die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise sehr anschaulich darstellen.

Vor der Finanzkrise erlebte die gesamte Welt einen enormen Aufschwung. Die Wirtschaft stand auf ihrem Höhepunkt, es wurde produziert was die Produktionsmittel hergaben. Lange Zeit haben zum Beispiel die Automobilhersteller große und teure Wagen statt kleineren umweltfreundlichen und billigeren Autos produziert. Diese großen und teuren Autos fanden in der Zeit vor der Wirtschaftskrise auch genügend Abnehmer, doch mit der zunehmenden Unsicherheit der Bürger und den Schwierigkeiten der Banken verschärfte sich das Problem. Der Absatz sank, und für die Industriebetriebe wurde es immer schwieriger bei den Banken Kredite zu bekommen, doch Kredite wurden benötigt, von großen Industriebetrieben genauso wie von jungen Firmengründern. Die Folge: Unternehmen bekamen keine Kredite mehr. Sie konnten nicht produzieren, weil kein Geld und auch kein so großer Absatz vorhanden war. Für die Arbeitnehmer bedeutet diese Situation: Kurzarbeit, Lohneinsparung und im schlimmsten Fall sogar Entlassung.

Hermann Luuer (2009: 38) beschreibt die Finanzkrise folgendermaßen:

„Für die Besitzer der Produktionsmittel ist die Wirtschaftskrise eine ärgerliche Unterbrechung ihrer Geschäftsaktivitäten, für den Staat ein unangenehmer Steuerausfall und für die Verkäufer der Ware Arbeitskraft vielleicht eine Frage der Existenz.“

Warum Arbeitnehmer mehr leiden als Arbeitgeber wird auch klar, wenn man auf das Vertrauen der Arbeitnehmer in Führungskräfte blickt. Auf der einen Seite sind die Manager, die angesichts der Wirtschaftskrise nach Staatshilfe in Milliardenhöhe rufen und gleichzeitig aber nicht auf ihre vertraglich zugesicherten Bonuszahlungen verzichten, auf der anderen Seite tausende Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit geschickt werden und/oder auf Einkommen verzichten müssen. Diese Tatsache hinterlässt den Eindruck, dass jene, die für die Wirtschaftskrise am wenigsten verantwortlich sind, nun in Form von Arbeitsplatzverlusten und damit häufig verbunden Existenzverlusten, die größte Belastung und das größere Leid zu tragen haben. (vgl. www.sora.at, Arbeitsklima-Index Mai 2009)

3.1.2 Stellenabbau und Arbeitslosigkeit in der Finanzkrise

Die Finanzkrise, und die Ängste, die sie vor allem bei den einzelnen Arbeitnehmern auslöst, hat große Auswirkungen auf viele Arbeitnehmer und Stellensuchende. Nahezu jeder Betrieb versucht in Zeiten wirtschaftlicher Krisen und Rezessionen mit den vorhandenen Mitarbeitern auszukommen oder im schlechtesten Fall Arbeitnehmer zu entlassen um Kosten einzusparen. Die Finanzkrise mindert deutlich die Jobchancen und ein Stellenwechsel ist in solchen Zeiten nicht empfehlenswert (vgl. Heimann 2008). Viele Unternehmen planen Stellenstreichungen oder die Einführung von Kurzarbeit, verlängern keine befristeten Verträge und versuchen so, nach und nach Lohnkosten einzusparen. In der Bevölkerung macht sich vermehrt Angst breit, da viele plötzlich um ihren sicher geglaubten Arbeitsplatz fürchten müssen. Die Liste der Stellenstreicher wird von Unternehmen angeführt, die auf wettbewerbsintensiven Märkten tätig sind. Bereits im Jänner 2008 wurde in der amerikanischen Wirtschaft nach viereinhalb Jahren ständigen Wachstums erstmals wieder ein Stellenabbau in der Wachstumsstatistik der neu geschaffenen Arbeitsplätze festgestellt. (vgl. Fenzl 2009: 67) Seit beginn der Rezession Ende 2007 sind in den USA bereits 5,7 Millionen Arbeitsplätze weggefallen (vgl. DiePresse.com vom 08.05.2009)

Stellenabbau weltweit*)				
Unternehmen	Land	Zahl	Zeitraum	Branche
General Motors	USA	20 000	2008	Automobilindustrie
Deutsche Telekom (T-Systems)	Deutschland	12 000	2010	Telekommunikation
Ford	USA	11 000	2008	Automobilindustrie
BMW	Deutschland	8100	2008	Automobilindustrie
BP	Großbritannien	5000	2009	Erdöl
PIN Group	Deutschland	4470	2008	Postdienstleister
Continental	Deutschland	4000	2008	Automobilzulieferer
Ericsson	Schweden	4000	2008	Telekommunikation
Siemens	Deutschland	4000	2008	Elektrotechnik
Henkel	Deutschland	3000	2011	Konsumgüter
Moeller-Maersk	Dänemark	3000		Schifffahrt
TeliaSonera	Schweden	2900	2008	Telekommunikation
Nokia	Finnland	2300	2008	Telekommunikation
Rolls-Royce	Großbritannien	2300	2008	Luftfahrtindustrie
Nortel	Kanada	2100		Telekommunikation
EMI	Großbritannien	2000	2008	Musikindustrie
KPN	Niederlande	2000	2010	Telekommunikation
Delta Air Lines	USA	2000	2008	Fluggesellschaft
*) Ankündigungen im ersten Quartal 2008			Quelle: F-A.Z.-Archiv	

Abb. 1: Stellenabbau weltweit (Quelle: <http://www.faz.net>)

Der Teufelskreis der sinkenden Nachfrage und Einsparungen im Konsum mit fallenden Löhnen und Gehältern sowie Entlassungen verschlechtert die wirtschaftliche Lage weltweit immer weiter. Infolge führte dieser Teufelskreis wiederum zu noch geringeren Einkommen, weiteren Entlassungen und wiederum sinkenden Konsum. Dies wiederum führte nicht nur

zur Lähmung der amerikanischen Wirtschaft, sondern zur Bedrohung der gesamten globalen Konjunktur. Der wirtschaftliche Alltag ist bestimmt von Auflösungen von Produktionsstätten, Schließungen von Filialen, Reduktionen bei den Verkaufsflächen und Entlassungen von tausenden Mitarbeitern in allen Unternehmensbereichen. (vgl. Fenzl 2009: 65)

3.1.3 Der österreichische Arbeitsmarkt in der Krise

Der österreichische Arbeitsmarkt hat ebenfalls seit Beginn der wirtschaftlichen Rezession enorme Veränderungen durchgemacht. Während Ende 2009 bereits erste Anzeichen für eine Erholung der Wirtschaft erkennbar sind, sind solche Anzeichen auf den Arbeitsmarkt noch lange nicht in Sicht. Im Gegenteil, laut Wirtschaftsforschungsinstitut verschlechtert sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiter. Prognosen des Wifo zeigen, dass die Zahl der Arbeitslosen 2009 um 55.000 zunehmen wird und sich 2010 um 35.000 auf über 300.000 Arbeitslose erhöhen wird. (vgl. Scheiblecker 2009: <http://www.wifo.ac.at>, 2009-10-12)

Der Leiter des Arbeitsmarktservices Österreich, Johannes Kopf, befürchtet Ende Jänner 2010 sogar einen Anstieg der Arbeitslosigkeit auf 400.000 (vgl. Koch/Madner 2009). „Die Arbeitslosigkeit wird bis zum Sommer zwar wieder um rund 100.000 sinken, im Jahresdurchschnitt wird sie aber weiter steigen“, so Kopf im Interview mit Format (vgl. Koch/Madner 2009). Laut Kopf reagiert der Arbeitsmarkt zeitverzögert. Auch wenn sich in der Wirtschaft schon erste Anzeichen auf einer Erholung erkennbar machen, leidet der Arbeitsmarkt noch sehr unter den Folgen der Finanzkrise. Auf dem Arbeitsmarkt wird es erst 2013 wieder zu einer Erholung kommen.



Abb. 2: Enorme Anstiege der Arbeitslosigkeit 2009
(Quelle: AMS)

Vor allem die Industrie hat mit hoher Arbeitslosigkeit zu kämpfen. Hier ist die Arbeitslosigkeit fast um 70% gestiegen. Auch im Bauwesen hat die Arbeitslosigkeit um über 30% zugenommen. Im Jahr 2009 war also vor allem die Industrie von hoher Arbeitslosigkeit betroffen. In weiterer Folge werden kleinere Gewerbebetriebe und auch Handel und Dienstleistungen die Folgen der Finanzkrise in Form hoher Arbeitslosigkeit spüren (vgl. Koch/Madner 2009).

Aktuelle Daten des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zeigen bis September 2009 eine Zunahme der Arbeitslosigkeit in Österreich um 51.178 (+27,9%) im Vergleich zum Vorjahr. Die Arbeitslosigkeit im September 2009 beträgt in Österreich 234.505 vorgemerkte Arbeitslose. (vgl. Aktuelle Arbeitsmarktlage, <http://www.bmask.gv.at>; 2009-10-12)

Der Jahresvergleich 2009 zeigt folgendes Bild der Veränderung der Arbeitslosigkeit zum Vergleichsmonat des Vorjahres:

Anstieg der Arbeitslosigkeit zum Vergleichsmonat des Vorjahres in %

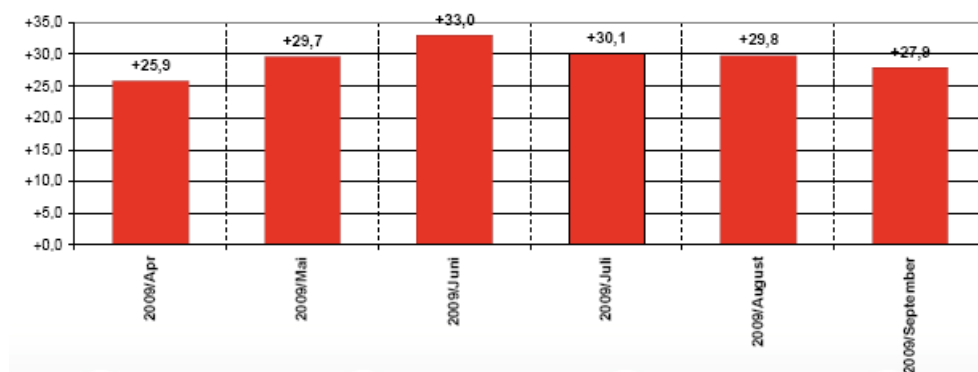


Abb. 3: Anstieg der Arbeitslosigkeit 2009 zum Vergleichsmonat des Vorjahres (2008) in % (Quelle: <http://www.bmask.gv.at>; 2009-10-12)

Es ist deutlich zu sehen, dass am Arbeitsmarkt keine Erholung erkennbar ist. In jedem Monat von April bis September ist die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

Gesamtarbeitslosenquote im europäischen Vergleich

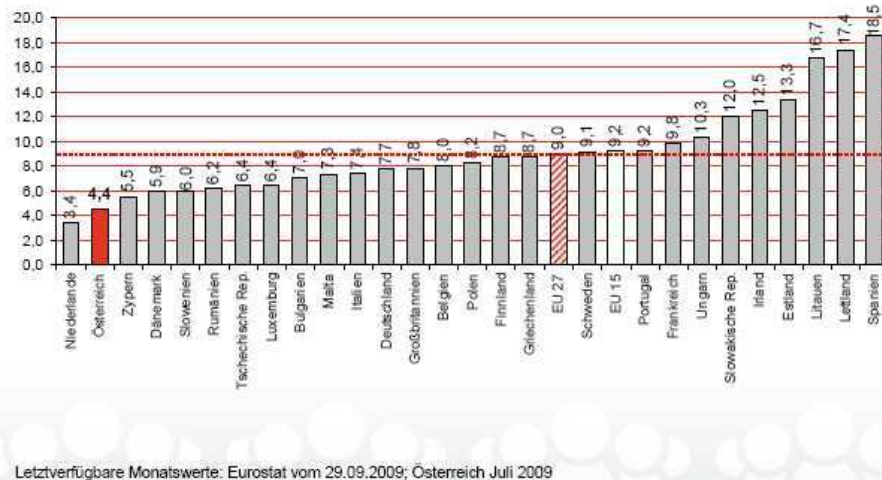


Abb. 4: Gesamtarbeitslosenquote im europäischen Vergleich (Quelle: <http://www.bmask.gv.at>)

Im europäischen Vergleich liegt Österreich mit einer Gesamtarbeitslosenquote von 4,4% nach den Niederlanden (3,4%) auf dem zweiten Platz innerhalb der Europäischen Union. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote der EU27 beträgt bei 9% und liegt somit deutlich über dem österreichischen Wert.

Der Leiter des Arbeitsmarktservice vermutet bis 2010 einen Anstieg der Arbeitslosenquote auf 8,5%. Eine Arbeitslosenquoten in diesem Ausmaß wäre somit die höchste Arbeitslosenquote seit 1953. (vgl. Koch/Madner 2009)

Anstatt Mitarbeiter gleich zu entlassen und trotzdem Kosten einsparen zu können, haben viele Unternehmen oft den Weg der Einführung der Kurzarbeit gewählt. Anfang Oktober 2009 waren 38.937 Arbeitnehmer in 302 Betrieben von Kurzarbeit betroffen. Bis Anfang November 2009 sind weitere fünf neue Kurzarbeitsprojekte geplant. (<http://www.bmask.gv.at>)

„Die momentane Krise ist mit Anstieg von bis zu 70% eine der Industrie. Solche Anstiege sind zwar nicht mehr geben, aber: Einige Jobs sind für immer verloren, da sie ins Ausland verlagert wurden.“ (Kopf im Interview mit Format: Koch/Madner 2009)

Einige Unternehmen stellen nun auch wieder von Kurzarbeit auf Normalarbeitszeit um, weil die Nachfrage bereits wieder steigt und einer Erholung in der Wirtschaft erkennbar ist.

Obwohl es den Anschein erweckt und auch öfters in den Medien zu hören war, dass sich die Wirtschaft erholen wird ist Hedge-Fonds-Manager George Soros der Meinung, dass es noch lange keinen Grund für Optimismus gibt.

„Die Erholung wird sich langsam vollziehen. Die Vereinigten Staaten haben noch einen langen Weg vor sich“ (Soros am 5.10.2009 auf <http://www.spiegel.de>)

Trotz dieser negativen Prognose ist in Österreich bereits ein leichter Aufwärtstrend in der heimischen Wirtschaft erkennbar. Das Wirtschaftsforschungsinstitut prognostiziert für die österreichische Wirtschaft, dank der heimischen und internationalen Konjunkturpakete im 2. Halbjahr 2009 ein geringes Wachstum von einem niedrigem Niveau ausgehend. Doch die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird sich auch im kommenden Jahr noch nicht entspannen. (vgl. Scheiblecker 2009: <http://www.wifo.ac.at>)

Zusammengefasst hat die Finanzkrise dafür gesorgt, dass jeder Arbeitsplatz, der im wirtschaftlichen Aufschwung geschaffen wurde, mit hohen und beträchtlichen Kosten im wirtschaftlichen Abschwung wieder entsorgt werden muss. (vgl. Fenzl 2009: 65)

Alle diese Folgen und Ängste der Finanzkrise - Kurzarbeit, Lohnverzicht, Entlassungen usw. - wirken sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer aus. Dieser Begriff der Arbeitszufriedenheit wird nun im nächsten Kapitel genauer behandelt und erläutert.

3.2 ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Die Idee bzw. das Interesse oder auch das Bedürfnis Arbeitnehmer nach dem Glück und nach der Freude bei der Arbeit zu fragen, ist nicht gerade neu, sondern findet ihre Anfänge bereits vor fast zweihundert Jahren in England. Ausschlaggebenden für die groß angelegten empirischen Studien über das Erleben der Arbeit, waren die teilweise brutalen Auswüchse der Industrialisierung.

In Deutschland und in den USA wurde die Erforschung der Arbeitszufriedenheit nach dem Krieg und ganz besonders in der Zeit von 1960 bis 1990 sehr intensiv durchgeführt.

Bei den meisten Studien zu Arbeitszufriedenheit lag das Erkenntnisinteresse auf der Steigerung der Arbeitsleistung. (vgl. Fischer et al. 2005: 5f)

Arbeitszufriedenheit ist wahrscheinlich das am intensivsten und häufigsten untersuchte Konzept der Arbeits- und Organisationspsychologie. Bis zum Jahr 2000 wurden bereits über

11.000 Untersuchungen veröffentlicht, die sich in irgendeiner Weise mit Arbeitszufriedenheit beschäftigen. (vgl. Nerdinger et al. 2008: 427)

Wie bereits erwähnt, wurde Arbeitszufriedenheit aufgrund der angenommenen Hypothese untersucht, dass zufriedene Mitarbeiter auch mehr Leistung bringen. *„Eine Hypothese, die zeigt, dass sich Arbeitszufriedenheit als eine motivationale Größe, als Ursache von Verhalten verstehen lässt.“* (Nerdinger et al. 2008: 427)

Diese durchaus plausible Hypothese ist jedoch auf heftige Kritik gestoßen. Die Kausalität dieser Hypothese kann nicht nachgewiesen werden und die Tatsache das Arbeitszufriedenheit oft nur mit einer einzigen Frage operationalisiert worden ist stoßt auf heftige Kritik.

Seit Beginn der 70er Jahre wurden diese Vorbehalte gegenüber dem Konzept der Arbeitszufriedenheit laut, die sich bis in die heutige Zeit verdichteten. (Fischer 1989: 1)

Doch trotz der kritischen Einwände wird Arbeitszufriedenheit nach wie vor in vor allem drei verschiedenen Zusammenhängen untersucht (vgl. Six & Felfe 2004):

- **Evaluationskriterium:** z.B.: Steigt die Zufriedenheit, wenn die Mitarbeiter an Entscheidungen beteiligt werden?
- **Prädiktor:** z.B.: Hängt die Bindung der Mitarbeiter an ihr Unternehmen von ihrer Arbeitszufriedenheit ab?
- **moderierende Größe:** die über die Enge des Zusammenhanges zwischen anderen Größen entscheidet. z.B.: Hängen Mitarbeiterbeteiligung und Leistung nur dann zusammen, wenn die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit zufrieden sind?

Für Unternehmen ist es sicher allein schon aus ethischen Gründen sinnvoll nach einer hohen Arbeitszufriedenheit unter ihren Mitarbeitern zu streben. Weitere Gründe, warum Unternehmen einen besonderen Fokus auf die Arbeitszufrieden legen sollen, sind günstige Folgen wie zum Beispiel die Senkung von Fehlzeiten, Fluktuationen und Unfallhäufigkeiten sowie die Steigerung der Leistung und Leistungsbereitschaft. Gesamtgesellschaftlich gesehen ist Arbeitszufriedenheit von großer Bedeutung, weil es hilft, sich mit dem bestehenden Unternehmens- und Wirtschaftssystem zu identifizieren und deren Strukturen zu stabilisieren. (vgl. Rosenstiel 1999: 200)

Doch was genau ist jetzt Arbeitszufriedenheit? Wie wird Arbeitszufriedenheit definiert? Welche Aspekte fließen in das Konzept der Arbeitszufriedenheit ein?

3.2.1 Definition des Begriffes Arbeitszufriedenheit

Für die Definition von Arbeitszufriedenheit gibt es heutzutage schon sehr viele zahlreiche Vorschläge. Eine einheitliche Definition ist bis heute nicht zustande gekommen. Verschiedene Autoren definieren den Begriff bzw. das Konzept auf verschiedenartige Weise. Generell kann man aber festhalten, dass der Begriff der Arbeitszufriedenheit die Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber ihrer Erwerbstätigkeit darstellt. Die Arbeitszufriedenheit untersucht, wie Arbeitnehmer zu ihrer Arbeit bzw. zu Teilaspekten ihrer Arbeit eingestellt sind und wie zufrieden sie damit sind.

Im Folgenden werden nun einige wichtige begriffliche Definitionen dargestellt.

Eine Gleichung für Zufriedenheit nach Hofstätter lautet:

$$\frac{\text{Bewertung dessen, was einer hat}}{\text{Erwartung}} = \text{Zufriedenheit}$$

Abb. 5: Gleichung für Zufriedenheit (Peter Robert Hofstätter <1913 - 1994> zit. nach: <http://www.payer.de/arbeitskapital/arbeitskapital01203.htm>)

Aber was ist Arbeitszufriedenheit, und wie kann man sie begrifflich differenzieren und mit Hilfe der empirischen Sozialforschung ermitteln?

Six und Felfe (2004) definieren Arbeitszufriedenheit wie folgt:

„Arbeitszufriedenheit wird gewöhnlich als Einstellung definiert und umfasst dann die emotionale Reaktion auf die Arbeit, die Meinung über die Arbeit und die Bereitschaft, sich in der Arbeit in bestimmter Weise zu verhalten.“

Six und Felfe betonen in ihrer Definition, dass es sich bei Arbeitszufriedenheit um eine Einstellung handelt, die von den Betroffenen dargelegt wird. Arbeitszufriedenheit ist somit kein Verhalten, sondern eine Einstellung, die möglicherweise Verhalten erklären kann. Diese Einstellung setzt sich aus emotionalen Reaktionen, der Meinung über die Arbeit und auch der Bereitschaft sich in einer bestimmten Weise zu verhalten zusammen. Arbeitszufriedenheit beruht demnach auf dem individuellen Bewertungskonzept.

Bruggemann definiert Arbeitszufriedenheit als „Zufriedenheit mit einem gegebenen Arbeitsverhältnis“ (Bruggemann et al. 1975: 5)

Diese Definition ist etwas kürzer gefasst und bezieht sich lediglich auf die allgemeine globale Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Rosenstiel et al. (1999: 195) gehen davon aus, dass Arbeitszufriedenheit eine recht stabile Variable ist. *„Es handelt sich dabei um eine für die Person kennzeichnende Einstellung der Arbeitssituation gegenüber, um eine aus der Erfahrung kommende Wertung.“* (Rosenstiel et al. 1999: 195)

Arbeitszufriedenheit wird von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst, daher ist es durchaus angebracht, wenn Neuberger und Allerbeck (1978) von *„Arbeitszufriedenheit als Einstellung zu verschiedenen Facetten der Arbeitssituation“* sprechen.

Überlappende Konzepte

Fischer nimmt für die Definition von Arbeitszufriedenheit zu allererst eine Abgrenzung von verwandten bzw. partiell überlappenden Konzepten vor (vgl. Fischer 1989: 16ff.):

Berufszufriedenheit

Berufszufriedenheit unterscheidet sich von Arbeitszufriedenheit insofern, dass Berufszufriedenheit auf die generelle Berufswahl bzw. die Wahl der richtigen Berufsausbildung fokussiert, Arbeitszufriedenheit hingegen konzentriert sich auf aktuelle, jetzige Arbeitssituationen des Befragten. Berufe sind mit verschiedenen Qualifikationsvoraussetzungen verbunden, darüber hinaus verkörpern sie identitätsstiftende Momente der Persönlichkeitsbildung.

Betriebsklima oder Betriebszufriedenheit

Eine übersichtliche Darstellung der Unterscheidung von Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit wurde von Rosenstiel et al (1982: 47ff zit. nach Fischer 1989: 19) unter Verwendung der Payneschen Facettenanalyse aufgezeigt:

Facetten	Arbeitszufriedenheit	Betriebsklima
Analyseeinheit	Individuum	Organisation Team Abteilung
Analyseelement	Arbeit	Organisation Betrieb
Art der Messung	Bewertung durch die Befragten	Bewertung und Beschreibung

Abb. 6: Unterscheidung Arbeitszufriedenheit und Betriebsklima (Rosenstiel et al. 1982: 47ff zit. nach Fischer 1989: 19)

Der wichtigste Unterschied besteht höchstwahrscheinlich in der Tatsache, dass sich die Arbeitszufriedenheit auf das Individuum konzentriert und das Betriebsklima auf die Organisation als Ganzes bzw. einzelne Abteilungen oder Teams.

Morale: Dieser englische Begriff „morale“ unterscheidet sich vollkommen von dem deutschen Ausdruck „Arbeitsmoral“. Außerdem spielt der Begriff „Arbeitsmoral“ in der deutschen organisationspsychologischen Literatur keine Rolle.

Weiters erwähnt Fischer (1989: 21) auch, dass der Begriff der Arbeitszufriedenheit vom Begriff der Entfremdung abzugrenzen ist.

Nach der vorgenommenen Abgrenzung widmet sich Fischer den verschiedenen Definitionen von Arbeitszufriedenheit verschiedener Autoren (Neuberger/Allerbeck 1978: 11-15; zit. nach Fischer 1989: 23)

1. *Operationale Definitionen*: Arbeitszufriedenheit ist "eine Kombination psychologischer, physiologischer und situativer Bedingungen, die die Person zu der ehrlichen Äußerung veranlassen: "Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden" (HOPPOCK, 1935, S. 47).
2. *Arbeitszufriedenheit als Bedürfnisbefriedigung*: Je vollständiger ein Bedürfnis erfüllt ist, desto größer ist die Unzufriedenheit, d. h. die Stärke des Bedürfnisses minus dem Betrag der Bedürfnisbefriedigung (Verstärkung) ist gleich dem Grad der Zufriedenheit" (GRAEN, DAWIS, WEISS 1968, S. 287).
3. *Arbeitszufriedenheit als (aufgehobene) Soll-Ist-Differenz*: Arbeitszufriedenheit ist "eine relativ geringe Differenz - bis zur Nulldifferenz - zwischen einem Ist-Wert von Merkmalen und Befriedigungsmöglichkeiten der Arbeitssituation und deren Soll-Wert - den Ansprüchen, Erwartungen, allgemein den Standards des Individuums" (GROSKURTH 1974, S. 285).
4. *Arbeitszufriedenheit als Erreichen bestimmter Werte*: "Arbeitszufriedenheit resultiert aus der Wahrnehmung, daß eine Arbeit die wichtigsten arbeitsbezogenen Werte erfüllt oder ihre Erfüllung erlaubt, vorausgesetzt, daß (und in dem Maße wie) diese Werte kongruent mit den Bedürfnissen der Person sind" (LOCKE 1976, S. 1307).
5. *Zufriedenheit als angenehmer personimmanenter Zustand bzw. affektive Bewertungsreaktion*: "Arbeitszufriedenheit ist ein angenehmes Gefühl oder ein angenehmer psychologischer Zustand einer Person bezüglich ihrer Arbeitssituation" (BROWN, BERRIEN, RUSSEL 1966, S. 395).
6. *Arbeitszufriedenheit als Gleichgewichtszustand*: "Unter sonst gleichen Bedingungen werden sich Individuen in solchen Verhaltensweisen engagieren und sie befriedigend finden, die ihr Gefühl kognitiven Gleichgewichts oder kognitiver Stimmigkeit maximieren" (KORMAN 1970, S. 35).
7. *Arbeitszufriedenheit als Ergebnis komplexer Informationsverarbeitung*: "Wir gehen davon aus, daß sich situationsspezifische Bedürfnisse und Erwartungen herausbilden, wenn ein Arbeitender erfährt, inwiefern die Merkmale der Arbeitssituation seine allgemein gegebenen Bedürfnisse betreffen. Daraus ergibt sich ein mehr oder minder bewußter Soll-Wert für konkrete Befriedigungsmöglichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Die tatsächlichen Befriedigungsmöglichkeiten entsprechen dem Ist-Wert. Der abwägende Vergleich zwischen Ist- und Soll-Wert führt zu einem Urteil auf der Skala "befriedigend-unbefriedigend" bzw. "zufrieden-unzufrieden" (BRUGGEMANN u.a. 1975, S. 132).
8. *Arbeitszufriedenheit als Entsprechung einer Erwartungshaltung*: "Je mehr die Umwelt den erwarteten Belohnungen des einzelnen entspricht oder zumindest das Eintreffen dieser Belohnungen zu versprechen scheint, umso besser wird die Arbeitszufriedenheit sein" (GELLERMANN 1972, S. 43).
9. *Arbeitszufriedenheit als Einstellung zur Arbeit bzw. zu Aspekten der Arbeitssituation*: Job satisfaction is... "an attitude which results from a balance and summation of many specific likes and dislikes experienced in connection with the job" (BULLOCK 1953, S. 5); sowie: "Faktorenanalysen von Arbeits-Einstellungs-Fragebögen weisen darauf hin, daß Arbeitszufriedenheit als die Zusammenfassung einer Anzahl mäßig korrelierter Teileinstellungen betrachtet werden kann" (YUKL, WEXLEY 1971, S. 153).

Die verschiedenen Definitionen zeigen, dass die einzelnen Autoren bei dem gleichen Gegenstand (Arbeitszufriedenheit) vollkommen unterschiedliche konzeptionelle Voraussetzungen annehmen.

Zusammenfassend lässt sich somit zeigen, dass – wie auch bereits schon weiter oben erwähnt – keine befriedigende und einheitliche Definition von Arbeitszufriedenheit vorhanden ist. Die angeführten Definitionen machen das Spannungsverhältnis zwischen Theorie und Empirie deutlich.

3.2.2 Determinanten der Arbeitszufriedenheit

Grundsätzlich sind es **zwei Wirkungsfaktoren**, die die Arbeitszufriedenheit determinieren: Einerseits ist es die Arbeitssituation an sich, die in sich strukturiert schon ein komplexes Gefüge von Einflussgrößen darstellt, (vgl. Oblegorski 1983: 2) andererseits spielt das Individuum mit dessen Eigenschaften, das sich in dieser Arbeitssituation befindet, eine große Rolle. Zu diesen Eigenschaften des Individuums zählen z.B.: Gesundheitszustand, Motivation und aktuelle Bedürfnislage und Befindlichkeiten.

Somit lassen sich die Determinanten der Arbeitszufriedenheit in situative und persönliche Faktoren unterscheiden (vgl. Fischer 2005: 12), oder anders ausgedrückt: Die Bedingungen der Arbeitszufriedenheit lassen sich in zwei große Klassen unterteilen (vgl. Nerdinger 2008: 432): Merkmale der Arbeit und Merkmale der Person.

Merkmale der Arbeit oder auch situative Faktoren stehen meistens im Vordergrund und beinhalten verschiedenen Aspekte der Tätigkeit, die mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängen: Belohnungssystem, Möglichkeiten zur Partizipation, Merkmale des Führungsverhaltens, Gestaltung des Arbeitsplatzes etc.

Sozialstrukturelle Merkmale der Person auf die Arbeitszufriedenheit sind schwieriger zu untersuchen und nachzuweisen. Doch es wird immer deutlicher, dass die Arbeitszufriedenheit sehr wohl mit Aspekten der Persönlichkeitsstruktur korreliert. Man geht davon aus, dass die Wirksamkeit der Persönlichkeit Aufschluss über die Arbeitszufriedenheit geben kann. Untersuchungen zeigten, dass die emotionale Gestimmtheit im Sinne eines zeitlich relativ überdauernden Persönlichkeitsmerkmals beachtliche Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit aufweist.

Sehr früh fand man heraus, dass es durchaus sein kann, dass die gleiche Arbeitssituation von unterschiedlichen Arbeitnehmern unterschiedlich bewertet wird. So weißt Fischer (2005:

12) darauf hin, dass verschiedene Untersuchungen gezeigt haben, dass intrinsisch motivierte Mitarbeiter mehr Wert auf Entfaltungsmöglichkeiten und Ähnliches legen, während extrinsisch motivierte Mitarbeiter mehr Wert auf Hygiene Faktoren, bspw. Gehalt, Statuszuweisung, Führung durch den Vorgesetzten, legen.

Hainz (1999: 6) hat die Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit etwas anders strukturiert, als die oben dargestellte Einteilung in Merkmale der Arbeit und Merkmale der Person. Ihre Determinanten unterteilen sich folgendermaßen:

- individuelle, personenzentrierte Faktoren im Rahmen der Arbeit selbst
- außerbetriebliche Faktoren, welche zur Kategorie der personenzentrierten Faktoren gezählt werden können.

Während bei Nerdinger (2008) die Einflussfaktoren in Arbeit und Person aufgeteilt werden, werden sie bei Hainz in individuelle Faktoren im Rahmen der Arbeit selbst und in außerbetriebliche Faktoren geteilt.

Hainz erläutert die zwei Einflussfaktoren wie folgt:

„Zum ersten Determinantenkreis, den individuellen Faktoren gehören in erster Linie Persönlichkeitsmerkmale, Alter, Geschlecht, berufliche Position (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit und Funktion) sowie auch der Bildungsgrad. Ebenso ist auch der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit ausschlaggebend. Zum zweiten Kreis, betreffend die außerbetrieblichen Faktoren zählen vor allem gesamtgesellschaftliche Faktoren, die interkulturelle Unterschiede beinhalten, sowie Familie und Freundeskreis.“ (Hainz 1999: 6)

Die einzelnen Faktoren werden folgendermaßen zugeordnet (Hauser 2005: 69ff.):

Individuelle, personenzentrierte Faktoren	Außerbetriebliche Faktoren	Weitere Einflussfaktoren
● Persönlichkeitsstruktur ● Geschlecht ● Alter ● berufliche Position ● Dauer der Betriebszugehörigkeit ● Bildungsgrad	● Kultur und Gesellschaft ● Familie und Freundeskreis	● finanzielle Entlohnung ● Arbeitsinhalt und berufliche Tätigkeit ● Chancen auf Aufstieg und Weiterbildung ● Beziehungen im Betrieb ● Führungsstil des Vorgesetzten ● Arbeitsbedingungen

Während Nerdinger und andere Autoren das Augenmerk der Determinanten auf die Unterscheidung von situative Einflussfaktoren und Persönlichkeitsfaktoren legt. Fokussiert sich Hainz auf die Unterscheidung von individuellen, personenzentrierten Faktoren und außerbetriebliche Faktoren. Führungsstil, Entlohnungen etc. die vorher als situative Einflüsse bezeichnet wurden sind bei Hainz lediglich unter dem Begriff „weitere Einflussfaktoren“ angeführt.

3.3 PROBLEME DER OPERATIONALISIERUNG

3.3.1 Gesamtzufriedenheit versus Facettenzufriedenheit

Das Problem der Operationalisierung des Begriffes Arbeitszufriedenheit durch lediglich eine Frage ist umstritten und stößt auf Kritik.

Oft wird in internationalen oder anderen großen Studien die Arbeitszufriedenheit lediglich durch folgende einzige Frage operationalisiert: „Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz?“ Diese Art der Frage ist hilfreich, wenn man herausfinden will, welche Determinanten Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsunzufriedenheit beeinflussen.

Eine andere Möglichkeit der Erhebung der Arbeitszufriedenheit besteht darin, die Zufriedenheit mit verschiedenen Facetten der Arbeit abzufragen. In diesem Fall werden die

einzelnen Bestandteile der Arbeitstätigkeit im Hinblick auf ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit untersucht. Diese Art der Befragung kann auf alle interessierenden Bereiche angewandt werden: Bezahlung, Arbeitskollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte, Überstunden etc. Dieser Weg der Befragung ist dann geeignet und von Nutzen, wenn herausgefunden werden soll, welche einzelnen Bestandteil der Arbeit bzw. des Arbeitsplatzes zur Zufriedenheit bzw. zur Unzufriedenheit am Arbeitsplatz führen um in weiteren Schritten Maßnahmen gegen die unzufriedenheitsstiftenden Bestandteile zu unternehmen. Viele Autoren bevorzugen die Facettenbetrachtung. Hauptargumente dafür sind, dass durch die Facettenbetrachtung ein genaueres und individuelleres Bild der Arbeitszufriedenheit gezeichnet werden kann, denn es ist durchaus möglich, dass Mitarbeiter mit einer Facette der Arbeit zufrieden sind, mit anderen jedoch nicht. Zum Beispiel: Ein Mitarbeiter ist mit der Arbeit an sich und mit den Mitarbeitern zufrieden jedoch mit der Bezahlung sehr unzufrieden. Die Zufriedenheitssituation einer Person ließe sich dann etwa durch ein Profil darstellen, aus dem man erkennen kann, auf welchen Gebieten bzw. in welchen Bereichen die Person zufrieden oder unzufrieden ist. (vgl. Neuberger 1974: 153)

Grundsätzlich lassen sich alle möglichen Determinanten in vier Faktoren einteilen. Diese vier Faktoren sind: Belohnung, andere Personen wie zum Beispiel Vorgesetzte, Kollegen etc., die Arbeit an sich und der organisatorische Kontext.

Strukturelle und subjektive Einflüsse

Wie kommt es dazu, dass zwei Arbeitnehmer die absolut die gleiche Tätigkeit unter identischen Arbeitsbedingungen bei dem einen das Grundgefühl der Zufriedenheit und bei dem anderen ein starkes Unzufriedenheitsgefühl hervorruft? (vgl. Prott 2001: 44)

Um diese Frage beantworten zu können, muss man das Blickfeld erweitern. Man benötigt dazu systematische Informationen über den Betrieb, die Arbeitsbedingungen, aber auch über die Person, ihre Lebensgeschichte, ihre persönlichen Ansprüche und Dispositionen gegenüber der Arbeit. Arbeitszufriedenheit ist ein sehr komplexer sozialwissenschaftlicher Begriff der von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst wird/werden kann.

Um dieses komplexe Schema übersichtlicher zu machen hat Prott (2001: 45) einen allgemeinen Überblick über das Bedingungsgeflecht von Arbeitszufriedenheit entwickelt. Er unterscheidet zwischen objektiv-strukturellen und einem subjektiv-personalen Kontext und geht dann weiter in die Tiefe. Grundsätzlich kann man sagen, dass sich Arbeitszufriedenheit durch das Zusammenwirken von subjektiv-personaler und objektiv-struktureller Faktoren

ergibt, die jedoch von betrieblichen wie gesamtgesellschaftlichen Einflüssen durchdrungen sind.

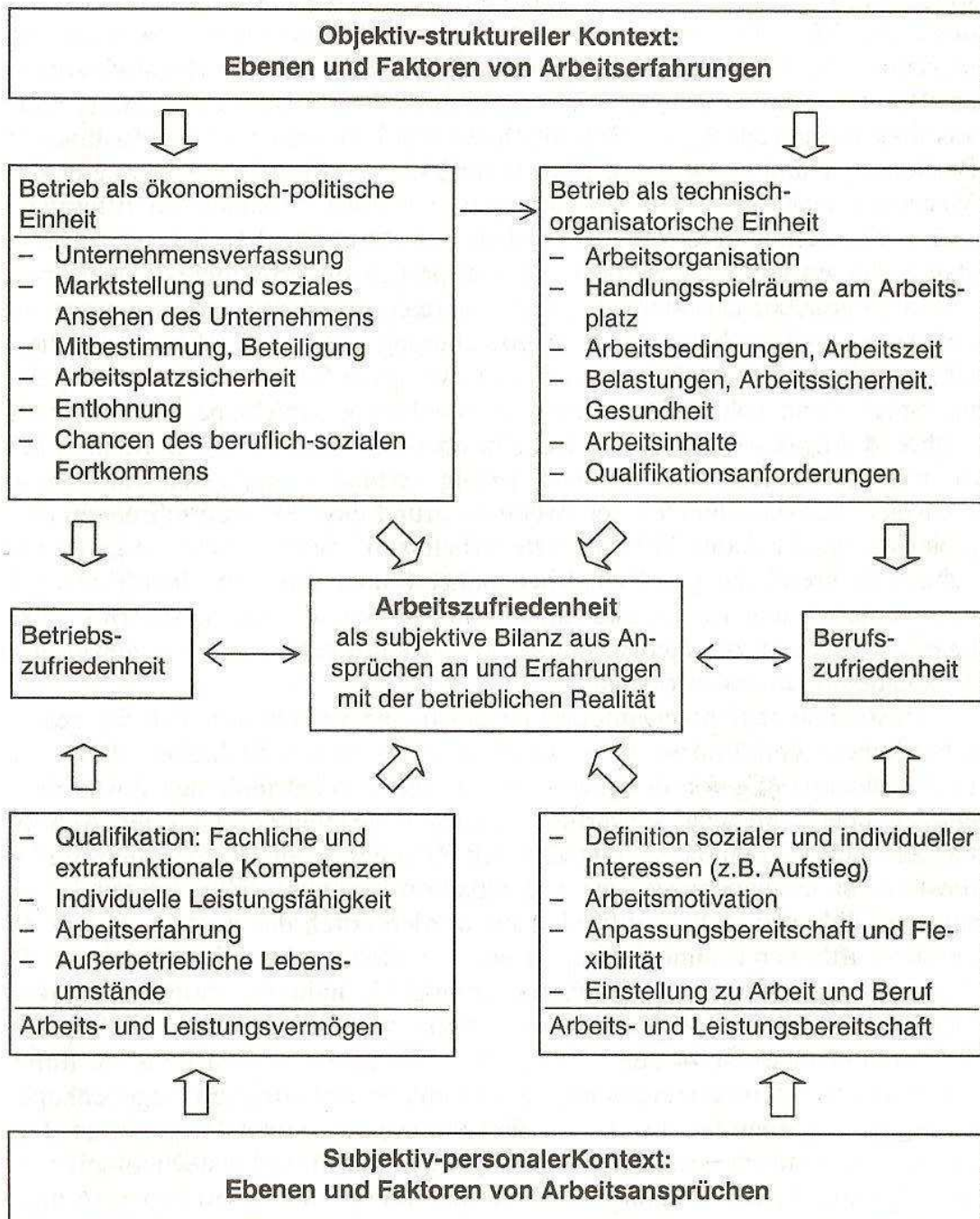


Abb. 7: Arbeitszufriedenheit im Kontext struktureller und subjektiver Einflüsse (Prott 2001: 45)

Man sieht auf den ersten Blick, dass Arbeitszufriedenheit ein Resultat eines komplexen Zusammenspiels objektiver und subjektiver Faktoren ist.

Bedingungen die die Arbeitszufriedenheit determinieren sind weiter oben bereits erläutert worden. An dieser Stelle folgt nun eine kurze Zusammenfassung. (vgl. Prott 2001: 50ff.)

Geschlecht

Viele Studien kamen zu dem Ergebnis, dass das Geschlecht einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Begründet wird dieser Unterschied darin, dass Frauen angeblich geringere Ansprüche an ihre Arbeit stellen. Dies kann daraus resultieren, dass sich Frauen weniger stark als Männer durch die Arbeit, sondern durch ihre Familienrolle definieren. Eine weitere Möglichkeit zur Erklärung des Unterschiedes ist die resignative Einsicht in geschlechtsspezifischer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, die das niedrige Anspruchsniveau begründen. Doch aufgrund des gesellschaftlichen Wandels müsste man die hier aufgestellten Überlegungen nochmals überprüfen.

Alter

Auch hier stößt man immer wieder auf widersprüchliche Ergebnisse. Einerseits zeigen Untersuchungen, dass ältere Arbeitnehmer eine höhere Zufriedenheit aufweisen. Andererseits nimmt vor allem bei körperlich und nervlich anstrengenden Tätigkeiten, mit zunehmendem Alter das Leistungsvermögen ab, und dies kann wiederum in einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit münden.

betriebliche Hierarchie

Man geht davon aus, dass mit höherer Position auch die Arbeitszufriedenheit steigt. Zieht man objektive Faktoren zur Überprüfung heran, wird sich diese Hypothese auch bestätigen, doch bei subjektiven persönlichen Faktoren kann dies abweichen.

Weitere Einflussfaktoren sind ...

der konkrete Zuschnitt der Arbeitsaufgaben, der vorgegebene Leistungsrhythmus, die Interaktions- und Kommunikationsmöglichkeiten, die Aufstiegschancen, das Verhältnis von Vorgesetzten und nicht zuletzt die Bezahlung, sind Arbeitsbedingungen, die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen.

Es wird deutlich, dass empirisch gewonnene Daten selten für sich selbst sprechen, denn ihre Aussagekraft wird erst vor dem Hintergrund analytischer Interpretationen an Aussagekraft gewinnen.

3.3.2 Durchwegs positive Einstufung auf der Zufriedenheitsskala

Aus zahlreichen Studien ist bekannt, dass mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit im Bereich zwischen „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ antworten. (Dieses Phänomen zeigt sich nicht nur bei „Arbeitszufriedenheit“, auch bei Befragungen zur Lebenszufriedenheit, Lebensqualität, Glück, Wohlbefinden etc. stufen sich die Befragten

größtenteils im positiven Bereich ein.) Dieses Antwortverhalten zeigt sich durch alle Berufsgruppen und Positionen hindurch. Egal ob Geschäftsführer, leitender Angestellter oder Hilfsarbeiter, der Großteil antwortet immer im positiven Bereich.

Was ist der Grund für diese durchaus positive Einstufung?

Für dieses Phänomen wurden verschiedene Gründe festgestellt (vgl. Fischer 2005:6):

- kognitive Selbstheilung der Mitarbeiter
- (positive) Selbstselektion der Befragten (die kritisch eingestellten Organisationsmitglieder beantworten keine Fragebögen)
- gesunkenes Anspruchsniveau
- soziale Erwünschtheit

Neuberger (1974: 156) stellt folgende Überlegungen an:

Es ist möglich, dass die konkrete Arbeitssituation keine ausschlaggebende Rolle spielt, sondern dass vielmehr die allgemeine Zufriedenheit die Antworten determiniert. Dies setzt natürlich wiederum voraus, dass die allgemeinen Lebensumstände zufriedenstellend sind beziehungsweise so erlebt werden.

Ein wichtiger Aspekt der großen Einfluss auf dieses Antwortverhalten hat, liegt in unserer Gesellschaft verborgen, denn Leistungen und Schicksal eines Menschen sind in unserer Kultur sehr stark „personalisiert“. Ob ein Mensch versagt oder erfolgreich ist, wird in unserer Gesellschaft als Ergebnis persönlichen Einsatzes und persönlicher Fähigkeiten zugeschrieben und nicht als gesellschaftlich determiniert, bedingt durch die soziale Situation, in der einer aufwuchs und lebt. (vgl. Neuberger 1974: 157) Dies bedeutet nun, dass jemand der unter schlechten Bedingungen arbeitet, dies als Selbstverschuldung ansieht und deshalb wird er vor sich selbst zufrieden sein, um sich nicht ein ganzes Leben lang vorhalten zu müssen, dass er ein Versager ist, der ausgenutzt wird. Somit gewinnt auch die vorberufliche Sozialisation der arbeitenden Menschen eine besondere Bedeutung. Personen, die im Elternhaus und auch in der Schule gelernt haben, Arbeit und Beruf für ihre eigenen Lebensgestaltung einen großen Wert beizumessen, prägen sie ein höheres Erwartungsniveau gegenüber der Sinnhaftigkeit konkreter Tätigkeiten aus, als wenn sie umgekehrt Arbeit bloß als Existenzsicherung auffassen. (vgl. Prott 2001: 46) Diese Spaltung ist häufig auch von der jeweiligen Schicht der Befragten abhängig.

Einen weiteren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat der soziale und wirtschaftliche Kontext in dem die Person in das Arbeitsleben hineinwächst. Soziale Leitbilder, Normen und Werte wandeln sich, und vor allem auf der Ebene beruflicher Ansprüche.

Aufgrund dessen kann man sagen, dass Analysen und Messungen von Arbeitszufriedenheit meistens nur Momentaufnahmen sind, die unter anderem die aktuelle soziale und wirtschaftliche Lage widerspiegelt.

3.3.3 Arbeitszufriedenheit – Lebenszufriedenheit – Ein Zusammenhang?

Besteht ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem gesamten Leben? Fest steht, dass die Arbeit einen wichtigen Teil im Leben der Menschen einnimmt. Die Menschen verbringen den Großteil des Tages am Arbeitsplatz, daher ist es allzu logisch, dass ein Arbeitnehmer seine Wünsche, Hoffnungen und Ängste, die das Leben betreffen, nicht ablegt, wenn er durch den Eingang/Ausgang am Arbeitsplatz tritt. Man kann diesen Teil des Lebens nicht vom gesamten Leben abschneiden und am Arbeitsplatz nur mehr solche Bedürfnisse zulassen, die mit der Arbeitssituation zusammenhängen.

Andererseits liegt auch die Überlegung nahe, dass „Arbeit“ etwas anderes sei als das „eigentliche Leben“. Folgedessen würde die Arbeitszufriedenheit losgelöst von der Lebenszufriedenheit untersucht werden. (vgl. Neuberger 1974: 156)

Nun stellt sich die Frage: Ist ein Mensch der mit seinem gesamten Leben sehr zufrieden ist, auch mit seinem Arbeitsplatz zufrieden oder besteht hier keinen Zusammenhang?

„Manche Menschen sind eben immer und überall zufrieden und glücklich und anderen kann man es nicht recht machen, auch wenn man sich noch so sehr um sie bemüht.“ (Neuberger 1974: 154)

Aus dieser Aussage lässt sich schließen, dass Zufriedenheit eine relativ dauerhafte Verfassung der Persönlichkeit ist und wenig von der jeweiligen Situation abhängt. (vgl. Neuberger 1974: 154) Beispielsweise lassen sich zufriedene Menschen auch unter ungünstigen Arbeitsbedingungen nicht beirren und sind weiterhin fröhlich, befriedigt und zufrieden. Zufriedenheit ist somit eine Persönlichkeitseigenschaft und nicht situationsabhängig.

Die Frage, die sich nun stellt ist, ob es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der Lebenszufriedenheit gibt? Es erscheint logisch das ein Zusammenhang besteht, doch was zeigen Untersuchungen dazu?

Zahlreiche Studien zu diesem Thema kommen teilweise auf sehr unterschiedliche Ergebnisse (vgl. Neuberger 1974: 155):

Generell weisen viele Untersuchungen tatsächlich einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit auf. Die Stärke des Zusammenhangs ist jedoch nicht sehr ausgeprägt. Im Durchschnitt beträgt die Korrelation der beiden Variablen 0,25. Brayfield et al. haben zudem herausgefunden, dass ein Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht: Bei Männern ist die Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit signifikant, bei den Frauen hingegen nicht.

Weiters zeigt eine Untersuchung von Iris und Barret (1972), dass es auch auf die Aspekte der Arbeitszufriedenheit bzw. Lebenszufriedenheit ankommt, die man zum Vergleich heranzieht. Zum Beispiel korrelierte in einer Studie der Aspekt „Zufriedenheit mit der Bezahlung“ mit der Lebenszufriedenheit, und auch der Aspekt „Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten“ korrelierte hoch mit der Lebenszufriedenheit.

Doch um wirklich generelle Aussagen über den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit anstellen zu können, sind noch zu wenige Untersuchungen durchgeführt worden. Vor allem lässt in zahlreichen Studien die Zuverlässigkeit zu Wünschen übrig. Ein weiteres Problem liegt auch darin, dass eine Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit noch nichts über die Ursache bzw. die Richtung des Zusammenhangs aussagt. Strahlt die Lebenszufriedenheit auf die Arbeitszufriedenheit aus oder umgekehrt?

Ob nun ein Zusammenhang zwischen Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der Zufriedenheit mit dem gesamten Leben besteht, ist noch heftig umstritten. Um hier zu einem eindeutigen Ergebnis zu kommen, sind noch weitere Untersuchungen nötig.

3.4 VIER KATEGORIEN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT NACH NEUBERGER (1974)

Wie schon weiter oben erwähnt ist der Begriff der Arbeitszufriedenheit ein sehr weit gefasster und von zahlreichen Autoren verschieden interpretiert. Aufgrund dessen entstehen sehr oft Probleme bei der Operationalisierung und Messung der Arbeitszufriedenheit.

Der sozialwissenschaftliche Begriff der Arbeitszufriedenheit hat erst im Zuge der gesellschaftlichen Diskussion über die Humanisierung der Arbeitswelt und Lebensqualität an Bedeutung gewonnen. Das subjektive Empfinden am Arbeitsplatz sollte untersucht und gemessen werden.

„Die Vielzahl der Bedeutungen, die mit dem Begriff ‚Arbeitszufriedenheit‘ verbunden werden, bringt die Gefahr mit sich, die empirische Erforschung der Bedingungen und Folgen der Arbeitszufriedenheit unnötig zu erschweren.“ (Neuberger 1974: 140)

Neuberger (1974) nimmt eine Einteilung der Definitionen von Arbeitszufriedenheit in folgende vier Kategorien vor (Neuberger 1974: 140):

Bedürfnisorientierte Konzeption

Bei dieser Konzeption wird davon ausgegangen, dass die Person verschiedene Bedürfnisse hat, die sie zu befriedigen trachtet. Das Ziel ist es, ein inneres Gleichgewicht herzustellen, das eventuell durch die Nichterfüllung von Bedürfnissen gestört wurde. Die Person hat eine Optimierungs-Vorstellung vor Augen. Es soll ein als befriedigend betrachteter subjektiver Zustand erreicht werden.

Anreiztheoretische Konzeption

Diese Konzeption hat den Ausgangspunkt darin, dass davon ausgegangen wird, dass das Individuum darauf abzielt, Lust zu vermehren und Unlust zu verringern. Der Unterschied zur bedürfnisorientierter Konzeption besteht darin, dass nicht die Herstellung eines befriedigenden Zustandes angestrebt wird, sondern die Maximierung von Lustgefühlen und dass ferner der Anreizwert von Umwelt-Reizen im Mittelpunkt steht.

Kognitive Konzeption

Diese Konzeption hebt die rationale Komponente des Verhaltens hervor. Dies bedeutet, dass die Person versucht, künftige Entwicklungen gedanklich vorwegzunehmen und sich darauf einzustellen. Dabei liegt die Tendenz ebenfalls darin, dass ein stimmiges Bild und Verhaltensplan erzielt wird.

Humanistische Konzeption

Hier wird das Streben des Menschen nach Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung in den Mittelpunkt gerückt. Bei dieser Konzeption wird versucht, den Sinnbezug des Handelns ganzheitlich zu verstehen – „atomistische“ Analysen menschlichen Verhaltens werden abgelehnt.

4 THEORETISCHE HINTERGRÜNDE

Es gibt bereits zahlreiche Theorien, die sich mit Arbeitszufriedenheit beschäftigen. Viele von diesen Theorien sind allgemeine Motivationstheorien, die für den Zweck der Organisationspsychologie und Organisationssoziologie übernommen wurden. Mittlerweile besteht ein Nebeneinander verschiedener Theorien und Begriffskonventionen, die es aber noch nicht geschafft haben, ein übergreifendes gemeinsames Theoriengebäude aufzubauen. Einige werden in diesem Kapitel näher beschrieben und erläutert.

Der Zusammenhang zwischen Motivation und Zufriedenheit ist in der Grafik vereinfacht dargestellt:

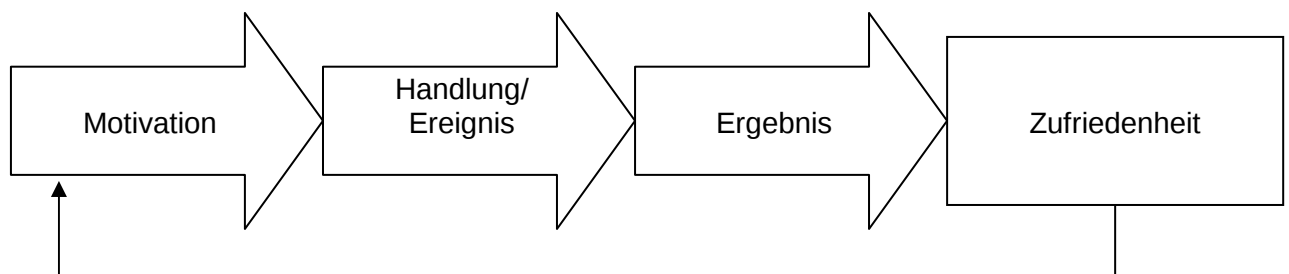


Abb. 8: Einfacher hypothetischer Zusammenhang von Motivation und Zufriedenheit (Fischer 1989: 28)

Zufriedenheit entsteht demnach als Folge des Abgleichs zwischen dem, durch die Motivation angestrebten, Ziel und dem tatsächlichen Ergebnis.

Fischer (1989) teilt die verschiedenen Theorien in drei Kategorien ein:

Inhaltsbestimmte Theorien: Diese Theorien spezifizieren inhaltlich die Inhalte der Bedürfnisse bzw. die Art der Ziele. Sie beschäftigen sich mit dem Inhalt von Motiven bzw. den ihnen entsprechenden Merkmalen der Arbeit. Man kann diese Theorien auch der homöostatischen Psychologie zuordnen.

Kognitive Ansätze/Prozesstheorien: Dies ist die zweite Gruppe von Theorien die vorherrschend ist. Hier beschäftigt man sich zum Beispiel mit der Erwartung, der subjektiven Kalkulation von Chancen etc. Prozesstheorien versuchen zu erklären, wie ein bestimmtes Verhalten erzeugt, gelenkt und erhalten bzw. gelöscht wird.

Synthese unterschiedlicher Ansätze: Weiters gibt es noch Theorien die eine Synthese unterschiedlicher Ansätze darstellt, wie zum Beispiel das Modell von Bruggemann (1974, 1975).

Des Weiteren werden in diesem Kapitel auch noch ausgewählte Messinstrumente der Arbeitszufriedenheit dargestellt.

4.1 INHALTSTHEORIEN

4.1.1 Motivationstheorie/Bedürfnispyramide von Maslow

Die von Abraham Maslow entwickelte Bedürfnispyramide fand im Bereich der Arbeitsmotivationsforschung großen Anklang. Sie ist eigentlich eine Theorie der Persönlichkeitsentwicklung. Die Bedürfnispyramide ist so aufgebaut, dass zuerst die unteren Bedürfnisse befriedigt sein müssen bevor man die oberen Bedürfnisse befriedigen kann. Nach Maslow verläuft die Entfaltung der wesentlichen menschlichen Bedürfnisse in fünf Stufen.

Auf der untersten Stufe der Bedürfnispyramide stehen die physiologischen Grundbedürfnisse (Nahrung, Sauerstoff etc.). Auf der nächsten Stufe sind die Sicherheitsbedürfnisse (Schutz vor Gefahren etc.) eingeordnet, gefolgt von sozialen Bedürfnissen (Liebe, Akzeptanz, soziale Kontakte etc.). Auf der vierten und vorletzten Stufe stehen die Ich-Motive (Anerkennung, Selbstachtung, Respekt, Status etc.). Auf der obersten Stufe befindet sich letztendlich das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, welchem nach oben hin keine Grenzen gesetzt sind.

Maslow teilt die Bedürfnisse bzw. Motive in zwei Klassen ein, die hierarchisch zueinander in Beziehung stehen.

Defizitmotive

Hiermit sind biologische Bedürfnisse, Sicherheit, Bindung, Selbstwert, kognitive Bedürfnisse gemeint. Diese Bedürfnisse sind hierarchisch untergeordnete Motive. Dies bedeutet, dass ihre Befriedigung nicht unmittelbar zur Verbesserung des Wohlbefindens führt. Ihre Nicht-Erfüllung hingegen verringert das Wohlbefinden sogar.

Wachstumsmotive

Hier ist das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, nach Erfolgserlebnissen anzutreffen. Sie stehen in der Hierarchie über den Defizitmotiven, was bedeutet, dass die Defizitmotive befriedigt sein müssen um die Wachstumsmotive zu aktivieren.

Dieser Ansatz von Maslow wurde stark kritisiert, weil nach Maslow bereits befriedigte Bedürfnisse keine Anreizwirkung mehr haben und auch die hierarchische Abfolge nicht der Realität entspricht. Menschen können nach verschiedenen Bedürfnissen gleichzeitig streben. Weiters hat nicht jeder Mensch das Bedürfnis nach Wachstum und voller Entfaltung seines Potentials. (vgl. Deede & Mühlhan 2003: 5)

4.1.2 Zwei-Faktoren-Modell von Herzberg

Die Zwei-Faktoren Theorie von Herzberg entstand im Zuge der „Pittsburgh-Studie“, in der Herzberg und seine Mitarbeiter untersuchten welche Anreize in der Organisation wirken und was ihre Konsequenzen sind. Die Auswertung der Ergebnisse zeigte zwei verschiedene Kategorienklassen: Die Kontext- und die Kontentfaktoren oder auch Hygienefaktoren und Motivatoren genannt.

Die Kontextfaktoren werden auch Hygienefaktoren genannt und thematisieren Erlebnisse, die mit dem Arbeitsumfeld in Verbindung stehen. Diese Faktoren sind extrinsisch – außerhalb der Tätigkeit liegend – und kommen überwiegend in negativen, mit Unzufriedenheit verbundenen Situationen vor.

Beispiele für Kontextfaktoren (Nerdinger et al. 2008: 430):

- Gehalt
- Statuszuweisungen
- Beziehung zu Untergebenen, Kollegen und Vorgesetzten
- Führung durch den Vorgesetzten
- Unternehmenspolitik und –verwaltung
- Konkrete Arbeitsbedingungen
- Persönliche, mit dem Beruf verbundene Bedingungen
- Sicherheit des Arbeitsplatzes

Diese Hygienefaktoren haben die Eigenschaft, dass, wenn sie alle erfüllt sind, nicht Zufriedenheit erzeugt wird, sondern einen neutralen Erlebniszustand, der als Nicht-Unzufriedenheit bezeichnet wird. (vgl. Nerdinger et al. 2008: 430)

Die Kontentfaktoren werden auch als Motivatoren bezeichnet und thematisieren intrinsische Aspekte – in der Arbeit liegende Faktoren – und werden vorwiegend im Zusammenhang mit Erlebnissen außerordentlicher Zufriedenheit genannt.

Beispiele für Kontentfaktoren (Nerdinger et al. 2008: 430):

- Leistungserlebnisse
- Anerkennung
- Arbeitsinhalt
- Übertragene Verantwortung
- Beruflicher Aufstieg
- Gefühl, sich in der Arbeit entfalten zu können

Diese Motivatoren führen bei zumindest teilweiser Erfüllung generell zu Zufriedenheit. Werden sie nicht erfüllt, so entsteht kein Gefühl der Unzufriedenheit, sondern lediglich ein neutraler Zustand – die Nicht-Zufriedenheit.

Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg besteht somit aus zwei voneinander unabhängigen Faktoren – Motivatoren und Hygienefaktoren.

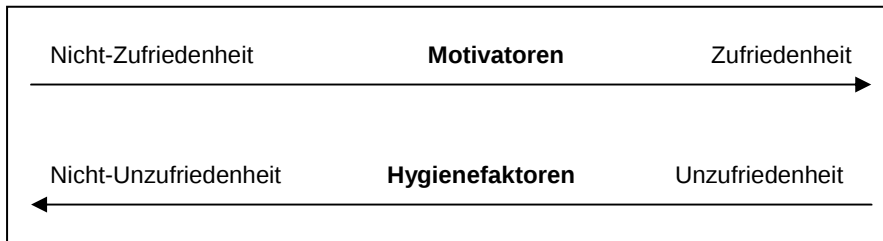


Abb. 9: Zwei unabhängige Faktoren (Neuberger 1974: 132)

Das Modell von Herzberg hat auch heute noch große Bedeutung für die Forschung von Motivation. Doch es gab auch Kritik gegenüber dieser Zwei-Faktoren-Theorie. Zahlreiche Nachuntersuchungen zeigten, dass das Schema der Kategorien nicht so eindeutig ist, wie es Herzberg dargestellt hat. So kann zum Beispiel das Gehalt subjektiv auch als Anerkennung angesehen werden und würde somit kein Hygienefaktor mehr sein, sondern ein Motivator.

Trotzdem hat dieses Modell von Herzberg einen wesentlichen Einfluss darauf, dass die Annahme, dass ein Mitarbeiter ausschließlich durch ökonomische (speziell finanzielle) Anreize motiviert werden kann, ins Schwanken geriet. Die „intrinsische Motivation“ und damit der Trend zum Job-Enrichment fand bei Herzbergs Zwei-Faktoren Modell seine Anfänge.

4.1.3 Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham

Das Job-Characteristics-Modell von Hackmann und Oldham kann man als eine Weiterentwicklung des Zwei-Faktoren-Modells von Herzberg sehen.

Herzberg hat auf die Wichtigkeit der intrinsischen Motivation hingewiesen, Hackmann und Oldham haben sich im Weiteren damit beschäftigt, welche Merkmale der Tätigkeit dafür letztendlich entscheidend sind und über welche psychischen Prozesse diese Wirkung vermittelt wird.



Abb. 10: Das Job Characteristics Model (Nach Hackman & Oldham, 1980 zit. nach Nerdinger et al. 2008: 431)

Die zentrale intervenierende Variable dieses Modells ist das „Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung“. (vgl. Fischer 1989: 41) Die Erlebniszustände (hohe Arbeitszufriedenheit und hohe intrinsische Motivation etc.) sind von dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung abhängig.

Das Modell enthält eine umfassende Beschreibung der Arbeitssituation, die in fünf Kerndimensionen dargestellt wird: Anforderungswechsel (skill variety), Identität bzw. Ganzheitlichkeit der Aufgabe (task identity), Wichtigkeit der Aufgabe (task significance), Autonomie (autonomy) und Rückmeldung (feedback from the job).

Damit Arbeit auch zufrieden macht, muss sie nach Hackman und Oldham drei psychologische Grundbedingungen erfüllen: erlebte Bedeutsamkeit der Tätigkeit, erlebtes Verantwortungsgefühl für die Tätigkeit, Wissen über die aktuellen Resultate.

Dieses Modell von Hackman und Oldham ist der Versuch die Position der „individuellen Differenzen“ zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass „die interaktiven Wirkungen zwischen Person und Situation berücksichtigt werden müssen“. (Fischer 1989: 40)

4.2 KOGNITIVE ANSÄTZE/PROZESSTHEORIE

4.2.1 Erwartungs-Valenz-Modell von Vroom

Erwartungs-Wert-Theorien gehen davon aus, dass bei der Wahl zwischen Alternativen die Werte oder auch Valenzen mit den möglichen Ergebnissen des Handelns und den Erwartungen gegeneinander abgewogen werden. Vroom (1964) hat diese Theorien weiterentwickelt und darauf hingewiesen, dass das Abgleichen von Valenzen und Erwartungen nicht ausreicht, da jedes Handlungsergebnis auch Folgen – positive wie auch negative – mit sich bringt. Er fügt demnach einen weiteren Aspekt in die Erwartungs-Valenz-Theorien ein, nämlich die Instrumentalität, in welcher Beziehung Handlungsergebnisse zu den wahrgenommenen Folgen stehen.

Vroom's Theorie besteht aus drei Aspekten, nämlich der **Valenz**, der **Instrumentalität** und der **Erwartung**. Daher auch der von den Anfangsbuchstaben dieser Aspekte abgeleitete Name der Theorie: VIE-Theorie.

Handlungsfolgen können zum Beispiel sein (vgl. Deede & Mühlhan 2003: 14):

- **machtbezogene Folgen:** Gewinn oder Verlust von Einfluss über andere Personen
- **kontaktbezogene Folgen:** Folgen für zwischenmenschliche Beziehungen
- **leistungsbezogene Folgen:** Informationen über die eigene Tüchtigkeit des Handelnden

Kritiker dieser Theorie sind der Meinung, dass der Mensch hier als ein rational kalkulierbares Wesen dargestellt wird, das allein seinem Selbstinteresse folgt. Vrooms Modell ist somit ein rein ökonomisches Modell der subjektiven Nutzenmaximierung. Es wird dem Menschen unterstellt, dass er rein rational und ohne Risikopräferenz handelt, und in Folge dessen jene Handlungsalternative wählt, welche die subjektiven Präferenzen am besten erfüllt. Somit ist es mit diesem Modell zwar möglich, programmierbare Routineentscheidungen zu treffen, aber keine persönlichen Entscheidungen die von existenzieller Bedeutung sind.

4.3 DAS MODELL VON BRUGGEMANN

Bruggemann hat in ihrem Modell versucht verschiedene Formen von Zufriedenheit zu differenzieren. Sie ging davon aus, dass es nicht nur eine Form von Arbeitszufriedenheit gibt, sondern mehrere unterschiedliche Formen. Diese verschiedenen Formen sollen auf Basis eines subjektiven Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozesses entstehen. Sie

unterscheidet in ihrem Modell drei verschiedene psychische Prozesse, die zu den unterschiedlichen Formen der Zufriedenheit führen (vgl. Bruggemann et al. 1975: 132)

1. Die Befriedigung bzw. Nichtbefriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen zu einem gegebenen Zeitpunkt;
2. Die Erhöhung, Aufrechterhaltung oder Senkung des individuellen Anspruchsniveaus als Folge von Befriedigung oder Nichtbefriedigung;
3. Die Problemlösung, Problemfixierung und Problemverdrängung im Falle der Nichtbefriedigung

Für die Darstellung der unterschiedlichen Zufriedenheitsformen ist es zunächst wichtig, den Unterschied zwischen Problemsituation und Frustrationssituation zu verdeutlichen. Eine Problemsituation zeichnet sich dadurch ab, dass sich ein möglicher Ausweg abzeichnet. Die nötige Anstrengung ist durchaus schaffbar. Eine Frustrationssituation entsteht, wenn keine Auswege und Lösungen vorhanden sind. Ob weiters Lösungswege gesucht werden, hängt wiederum von der Frustrationstoleranz ab.

Bruggemann unterscheidet somit folgende Formen der Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsunzufriedenheit, die sich aus der Differenz eines Soll-Wert und eines Ist-Wertes ergeben (vgl. Bruggemann 1975: 133ff.):

Im Falle eines positiven Ergebnisses:

Stabilisierte Arbeitszufriedenheit

Diese Form entsteht, wenn eine Befriedigung der Erwartungen eintritt. Die Person ist entlastet und entspannt. In diesem Fall konzentriert sich die Erweiterung der Bedürfnisse und Erwartungen auf andere/weiter Lebensbereiche (z.B.: das Privatleben, Familie, Freizeit etc.) Die derzeitige Situation der stabilisierten Arbeitszufriedenheit soll jedoch aufrecht erhalten bleiben. Personen diesen Typs wiesen eine deutlich höhere allgemeine Arbeitszufriedenheit auf als die anderen Arbeitszufriedenheits-Typen.

Progressive Arbeitszufriedenheit

Werden die Anspruchsniveaus erhöht so entsteht aus der stabilisierten Arbeitszufriedenheit eine progressive Arbeitszufriedenheit. Diese Form entsteht sehr oft, wenn in Folge einer befriedigenden Arbeitssituation die Ziele und Erwartungen höher gesteckt werden. Diese progressiv Zufriedenen haben hohe Ansprüche, die sie im Zeitverlauf sogar noch steigern können. Diese Personen zeichnen sich oft durch erhöhtes Engagement aus. Die allgemeine

Arbeitszufriedenheit dieses Typs ist meist relativ neutral, also weder besonders hoch noch besonders niedrig. Mit der Erhöhung der Ziele und Erwartungen entsteht ein Zufriedenheitsdefizit (schöpferische Arbeitsunzufriedenheit). Werden die Ansprüche jedoch nicht erhöht so folgt die stabilisierte Arbeitszufriedenheit.

Im Falle eines negativen Ergebnisses:

diffuse Unzufriedenheit

Die diffuse Unzufriedenheit ist ein Übergangsstadium und kann durch Senkung der Anspruchsniveaus zu einer resignativen Arbeitszufriedenheit führen. Dies bedeutet, die aufgetauchte Problemsituation wird durch Senkung des Anspruchsniveaus gelöst. Wird das Anspruchsniveau aufrechterhalten, so kann es zu konstruktiver Arbeitsunzufriedenheit, fixierten Arbeitsunzufriedenheit oder zu einer Pseudoarbeitszufriedenheit führen.

Rosenstiel et al. (1999: 198) weist darauf hin, dass es auch durchaus möglich ist, dass das Absinken des Anspruchsniveaus nicht nur individuell bedingt ist, sondern in bestimmten Situationen und unter bestimmten Bedingungen viele Menschen gleichzeitig ihre Ansprüche senken. Eine solche Situation kann zum Beispiel in Phasen hoher Arbeitslosigkeit oder allgemeiner schlechter wirtschaftlicher Lage kommen. Weiterführend ist es naheliegend, dass in solchen schwierigen Zeiten, in denen erhöhte Arbeitsplatzunsicherheit herrscht, die Arbeitszufriedenheit in starkem Maße von der Sicherheit des Arbeitsplatzes bestimmt wird.

resignative Arbeitszufriedenheit

In diesem Fall wird das Anspruchsniveau gesenkt um die Problemsituation erfolgreich zu umgehen. Die anfänglichen Erwartungen werden nicht erfüllt, dies führt zur Frustration und in Folge dessen zur Resignation. Resignativ zufriedene Typen weisen ungefähr die gleiche, mittelmäßige allgemeine Arbeitszufriedenheit auf, wie der progressive Typ. (vgl. Baumgartner & Udris 2005, zit. nach Fischer 2005: 14)

konstruktive Arbeitsunzufriedenheit

Diese Form der Arbeitsunzufriedenheit ist eine von drei die entstehen kann, wenn man an den Anspruchsniveaus festhält. Die konstruktive Arbeitsunzufriedenheit tritt im Falle dessen ein, wenn für die Person Lösungsalternativen vorhanden sind, sie diese erkennen kann und auch anstrebt. Bruggemann weist darauf hin, dass in diesem Fall eine ausreichende Frustrationstoleranz vorhanden sein muss, damit man trotz der unbefriedigenden Situation das Anspruchsniveau aufrecht erhält. In diesem Fall ist man also dazu bereit, neue Mittel und Wege zur Lösung der Problemsituation zu suchen und heranzuziehen.

fixierte Arbeitsunzufriedenheit

In diesem Fall werden von dem Betroffenen keine weiteren Möglichkeiten zur Lösung der Problemsituation herangezogen. Es werden keine Lösungsmöglichkeiten in Betracht gezogen. Der Druck zur Problemlösung wirkt hier mehr frustrierend als motivierend. Besteht in so einem Fall keine Hilfe von außen, so besteht die unbefriedigende Situation fort.

Pseudoarbeitsunzufriedenheit

In diesem Fall übersteigen die nicht lösbaren, frustrierenden Bedingungen der Arbeitssituation die Frustrationsgrenze. Ein Absenken des Anspruchsniveaus ist aus verschiedenen Gründen nicht möglich. Infolgedessen wird die frustrierende Situation dermaßen verdrängt oder verfälscht, dass die Situation für die Person erträglich wird.

Eine übersichtliche Zusammenfassung der vier Haupttypen der Arbeitszufriedenheit findet man bei Baumgartner & Udris (2005 zit. nach Fischer 2005: 13):

	Progressiv zufriedener Typ	Stabilisiert zufriedener Typ	Resignativ zufriedener Typ	Frustriert unzufriedener Typ
Ansprüche an die Arbeit	hoch	mittel	gering	mittel
Erfüllung der Erwartung	hoch	hoch	mittel	gering
Wunsch nach Veränderung/Entwicklung	hoch	gering	gering	hoch
Aussicht auf Veränderung	hoch	-	gering	gering
Wunsch nach Stabilität	gering	hoch	mittel	mittel
Wahrgenommene Kontrolle	mittel	hoch	gering	gering

Tabelle 1: Wichtigste Merkmale der vier Zufriedenheits-Typen (Baumgartner & Udris 2005 zit. nach Fischer 2005: 13)

Bruggemann weist darauf hin, dass zu verschiedenen Zeitpunkten bei ein und demselben Arbeitnehmer unterschiedliche Formen der Arbeitszufriedenheit auftreten können. Die Entscheidung, welche Reaktion gewählt wird, hängt davon ab, inwiefern Befriedigung bzw. Frustration eine Übung im Überwinden von Widerständen, bzw. Einsetzen von Reduktions- und Abwehrmechanismen fördern. (vgl. Deede & Mühlhan 2003: 18)

Kritik zu diesem Modell von Bruggemann beinhaltet unter anderem das Problem, dass die Variation des Anspruchsniveaus nur zu einem geringen Teil als bewusster Prozess ablaufen kann. (vgl. Fischer 1989:55) Des Weiteren gab es Probleme bei der angemessen

Operationalisierung dieser verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit. Es stellt sich natürlich auch die Frage, ob die Formen der Arbeitszufriedenheit angemessen und vor allem auch vollständig sind. Fischer (1989: 55) ist der Meinung, dass die von Bruggemann entwickelten Formen der Arbeitszufriedenheit im Hinblick auf die drei postulierten Dimensionen (Befriedigung, Anspruchsniveau, Problemlösung) unvollständig ist. Denn, wäre eine Kombination der drei Dimensionen möglich, würde es noch andere Formen der Zufriedenheit geben.

4.4 MESSINSTRUMENTE DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Im folgenden Kapitel werden noch wichtige und bekannte Messinstrumente zur Arbeitszufriedenheit erläutert. Im Grunde kann man viele verschiedene Arten anwenden um Menschen in Bezug auf ihre Arbeitssituation zu untersuchen. Es wäre theoretisch möglich, sowohl Aussagen (z.B. Interviews, Befragung etc.), Verhaltensweisen (z.B. Fehlzeiten), oder Objektivationen (z.B. Qualität der Arbeit) oder auch physiologische Reaktionen (z.B. Hautfeuchtigkeit bei der Arbeit) für die Messung der Arbeitszufriedenheit heranzuziehen. In der Praxis findet jedoch eigentlich nur die anonyme schriftliche Befragung mit geschlossenen Fragen Verwendung. Die wichtigsten Argumente dafür sind (Rosenstiel 1999: 200):

- Die Gewährung der **Anonymität** macht es möglich wahrheitsgemäße Antworten zu bekommen
- Durch die **Standardisierung** lassen sich Vergleiche anstellen
- Die Verwendung **geschlossener Fragen** macht es für die Befragten leichter Antworten zu finden und für die auswertenden Personen wird es Möglich die Vielzahl der anfallenden Daten leichter auszuwerten.

Die folgenden ausgewählten Messinstrumente haben die theoretische Diskussion beeinflusst und sind daher auch sehr weit verbreitet.

4.4.1 Porters Fragebogen

Der entwickelte Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit von Porter (1961, 1962) ist einer der frühesten Versuche Arbeitszufriedenheit zu messen und fand sehr großen Anklang. Porter lehnt sein Messinstrument an der Bedürfnishierarchie von Maslow an und versucht erstmals, die „wahrgenommenen Belohnungen“ der Arbeit gemeinsam mit dem Anspruchsniveau zu erfassen. Er definiert Arbeitszufriedenheit als die Befriedigung von arbeitsbezogenen Bedürfnissen (vgl. Fischer 1989: 56). Der Originalfragebogen von Porter besteht aus 15 Items mit denen folgende fünf Bedürfnisklassen gemessen werden: Sicherheit, soziale Bedürfnisse, Ansehen, Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung. Die deutsche Version von

Haire, Ghiselli und Porter (1966) enthält insgesamt elf Fragen zu denselben fünf Bedürfniskategorien (vgl. Neuberger 1974: 104).

Für jedes einzelne der 15 Items muss der Befragte drei Bewertungen vornehmen (vgl. Neuberger 1974: 104f. oder auch Fischer 1989: 56f.):

Beispielfrage:

Die Gelegenheit zu unabhängigen Denken und Handeln in meiner Führungsstellung:

a) Inwieweit ist sie jetzt vorhanden (min) 1 2 3 4 5 6 7 (max)	→ Bedürfnisbefriedigung	Ist-Zustand
b) Inwieweit sollte sie vorhanden sein (min) 1 2 3 4 5 6 7 (max)	→ Gewünschte Befriedigung	Soll-Zustand
c) Wie wichtig ist sie für mich selbst? (min) 1 2 3 4 5 6 7 (max)	→ Bedeutung des Bedürfnisses	

Die Differenz zwischen Antwort a) und b), also zwischen Ist-Zustand und Soll-Zustand ist die Maßzahl für die Messung der Zufriedenheit. Die Differenz gibt den Ausdruck der Zufriedenheit wieder: Je größer die Differenz, desto unzufriedener ist der Befragte.

Es gibt jedoch auch Probleme mit und Kritik an Porters Fragebogen:

Ein offensichtliches Problem ist, dass es im Zusammenhang mit der einfachen Berechnung der Differenz passieren kann, dass der Ist-Zustand höher bewertet wird als der Soll-Zustand. Dies bedeutet wiederum, dass es für die Berechnung eine Skale von -6 bis +6 geben muss, was wiederum bedeutet, dass, ohne Rücksicht auf die Richtung, alle Abweichungen von 0 als „unzufrieden“ erfasst werden.

Ein weiterer Kritikpunkt an Porters Fragebogen besteht darin, dass man in weiteren Untersuchungen immer wieder feststellen konnte, dass Befragte nicht oder nur sehr selten in der Lage sind, ihr persönliches Anspruchsniveau zu präzisieren. (vgl. Fischer 1989: 57)

Letztendlich sind auch alle Schwächen die die Bedürfnispyramide von Maslow betreffen auch für Porter's Fragebogen geltend. Aufgrund der Tatsache, dass sich Porter an Maslow angelehnt hat, sind die Befragten gezwungen, in den Kategorien der Maslow-Hierarchie zu denken und zu antworten. Es wurde in mehreren unterschiedlichen Untersuchungen versucht, die Maslow-Unterteilung der Bedürfnisse in Porters Messinstrument wiederzufinden. Dies gelang jedoch nicht. Es gibt keine Bestätigung für die Maslowschen Bedürfniskategorien in Porters Modell. (vgl. Neuberger 1974: 107f.)

4.4.2 Arbeitszufriedenheitskurzskala (AZK) von Bruggemann

Auch Bruggemann unternahm den Versuch ein Messinstrument zur Messung der Arbeitszufriedenheit aufzustellen. Sie entwickelte zu ihrem theoretischen Modell der Formen der Arbeitszufriedenheit einen Arbeitszufriedenheits-Fragebogen in Kurzform.

Doch auch dieses Modell von Bruggemann ist nicht perfekt und unterliegt heftiger Kritik.

Bruggemann entwickelte insgesamt 43 Items. Ein Teil dieser Items ist für die Operationalisierung der Bewertung situativer Gegebenheit zugeteilt und ein andere Teil der Items soll die Formtypen der Arbeitszufriedenheit operationalisieren. Letzteres stellt sich als problematisch dar. Mehrere Autoren (u.a. Neuberger/Allerbeck) sind der Meinung, dass es Bruggemann mit ihrem Modell zur Messung der Arbeitszufriedenheit nicht geschafft hat ihre Theorie zu operationalisieren. (vgl. Fischer 1989: 58f.) Wie auch schon bei Porter, ist die Operationalisierung des Anspruchsniveaus mit Problemen verbunden.

Trotz Scheitern Bruggemanns bei der Operationalisierung, ist anzumerken, dass das Modell für die theoretische Weiterentwicklung des Konzepts der Arbeitszufriedenheit von großer Bedeutung ist.

4.4.3 Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger

Der Arbeitsbeschreibungsbogen ist ein von Neuberger 1976 entwickeltes Messinstrument zur Messung von Arbeitszufriedenheit. Gemeinsam mit Allerbeck veröffentlichte er 1978 die Ergebnisse einer umfangreichen Studie die mit dem ABB durchgeführt wurde. Neuberger hat sich bei der Entwicklung des ABB sehr stark an den JDI – Job Descriptive Index von Smith, Kendall und Huli (1969) angelehnt.

Der ABB ist *„ein hochstrukturierter, schriftlicher, universell anwendbarer Mehr-Item-Fragebogen, der aufgrund von Beschreibungen der Arbeitssituation quantitative Aussagen über die Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten erlaubt.“* (Neuberger/Allerberck 1978: 35)

Mittlerweile ist der ABB von Neuberger, aufgrund der gesicherten Reliabilität und Validität, eines der Instrumente die weltweit am häufigsten eingesetzt werden wenn es um die Erfassung der Arbeitszufriedenheit geht.

Der ABB ist folgendermaßen aufgebaut: Anfangs wurden auf Basis von Theorien über 500 Items gesammelt und nach Intuition einzelnen Bereichen der Arbeit zugeordnet. Zahlreiche Item- und Faktorenanalysen führten dann letztendlich zu 79 Items mit denen sieben Aspekte der Arbeitssituation bewertet werden können. Diese sieben Aspekte, die laut Neuberger mit

großer Wahrscheinlichkeit für alle Arbeitnehmer große Bedeutung haben, sind (Neuberger/Allerbeck 1978):

- Meine Kollegen
- Mein Vorgesetzter
- Meine Tätigkeit
- Meine Arbeitssituation
- Organisation und Leitung
- Meine Entwicklung
- Meine Bezahlung

zusätzlich zu diesen sieben Aspekten werden noch „Arbeitszeit“, „Sicherheit des Arbeitsplatzes“, „Allgemeine Arbeitszufriedenheit“ und die „Allgemeine Lebenszufriedenheit“ gemessen.

Mit Hilfe dieser zusätzlichen Aspekte, gelingt es bei der Auswertung, eventuelle Zusammenhänge zwischen den einzelnen Teilaspekten der Arbeitssituation und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit bzw. auch mit der Lebenszufriedenheit festzustellen.

Die einzelne Abfrage dieser Aspekte erfolgt nach der Methode der „adjective checklist“. Dies bedeutet, dass jeweils ein Aspekt der Arbeitssituation abgefragt wird. Zum Beispiel wird der Aspekt der Bezahlung einzeln behandelt. Zum Aspekt „Bezahlung“ folgen sieben bis dreizehn Eigenschaften, mit denen der jeweilige Aspekt bewertet werden soll.

5 EXKURS: ARBEITSKLIMA-INDEX DER ARBEITERKAMMER OÖ

Der Arbeitsklima-Index wird seit dem Frühjahr 1997 zweimal im Jahr (Frühjahr und Herbst) ermittelt. Die Messung des Arbeitsklima-Index wird von IFES (Institut für empirische Sozialforschung) und SORA (Institute for Social Research and Analysis) im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführt. Dieser Index ist ein Maßstab für den wirtschaftlichen Wandel aus Sicht der Arbeitnehmer. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartung. Die Berechnung des Arbeitsklima-Index erfolgt auf Basis vierteljährlicher Umfragen unter österreichischen Arbeitnehmer. Die gezogene Stichprobe umfasst 900 Befragte und ist repräsentativ ausgewählt, somit sind Schlüsse auf die gesamte österreichische berufstätige Bevölkerung möglich. (vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ) Vor allem in Zeiten der wirtschaftlichen Rezession zeigen sich anhand des Arbeitsklima-Index interessante Ergebnisse und Entwicklungen die im Folgenden näher beschrieben werden.

Die Grafik zeigt eine übersichtliche Darstellung der Entwicklung des Arbeitsklima-Index seit Beginn der Arbeitsklima-Index Erhebung 1997:

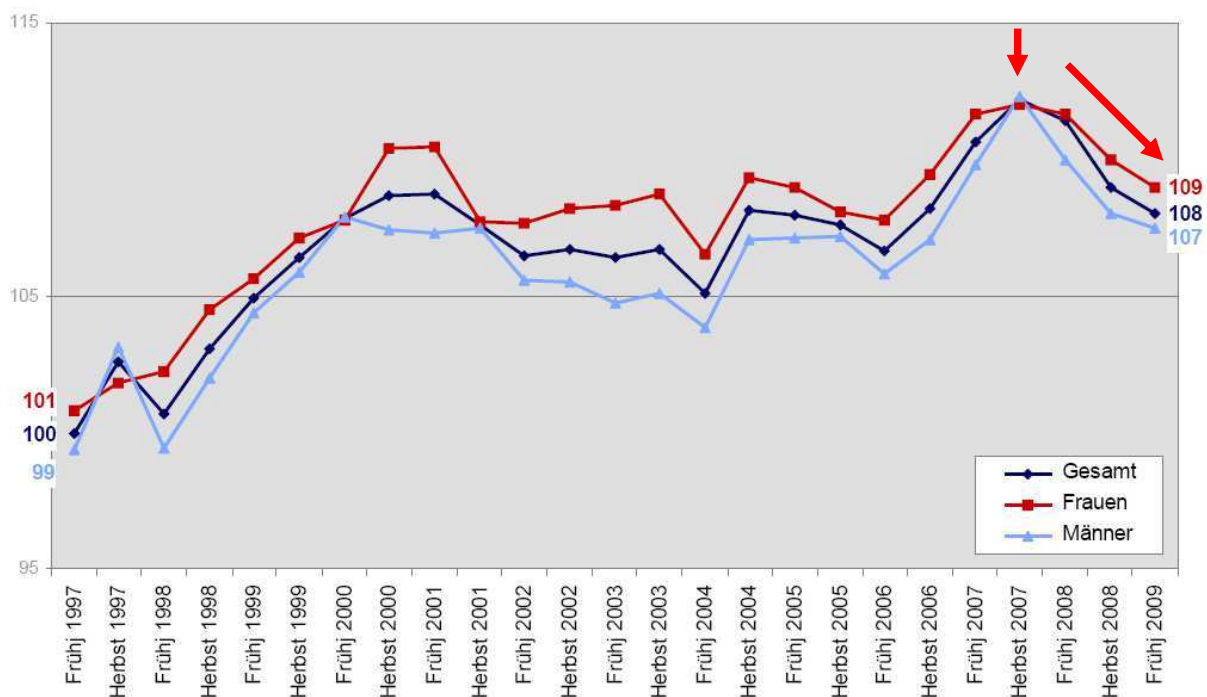


Abb. 11: Entwicklung des Arbeitsklima-Index, Normierter Gesamtindex, Analysezeitraum 1997-2009; www.sora.at

Anhand der Grafik erkennt man, dass es seit Beginn der Arbeitsklima-Index Erhebung bereits öfters Einbrüche bzw. Tiefpunkte der Arbeitszufriedenheit gegeben hat. So zum Beispiel zu Beginn der Erhebung im Frühjahr 1997 und im Frühjahr 1998, auch im Frühjahr 2004 und im Frühjahr 2006 sind deutliche Einbrüche in der Arbeitszufriedenheitskurve erkennbar. Den Höchststand erreichte der Arbeitsklima-Index im Herbst 2007, mit einem Indexwert von 112 ist dies der höchste erreichte Wert seit Beginn der Erhebung 1997. Doch von da an ist ein kontinuierlicher Abstieg des Arbeitsklima-Index erkennbar. Jedes Halbjahr sank der Indexwert um ein paar Punkte, so dass er nun bei einem weiteren Tiefpunkt – nämlich ein Indexwert von 108 Punkten – angekommen ist.

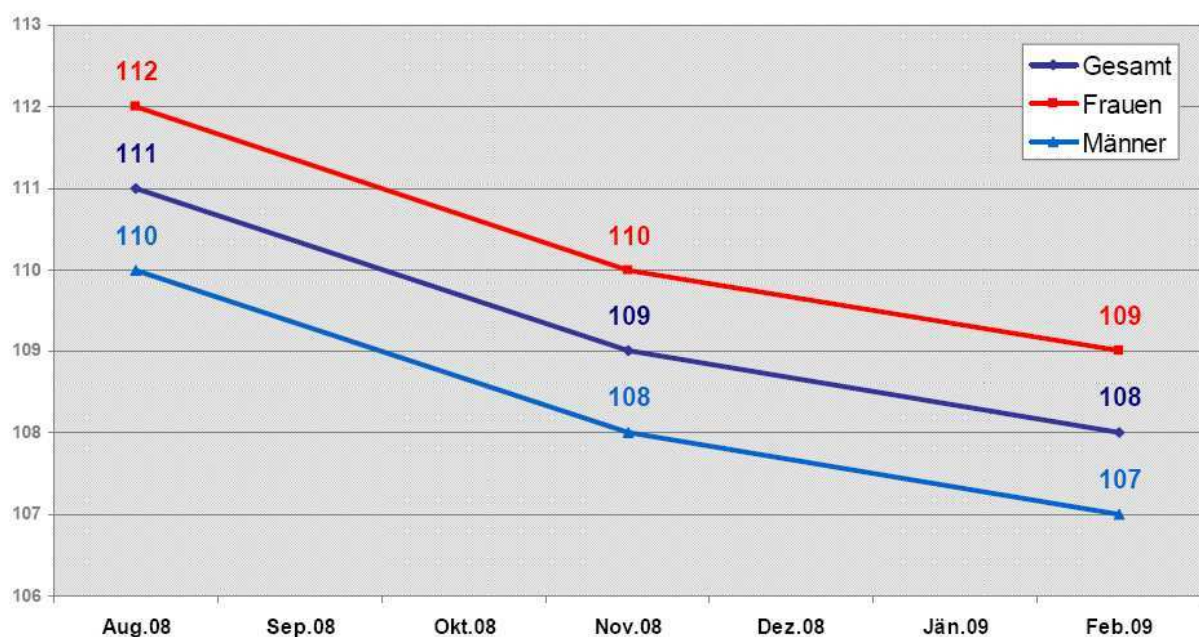


Abb. 12: Entwicklung des Arbeitsklima-Index, Normierter Gesamtindex, letzte 3 Befragungswellen; www.sora.at

Ein weiterer bemerkenswerter Punkt ist außerdem, dass über den Zeitraum von 1997 bis 2009 hinweg der Wert der Frauen immer höher als der der Männer ist. Frauen sind laut Arbeitsklima-Index zufriedener als Männer.

Auch regionale Unterschiede sind erkennbar:

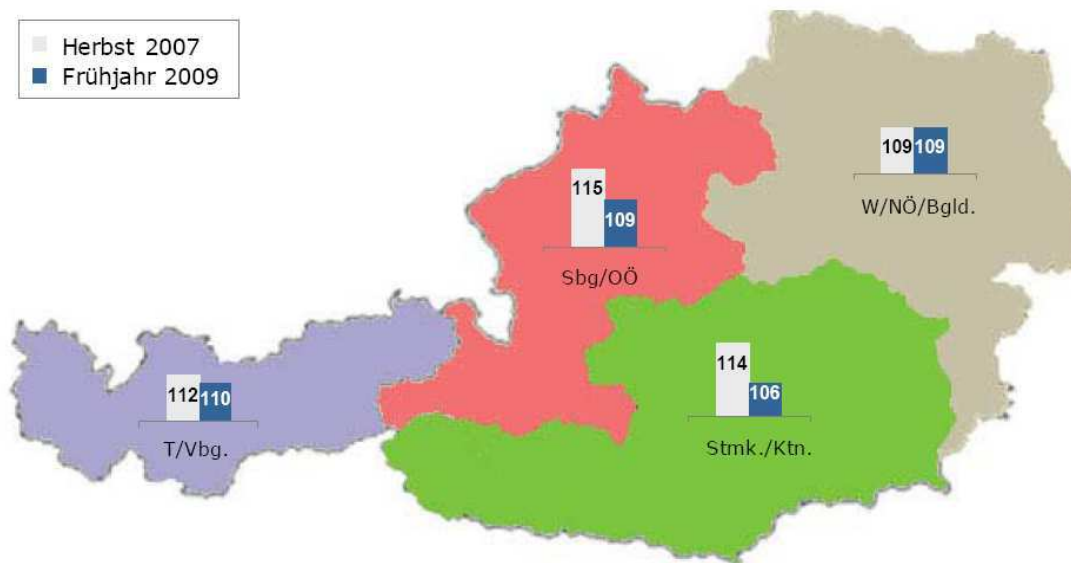


Abb. 13: Arbeitsklima-Index nach Regionen, Angabe in Indexpunkten; www.sora.at

Regional erkennt man beträchtliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit. Anscheinend sind Arbeitnehmer in den Bundesländern verschieden stark von der Wirtschaftskrise betroffen. Den stärksten Rückgang des Arbeitsklima-Index weisen die Bundesländer Kärnten und Steiermark auf. Waren es im Herbst 2007 noch 114 Punkte, sind es nun im Frühjahr 2009 nur mehr 106 Punkte. In Oberösterreich und Salzburg ist der Indexwert um 6 Indexpunkte gesunken – von 115 im Herbst 2007 auf 109 im Frühjahr 2009. In den Bundesländern Tirol und Vorarlberg ist der Index „nur“ um 2 Punkte gesunken – von 112 im Herbst 2007 auf 110 im Frühjahr 2009. Bei den Bundesländern Niederösterreich, Wien und Burgenland ist hingegen kaum eine Veränderung festzustellen, hier ist der Indexwert konstant auf 109 geblieben.

Man sieht also, die Wirtschaftskrise hat einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer. Immerhin ist der Gesamtindex seit dem Höchststand 2007, als man die Folgen der Finanzkrise in Österreich noch nicht so klar erkennen konnte, bis zum Frühjahr 2009, zum Zeitpunkt an dem die Finanzkrise auch in Österreich stark Einzug genommen hat um 4 (von 112 auf 108) Indexpunkte gesunken. In einer Zeit die von Kurzarbeit, Entlassungen, Lohnkürzungen etc. geprägt ist, ist es nur naheliegend, dass die Arbeitnehmer immer pessimistischer werden. Was die wirtschaftliche Lage betrifft, hat sich die Zahl der Pessimisten seit dem Frühjahr 2008 von 23 auf jetzt 43 Prozent fast verdoppelt. Nicht nur das Vertrauen in die Wirtschaft ist gesunken, sondern auch jenes in die Führungskräfte. Es ist auch nur schwer zu verstehen, wie Manager, die angesichts der Wirtschaftskrise nach Staatshilfe in Milliardenhöhe rufen und gleichzeitig, nicht davor zurückschrecken, sich ihre vertraglich zugesicherten Bonuszahlungen auch tatsächlich

auszahlen zu lassen, wenn auf der anderen Seite tausende Arbeitnehmer in Kurzarbeit geschickt werden und auf Einkommen verzichten müssen. Es scheint, dass jene, die für die Krise am wenigsten verantwortlich sind, nun die größten Belastungen zu tragen haben. (vgl. Newsletter 2/2009 der AK OÖ Arbeitsklima-Index)

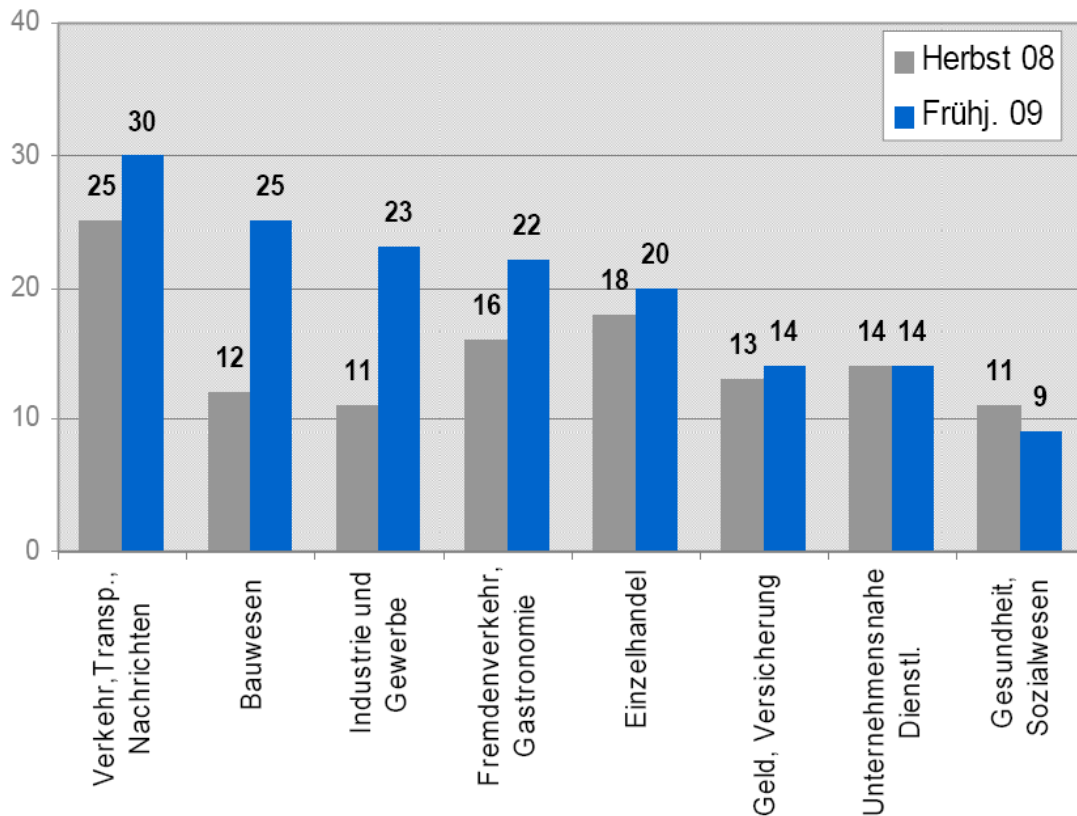


Abb. 14: Pessimismus für Betrieb in % der Arbeitnehmer der jeweiligen Branche; www.sora.at

Wie die Arbeitszufriedenheit bei den verschiedenen Branchen aussieht, zeigt oben angeführte Grafik. Der Pessimismus ist bei den Branchen Verkehr, Transport, Bauwesen, Industrie und Gewerbe sowie Fremdenverkehr und Gastronomie am höchsten. Besonders pessimistisch sind Arbeitnehmer in Verkehrs- und Transportbetrieben.

Den höchsten Anstieg des Pessimismus (von Herbst 08 bis Frühjahr 09) zeichnet sich vor allem im Bauwesen (12% auf 25%) und in der Industrie sowie im Gewerbe (von 11% auf 23%) ab.

Der Bereich Gesundheit und Sozialwesen ist der Einzige bei dem der Pessimismus einen Rückgang verzeichnen konnte. Waren im Herbst 2008 noch 11% der Arbeitnehmer in dieser Branche pessimistisch, so sind es im Frühjahr 2009 nur noch 9% gewesen.

Die folgende Grafik zeigt den Pessimismus der Arbeitnehmer gegenüber der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs (orange Balken) und Arbeitsplatzsicherheit in Österreich (rote Balken). Sowohl der Pessimismus bezüglich der wirtschaftlichen Lage Österreichs als auch

der Pessimismus bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit ist bis zum Frühjahr 2009 kontinuierlich angestiegen. Die schlechten wirtschaftlichen Aussichten haben natürlich Folgen für die Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit. Zwei Drittel der unselbständig Beschäftigten nehmen an, dass die Arbeitsplätze in Österreich „sehr“ beziehungsweise „ziemlich unsicher“ sind. Im Vergleich dazu, waren es vor einem Jahr nur rund ein Drittel der Arbeitnehmer die die Arbeitsplätze in Österreich als gefährdet einstufen.

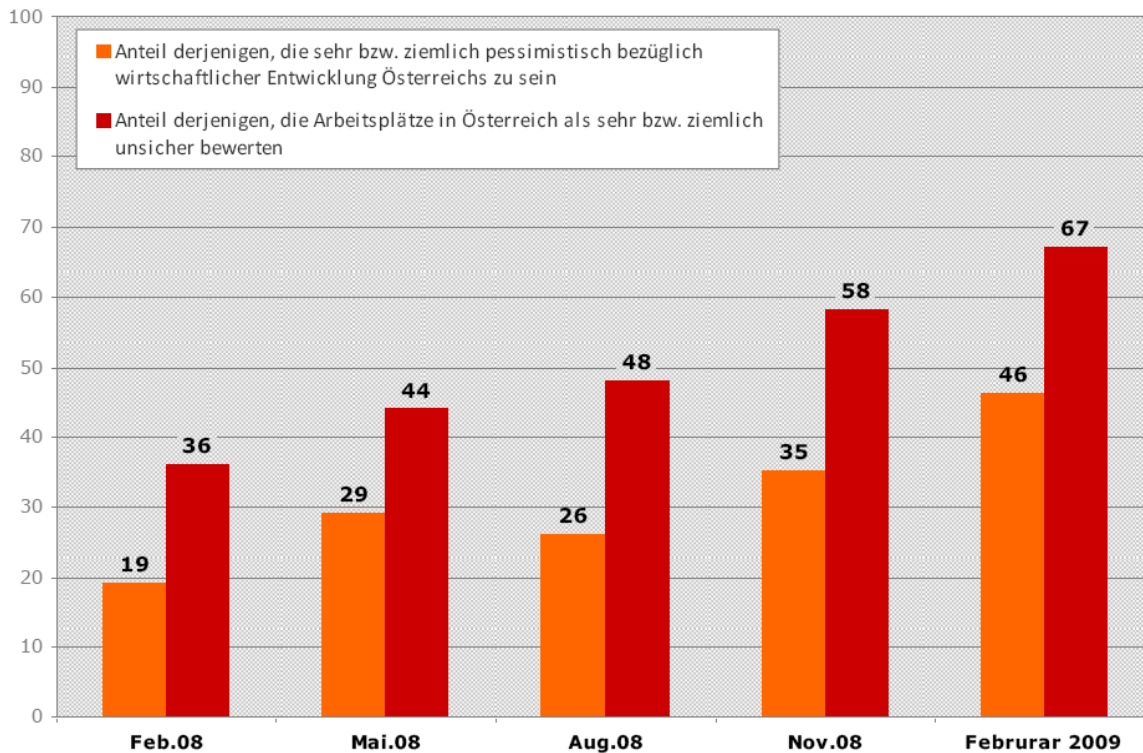


Abb. 15: Arbeitnehmer fürchten um Zukunft, Angaben in Prozent; www.sora.at

All diese einzelnen Faktoren, wie zum Beispiel die Sorge um den Arbeitsplatz, die Unzufriedenheit mit dem Einkommen usw. haben natürlich auch Einfluss auf die Lebenszufriedenheit allgemein wie die nächste Grafik zeigt.

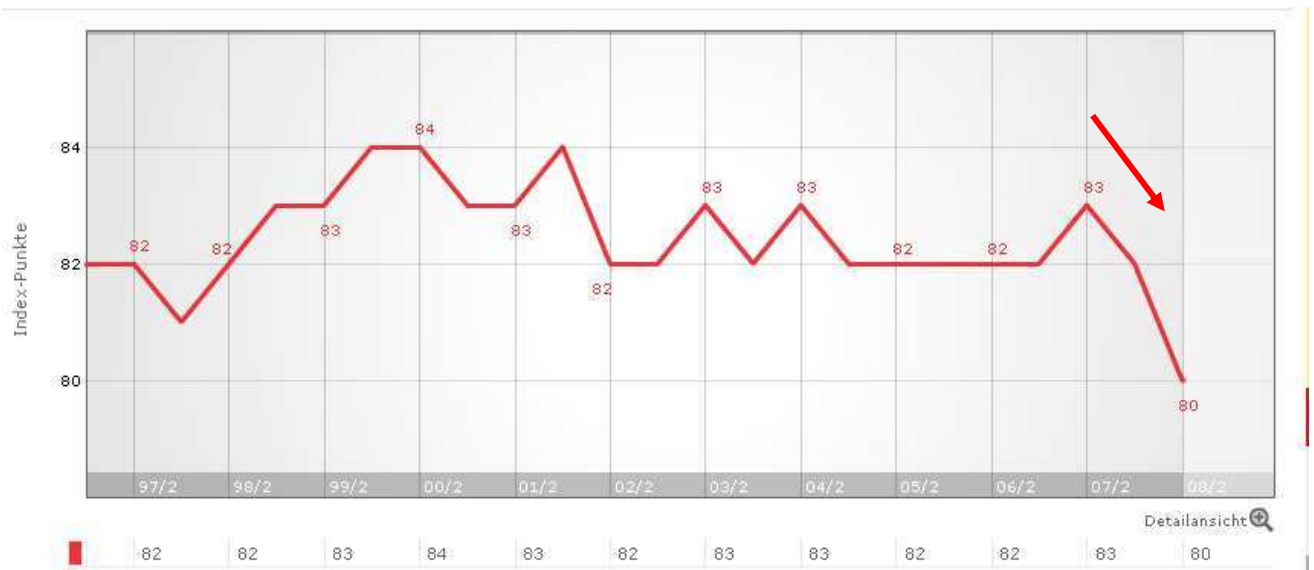


Abb. 16: Allgemeine Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer, Angaben in Index-Punkten, Analysezeitraum 1997-2009; <http://www.db.arbeitsklima.at/>.

Die Grafik zeigt deutlich die Talfahrt des Index der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Die schlechte wirtschaftliche Lage weltweit und die dazugehörigen Sorgen der Arbeitnehmer schlagen sich deutlich auf die allgemeine Lebenszufriedenheit nieder. Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeit einen beträchtlichen Teil des Lebens eines Menschen einnimmt, sinkt mit der Arbeitszufriedenheit auch die Lebenszufriedenheit.

6 VERWENDETE DATENSÄTZE ²

Um die Arbeitszufriedenheit vor und während der Finanzkrise untersuchen zu können sind zwei verschiedene Messzeitpunkte notwendig, einmal vor der Finanzkrise und ein weiteres Mal während der Finanzkrise. Um die Situation vor der Finanzkrise untersuchen zu können, wurde als geeigneter Datensatz der European Social Survey der Welle 3 (ESS3) ausgewählt. Die Untersuchungsmaterialien und die Daten des European Social Survey sind auf der Homepage (<http://www.europeansocialsurvey.org>) leicht zugänglich und enthalten auch Daten über Österreich.

Um weiters auch Daten über die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt Österreichs zu erhalten, wurden aus dem Fragebogen des ESS3 betreffende Fragen zum Arbeitsmarkt und zur Zufriedenheit verschiedener Bereiche ausgewählt und eine eigene Untersuchung mit Hilfe eines Online-Fragebogens durchgeführt. Der Online-Fragebogen wurde mit dem am Institut für Soziologie vorhandenen und geeigneten AskMe-Programm erstellt. Der daraus folgenden Link wurde mit Hilfe des Schneeball-Samplings verteilt.

Der Link zum Fragebogen lautet:

<http://survey.soz.univie.ac.at:8080/AskMeOnline/finanzkrise.html>

Dieser Link wurde zuerst an eigene Freunde, Bekannte, Verwandte, Kollegen die in einem der relevanten Bereiche (Technik, Industrie, Handwerk, Baugewerbe, Maschinenbau) tätig sind, geschickt – mit der Bitte den Link des Fragebogens ebenfalls wieder an Freunde, Bekannte etc. in den aufgelisteten Bereichen zu schicken.

Dieses System der Stichprobenziehung nennt man, wie bereits erwähnt, Schneeballverfahren. Mit Hilfe dieser Methode der Stichprobenziehung aus speziellen Populationen ist es möglich die Befragung anonym durchzuführen. Der Fragebogen wird zuerst im eigenen Freundes- und Bekanntenkreis verteilt, der seinerseits wieder den Fragebogen im Freundes- und Bekanntenkreis weiterreichen. Der Nachteil des Schneeball-Sampling ist, dass es sich hierbei um keine Methode der Wahrscheinlichkeitsauswahl handelt. Mit diesem Verfahren wird, wenn überhaupt, nur unter sehr restriktiven Annahmen eine Zufallsstichprobe erzeugt. (vgl. Diekmann 2005: 346f.)

² Eine Zusammenfassung und detaillierte Gegenüberstellung der verwendeten Datensätze befindet sich im Anhang.

Die eigene Erhebung mittels Online-Fragebogen startete am 24. September 2009 und wurde am 26. Oktober 2009 geschlossen.

Im Folgenden wird der Datensatz des ESS3 näher beschrieben.

6.1 DER VERGLEICHSDATENSATZ - EUROPEAN SOCIAL SURVEY FRAGEBOGEN WELLE 3

Der Vergleichsdatsatz der in der vorliegenden Arbeit verwendet wird stammt von European Social Survey. Die Befragung dazu wurde im Jahr 2006 durchgeführt und die Daten im September 2007 veröffentlicht.

Im folgenden Kapitel wird der European Social Survey kurz als ESS bezeichnet. Der ESS ist eine sozialwissenschaftliche Umfrage. Ziel dieser Umfragen ist es, die sozialen und politischen Einstellungen der Bevölkerung aus über 20 europäischen Staaten zu untersuchen. Somit ist der ESS das bislang größte europäische sozialwissenschaftliche Umfrageprojekt. Mit Hilfe dieser Umfragen soll eine langfristig angelegte und vergleichbare Sozialforschung in Europa etabliert werden, die sich an höchsten wissenschaftlichen Standards orientiert. Gefördert wird dieses Projekt durch die Kommission der Europäischen Union. Mittlerweile befindet sich der ESS in der vierten Runde und umfasst bereits 30 Nationen.

Grundsätzlich haben alle Fragebögen Kernmodule, die in jeder Runde wiederholt und abgefragt werden.

Diese Kernmodule umfassen folgende Themen (vgl. <http://www.europeansocialsurvey.org/>):

- Trust in institutions
- Political engagement
- Socio-political values
- Moral and social values
- Social capital
- Social exclusion
- National, ethnic, religious identity
- Well-being, health and security
- Demographic composition
- Education and occupation
- Financial circumstances
- Household circumstances

Zusätzlich zu dem Kernmodule beinhaltet jede Runde zusätzliche spezifische Themen auf die in der Runde besonders geachtet wird. Diese rotierenden Module waren in den jeweiligen Runden folgende (vgl. <http://www.europeansocialsurvey.org/>):

Runde 1 (2001 - 2003)

- Citizenship, involvement and democracy
- Immigration

Round2 (2003 - 2005)

- Family, Work & Well-Being
- Opinions on Health & Care Seeking
- Economic Morality in Europe: Market Society & Citizenship

Round 3 (2005 - 2007)

- Personal & Social Well-being: Creating indicators for a flourishing Europe
- The Timing of Life: The organisation of the life course in Europe

Round 4 (2007 - 2009)

- Experience and Expressions of Ageism
- Welfare attitudes in a changing Europe

Round 5 (2009 – 2012)

- Work, Family and Well-being: The Implications of Economic Recession
- Trust in Criminal Justice: A Comparative European Analysis

Die verwendeten Daten sowie der zugrunde liegende Fragebogen beziehen sich hauptsächlich auf den ESS-Fragebogen Round 3 von 2005 - 2007 in Österreich mit den speziellen Modulen:

- Personal & Social Well-being: Creating indicators for a flourishing Europe
- The Timing of Life: The organisation of the life course in Europe

Für einzelne Vergleiche werden vereinzelt Fragen aus dem ESS-Datensatz der 2. Welle herangezogen. Bei diesen Fragen handelt es sich um jene, die für Arbeitszufriedenheit relevant sind.

Die zeitliche Planung der 3. Runde gliedert sich wie folgt (vgl. <http://www.europeansocialsurvey.org>)

Jänner 2005:	Official start date
April 2005:	Questionnaire Design Team selection
April 2006:	Core & rotating modules designed
Ende März 2002	Pilots completed
Oktober 2005 – September 2006:	Sampling implementation
Dezember 2006:	Fieldwork completed
September 2007:	Data released

Natürlich führt ESS im Zuge der nun aktuellen Runde 5 auch eine Befragung zum Thema Wirtschaftskrise durch. Runde 5 ist eine Wiederholung der Runde 2 mit zusätzlichen Elementen zu den Einflüssen der wirtschaftlichen Rezession. Das Kernmodul der Runde 5 umfasst folgendes Themengebiet: Work, Family and Well-being: The Implications of Economic Recession. Die Feldarbeit dieser Befragung endet jedoch erst im Dezember 2010 und die Daten werden somit erst im September 2011 veröffentlicht. Daher ist im Zuge dieser Diplomarbeit ein Vergleich mit Hilfe eine Sekundäranalyse der Daten aus dem ESS5 nicht möglich. Um trotzdem einen Vergleich bewerkstelligen zu können wird eine eigene Pilotstudie zum Thema Einflüsse der Wirtschaftskrise auf die Arbeitszufriedenheit durchgeführt.

6.2 BESCHREIBUNG DER DATENSÄTZE

Der ESS-Datensatz aus dem Jahr 2006 wurde gefiltert, damit für die vorliegende Arbeit nur Daten aus Österreich im Datensatz vorhanden sind. Die Gesamtstichprobe des ESS-Datensatzes Österreichs 2006 umfasst 2.256 Befragte, jene des eigenen Datensatzes aus 2009 umfasst 212 Befragte. Filtert man zusätzlich jene Befragten aus dem Fragebogen, die in den letzten 7 Tagen einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen sind und im Bereich Technik, Bauwesen, Industrie, Handwerk etc. tätig sind so ergibt sich für den ESS3-Datensatz eine Stichprobe von 202 Personen, davon 178 (88,1%) Männer und 24 (11,9%) Frauen und für den eigenen Datensatz 181 Personen, davon 142 (79,8%) Männer und 36 (20,2%) Frauen.

6.2.1 ESS-Welle 3 – Erhebung 2006

34 (16,8%) Personen von den 202 Personen waren zwischen 15-24 Jahren alt, 60 (29,7%) Befragte waren zwischen 25-39 Jahren alt, 73 (36,1%) waren zwischen 40-50 Jahre alt und 35 (17,3%) Personen waren über 50 Jahre alt. (Tabelle 1)

Das Durchschnittsalter der Befragten betrug 39,27 Jahre (Standardabweichung 12,238). Der jüngste Befragte war 15 Jahre und der älteste 77 Jahre alt. (Tabelle 2)

6.2.2 eigene Erhebung 2009

Von den 178 Personen, die ihr Alter angeben sind 22 (12,4%) zwischen 15 und 24 Jahren. 71 Personen (39,9%) sind zwischen 25 und 39 Jahren, 61 Befragte (34,3%) sind zwischen 40 und 50 Jahren alt und 24 Personen (23,5%) der Personen geben an über 50 Jahre alt zu sein. (Tabelle 3)

Das Durchschnittsalter der Befragten betrug 38,16 Jahre (Standardabweichung 10,498) und liegt somit ein wenig unter dem Durchschnitt des ESS-Datensatzes. Der jüngste Befragte war 20 Jahre und der älteste 60 Jahre alt. (Tabelle 4)

Von den 181 Befragten die in den Bereichen Technik, Handwerk, Industrie, Maschinenbau etc. tätig sind, geben 57 Personen (31,7%) an Schichtarbeiter zu sein und 123 (68,3%) geben an nicht im Schichtbetrieb tätig zu sein (Tabelle 5). 18 Personen, also 10% der Befragten geben an, im Befragungszeitraum (Oktober 2009) von Kurzarbeit betroffen zu sein. 3 (1,7%) sind noch nicht von Kurzarbeit betroffen aber werden in absehbarer Zeit davon betroffen sein. 73 (40,3%) der befragten Personen geben an, dass sie von Kurzarbeit betroffen waren, dies jedoch jetzt nicht mehr der Fall ist. Der Großteil (86 Personen, 47,5%) der Befragten war, ist, und wird nicht von Kurzarbeit betroffen (sein). (Tabelle 6)

7 EMPIRISCHER TEIL

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit Auswertungen, wichtigen Ergebnissen und Analysen der beiden Datensätze 2006 und 2009 zum Thema Arbeitszufriedenheit von berufstätigen Personen in den Bereichen Technik, Handwerk, Industrie, Maschinenbau. Es wird versucht, ein Vergleich zwischen 2006 und 2009 herzustellen und somit Veränderungen in der Stärke der Einflüsse der Determinanten erkennbar zu machen. Zuerst wird eine Beschreibung der wichtigsten Variablen anhand deskriptiver Statistiken durchgeführt. Danach werden die einzelnen Einflüsse der zahlreichen Determinanten auf die Stärke des Einflusses und auf die Veränderung zwischen 2006 und 2009 untersucht. Zuletzt wird zusätzlich die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf die Gesellschaft mit Hilfe von Signifikanztest überprüft. Zusammenfassend sollen die im Vorfeld gestellten Forschungsfragen (siehe Kapitel 2.3 Fragestellungen) beantwortet werden:

- Haben sich Veränderungen in den Zufriedenheiten mit verschiedenen System oder Bereichen Österreichs (Bildungssystem, Gesundheitssystem, Bundesregierung etc.) zwischen 2006 und 2009 ergeben?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit? Determiniert die Arbeitszufriedenheit die Lebenszufriedenheit oder bestimmt die Lebenszufriedenheit die Arbeitszufriedenheit?
- Welche unabhängigen Variablen (Alter, Geschlecht, berufliche Position etc.) haben Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit?
- Sind die Einflüsse der Determinanten auf die Grundgesamtheit übertragbar?
- Haben sich Veränderungen in Bezug auf die Stärke des Einflusses von 2006 auf 2009 ergeben?
- Was sind für die Befragten im Bereich Industrie, Handwerk, Technik etc. die Gründe für eine etwaige empfundene Verschlechterung der Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren?
- Was sind für die befragten Personen die Gründe für eine etwaige empfundene Verschlechterung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren?

7.1 ZUSAMMENFASSUNG DER DESKRIPTIVEN STATISTIK

Um einen guten Überblick über die beiden Stichproben zu erhalten werden im folgenden Kapitel einige Variablen im Vergleich 2006-2009 dargestellt. Man kann somit auf einen Blick erkennen, wie ähnlich oder wie unterschiedlich die zwei Stichproben sind und vor allem, wie die demographischen Merkmale (Alter, Geschlecht etc.) in den Stichproben verteilt sind. Ein solcher Vergleich der beiden Stichproben ist notwendig um festzuhalten, dass sich die beiden Stichproben ähnlich sind und Veränderungen in den folgenden Auswertungen, zum Beispiel Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit, nicht aufgrund unterschiedlicher Stichproben entstanden sind.

7.1.1 Vergleich des Alters und Geschlechts

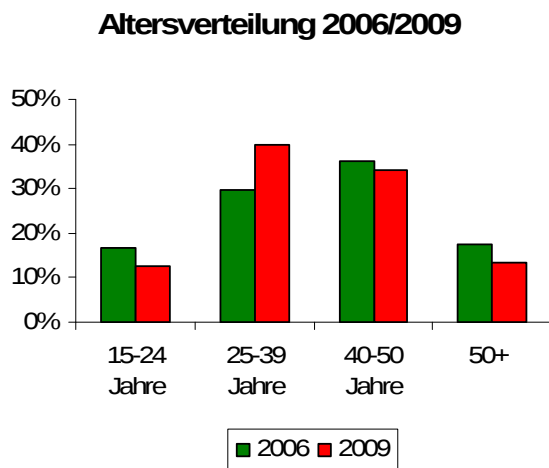


Abb. 17: Verteilung Alter 2006/2009

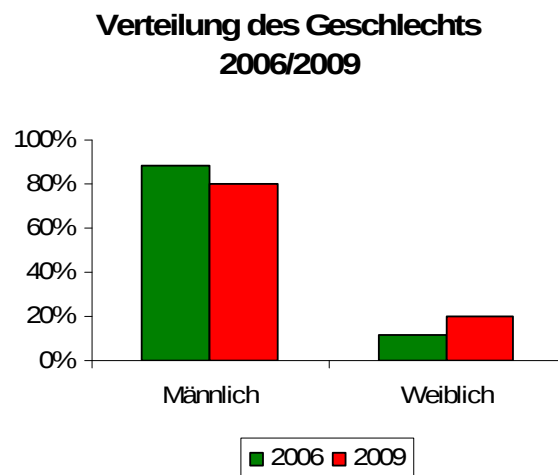


Abb. 18: Verteilung Geschlecht 2006/2009

Die Verteilung des Alters und auch des Geschlechtes ist für 2006 und 2009 sehr ähnlich. 2006 wurden etwas mehr jüngere Personen befragt als 2009 und 2009 wurden mehr Personen im Alter zwischen 25-39 Jahren befragt als 2006. Generell lässt sich aber eine gleiche Verteilung bezüglich der demographischen Merkmale der beiden Stichproben erkennen. Auch die Verteilung des Geschlechts ist annähernd gleich. 2009 befinden sich etwas mehr Frauen und etwas weniger Männer in der Stichprobe als 2006.

7.1.2 Vergleich der Haushaltsgrößen

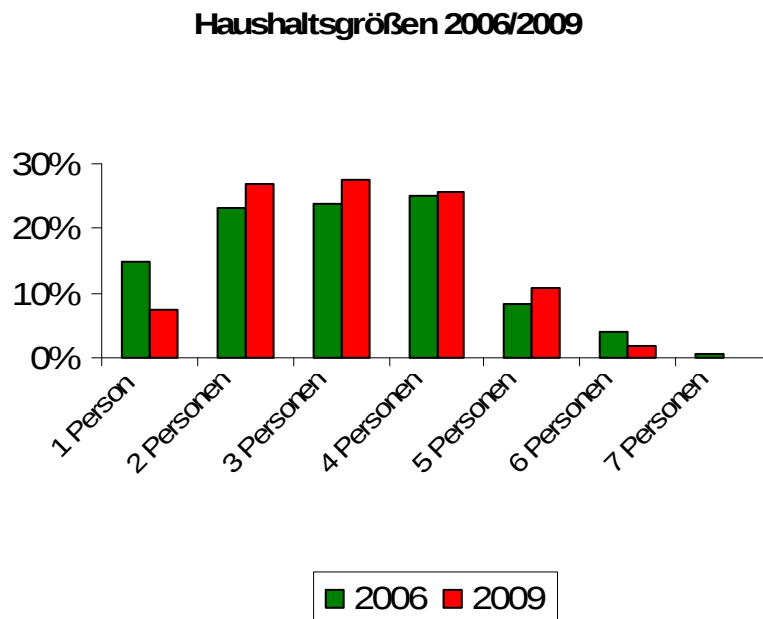


Abb. 19: Verteilung Haushaltsgröße 2006/2009

Die Darstellung der Verteilung der Haushaltsgrößen für 2006 und 2009 zeigt, dass sich die Stichproben auch in dieser Hinsicht sehr ähnlich sind. Lediglich die Zahl der Ein-Personen-Haushalte war 2006 doch um einiges höher als 2009.

7.1.3 Vergleich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung

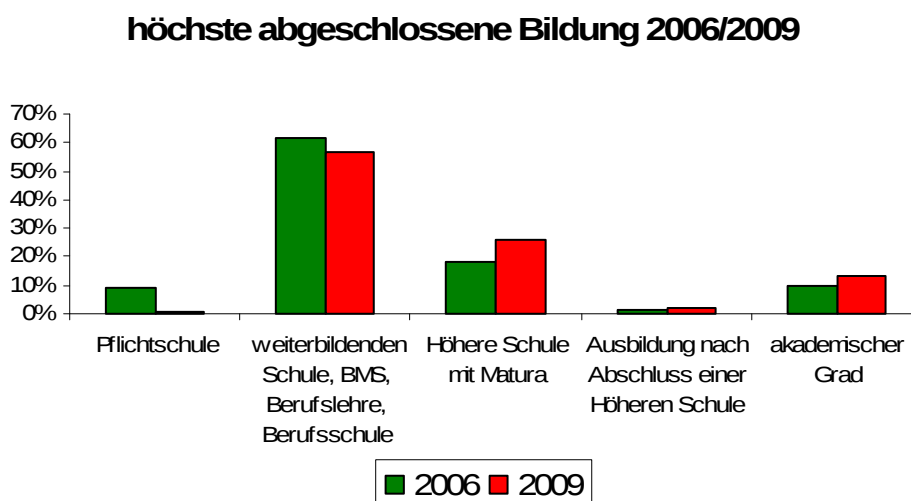


Abb. 20: Verteilung Bildung 2006/2009

Der Vergleich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung zeigt ebenfalls eine große Ähnlichkeit zwischen den beiden Stichproben. Es lässt sich jedoch eine leichte Tendenz zu

einem ansteigenden Bildungsniveau der Beschäftigten in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Maschinenbau etc. erkennen. Der Anteil der Personen die angeben einen akademischen Grad zu besitzen ist von 2006 auf 2009 leicht gestiegen. Auch der Anteil der Befragten mit Matura oder einem Abschluss einer höheren Schule hat zugenommen. Der Anteil jener Personen die nur einen Pflichtschulabschluss oder einen Abschluss einer weiterbildenden Schule, BMS, Berufslehre oder Berufsschule haben ist jedoch beträchtlich gesunken.

7.1.4 Vergleich des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens

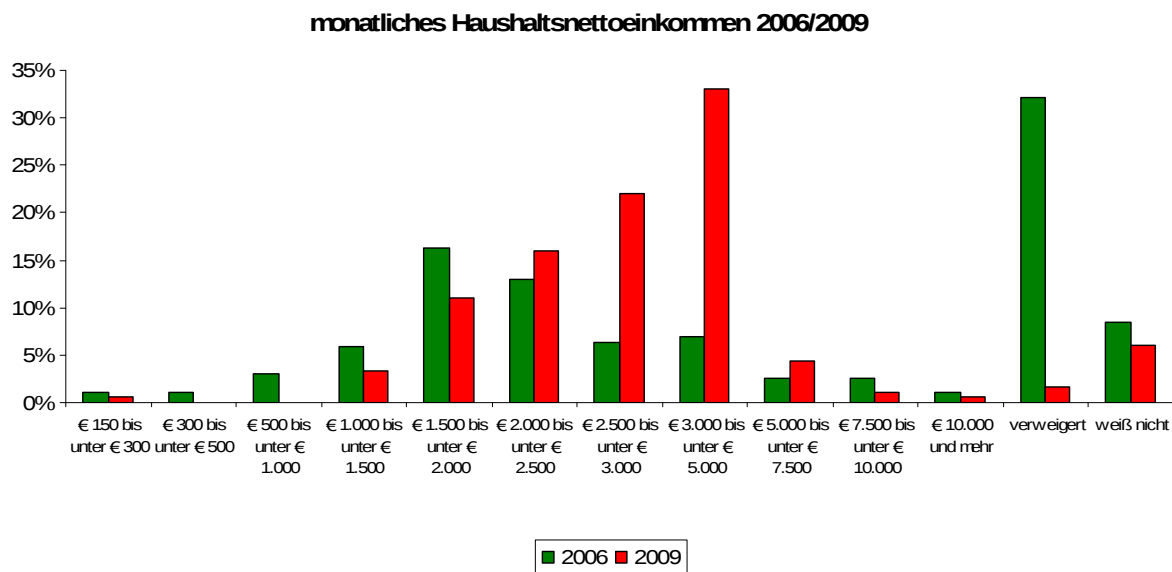


Abb. 21: Verteilung monatliches HHNEK 2006/2009

Die Gegenüberstellung des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens zeigt auf den ersten Blick, dass 2006 ein Großteil der Befragten die Antwort verweigert hat. Diese Antworten fehlen natürlich in der restlichen Verteilung. Vor allem in den Bereichen zwischen € 2.500 bis unter € 3.000 und zwischen € 3.000 bis unter € 5.000 ist der Anteil für 2006 um vieles geringer als 2009. Man könnte nun die Vermutung aufstellen, dass genau in diesen Bereich die Verweigerer aus 2006 anzutreffen sind.

7.1.5 Vergleich des Familienstandes

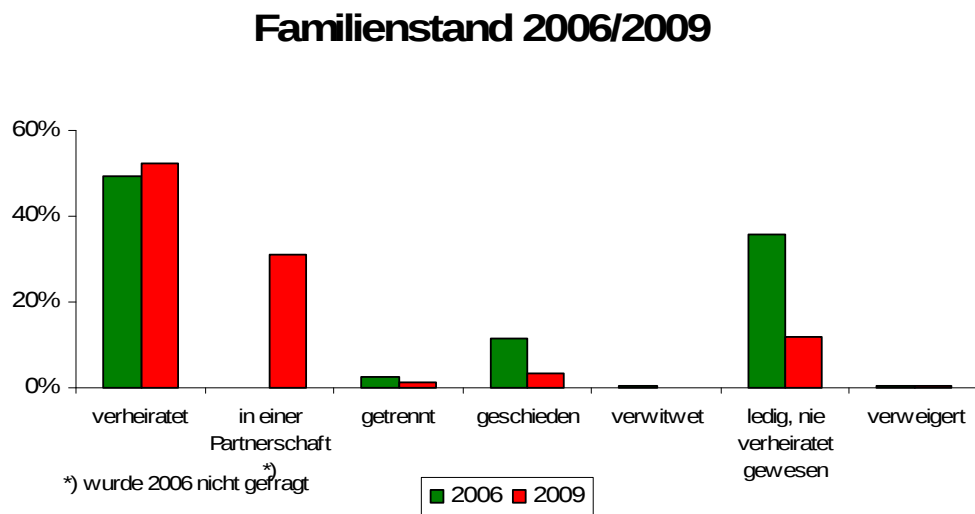


Abb. 22: Vergleich Familienstand 2006/2009

Der Vergleich des Familienstandes zwischen den Stichproben 2006 und 2009 zeigt auch hier ein sehr ähnliches Bild für beide Zeitpunkte. 2009 wurde als zusätzliche Kategorie die Möglichkeit „in einer Partnerschaft“ angeführt. Dies ist vermutlich der Grund, warum 2006 viel mehr Befragte als 2009 angaben, ledig bzw. nie verheiratet gewesen zu sein. Jene Befragte die 2009 angaben, in einer Partnerschaft zu sein, würden bei zusammenfassen der Kategorien zu der Kategorie „ledig“ zählen und somit die Verteilung wieder an 2006 annähern.

7.1.6 berufliche Position

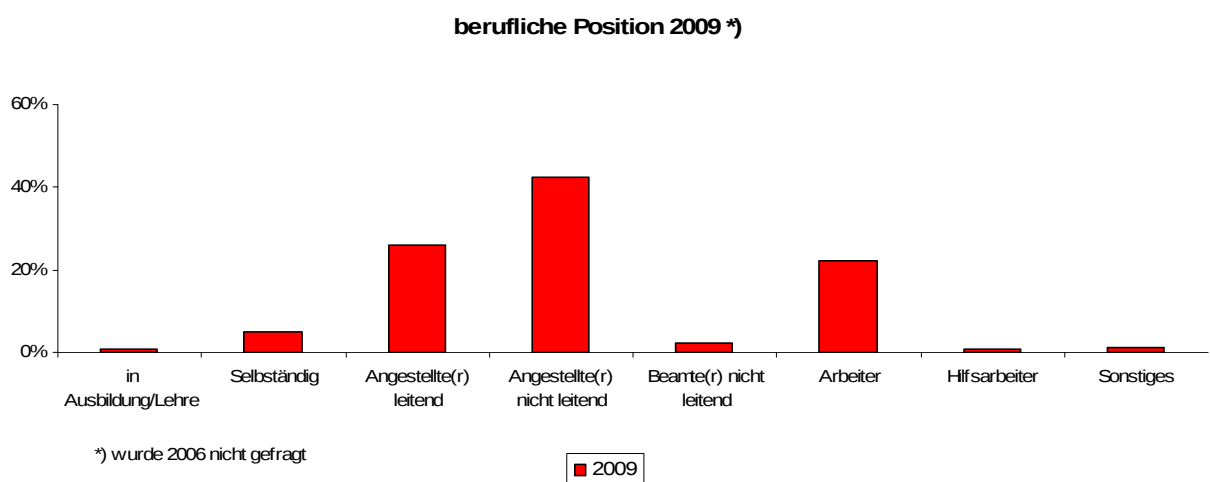


Abb. 23: Verteilung berufliche Position 2009

Die Frage nach der beruflichen Position wurde im ESS3 2006 nicht gestellt und ist somit nicht vergleichbar. In dem Diagramm sind somit nur Daten aus dem Jahr 2009 enthalten. Man kann erkennen, dass die Mehrheit der Befragten in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk etc. Angestellte mit keiner leitenden Position sind, gefolgt von leitenden Angestellten und Arbeitern.

7.1.7 Schichtarbeit

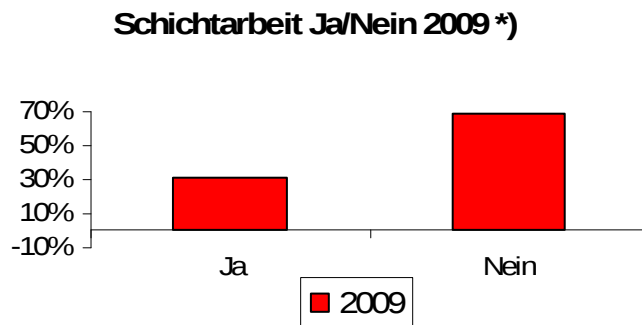


Abb. 24: Verteilung Schichtarbeit 2009

Wenn der Bereich Technik, Industrie, Handwerk, Maschinenbau etc. untersucht wird liegt es nahe erfahren zu wollen, wie viele der Befragten in diesem Bereich (vor allem Industrie) auch in Schichtarbeit tätig sind. In der Stichprobe 2009 befinden sich sogar über 60% Schichtarbeiter.

7.1.8 Kurzarbeit

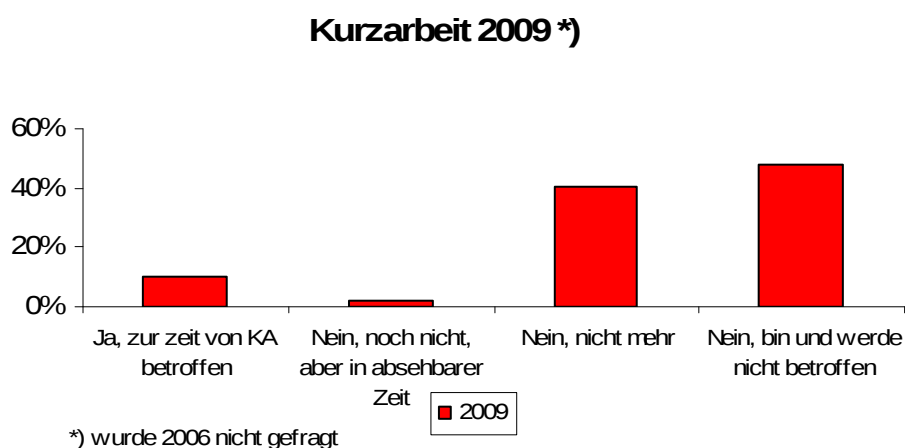


Abb. 25: Verteilung Kurzarbeit 2009

Aufgrund der aktuellen Lage und des Themas dieser Arbeit ist es natürlich auch von

Bedeutung zu wissen, wie viele Personen von Kurzarbeit betroffen sind, waren oder noch betroffen sein werden. Hier zeigt die Grafik oben, dass die Mehrheit der Befragten von Kurzarbeit nicht betroffen ist, war oder noch betroffen sein wird. Doch der Anteil der Personen, die in Kurzarbeit waren, aber nicht mehr sind, liegt ebenfalls bei knapp über 40%. 10% der Befragten sind im Befragungszeitraum (noch?) von Kurzarbeit betroffen und 1,7% sind noch nicht betroffen, müssen aber in absehbarer Zeit damit rechnen, in Kurzarbeit geschickt zu werden.

7.2 ZUFRIEDENHEIT VERSCHIEDENER BEREICHE 2006 UND 2009

Das folgende Kapitel enthält einen Überblick über die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit der österreichischen Beschäftigten in den Bereichen Handwerk, Industrie, Technik, Maschinenbau, Baugewerbe mit verschiedenen Bereichen Österreichs. So wird nach der Zufriedenheit mit dem Gesundheitssystem, der Bundesregierung, dem Bildungssystem, der derzeitigen wirtschaftlichen Lage usw. gefragt. Zusätzlich zu dem Überblick über die Verteilung wie zufrieden oder unzufrieden die befragten Personen mit den Teilbereichen sind, erhält man in dem Kapitel auch Auskunft darüber, wie sich die Zufriedenheiten oder Unzufriedenheiten der verschiedenen Bereiche zwischen 2006 und 2009 verändert haben oder auch nicht.

7.2.1 Allgemeine Zufriedenheit/Lebenszufriedenheit

2006 geben von den 202 berufstätigen Personen in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Baugewerbe etc. 1,5% an, mit ihrem Leben äußerst unzufrieden zu sein. Die Befragung 2009 weist hingegen nur 0,6% äußerst unzufriedene Personen auf. 4,5% der Befragten 2006 sind mit ihrem Leben unzufrieden, diese Zahl bleibt 2009 mit 4,9% nahezu gleich. 10,4% der Befragten gaben 2006 an weder zufrieden noch unzufrieden zu sein, 2009 waren es nur 4,3% die weder zufrieden noch unzufrieden waren. Die Zahl der zufriedenen Menschen ist 2006 (43,8%) und 2009 (43,6%) fast gleich. 2009 geben jedoch mehr Personen an, mit ihrem Leben äußerst zufrieden zu sein (2009: 46,6%; 2006: 39,8%). (Tabelle 7 & 8)

Ein Vergleich der Mittelwerte der Lebenszufriedenheit nach Alter und Geschlecht zeigt folgendes Bild: Der Gesamtmittelwert liegt 2006 bei 7,66 (11er-Skala) bei einer Standardabweichung von 1,971 und 2009 bei 8,34 bei einer Standardabweichung von 1,892. (Tabelle 9 & 10)

Nach dem Alter aufgeteilt zeigt sich (je höher der Mittelwert desto höher die Lebenszufriedenheit) für 2006 sowie auch für 2009, dass die zufriedenste Altersgruppe jene zwischen 15 und 24 Jahren ist (MW 2006: 8,06; MW 2009: 8,55). Die Lebenszufriedenheit sinkt mit zunehmendem Alter.

Der Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigt, dass die beiden Geschlechter in Bezug auf ihre Lebenszufriedenheit sehr ähnlich sind. 2006 zeigt sich, dass insgesamt die Männer ein klein wenig zufriedener sind (Männer 7,68, Frauen: 7,5). 2009 geben Frauen eher an mit ihrem Leben zufrieden zu sein (Männer 8,22; Frauen 8,78). Generell beurteilen Frauen wie

Männer ihre Lebenszufriedenheit jedoch durchgehen positiv. Vor allem die Befragten 2009 weisen eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit auf als die Befragten des ESS 2006. (Tabelle 9 & 10)

Beachtenswert ist, dass ein Einbruch der Lebenszufriedenheit bei Männern im Alter von 40 bis 50 Jahren zu erkennen ist (MW 2006: 7,25; MW 2009: 8,1). Bei Frauen ist die Lebenszufriedenheit im Alter von 15-24 Jahren (MW 2006: 6,4; MW 2009: 8,14) am geringsten.

7.2.2 Zufriedenheit mit der derzeitigen Wirtschaftslage

Bei der Erhebung des ESS03 2006 (Tabelle 11) gaben noch 13,2% der Befragten an, mit der derzeitigen wirtschaftlichen Lage in Österreich äußerst zufrieden zu sein, 2009 (Tabelle 12) sind es nur mehr 8,1% der Befragten die angeben mit der österreichischen Wirtschaftslage äußerst zufrieden zu sein. 13,7% der Befragten waren 2006 unzufrieden mit der Wirtschaftslage, 2009 geben bereits 19,8% der Befragten an mit der derzeitigen wirtschaftlichen Lage unzufrieden zu sein. Der Anteil der Personen, die äußerst unzufrieden sind hat sich nur um 0,3% (von 2% 2006 auf 2,3% 2009) erhöht.

Generell hat die Unzufriedenheit mit der wirtschaftlichen Lage Österreichs zugenommen. Es sind jedoch keinen drastischen Anstiege zu erkennen. Vor allem wenn man sieht, dass auch 2009 noch immer 60% angeben, mit der wirtschaftlichen Lage Österreichs zufrieden zu sein.

7.2.3 Zufriedenheit mit der österreichischen Bundesregierung

Mit der österreichischen Bundesregierung sind 2006 (Tabelle 13) 12,7% der Befragten äußerst unzufrieden, 2009 (Tabelle 14) jedoch nur 5,7%. 40,6% der Befragten 2006 und 43,8% der Befragten 2009 sind unzufrieden mit der Art und Weise wie die österreichische Bundesregierung ihre Arbeit verrichtet. 22,8% (2006) bzw. 13,6% (2009) der Respondenten geben an weder zufrieden noch unzufrieden zu sein. Im positiven Bereich antworten 2006 21,3% der Befragten und 2009 sind sogar über 30% der Befragten mit der Art und Weise wie die österreichische Bundesregierung ihre Arbeit verrichtet zufrieden. Auch der Anteil der Personen die äußerst zufrieden sind mit der österreichischen Bundesregierung ist von 2006 auf 2009 von 2,5% auf 6,8% gestiegen.

7.2.4 Zufriedenheit mit der Demokratie in Österreich

Mit der Art und Weise wie die Demokratie in Österreich funktioniert ist der Großteil der Befragten sowohl 2006 (Tabelle 15) als auch 2009 (Tabelle 16) zufrieden (2006: 49,7%;

2009: 45,9%) oder sogar äußerst zufrieden (2006: 13,2%; 2009:18,1%). 2006 geben 14,2% der Befragten an, weder zufrieden noch unzufrieden zu sein mit der Demokratie in Österreich, 2009 sind dies annähernd genauso viele (13,5%). Unzufrieden mit der Demokratie in Österreich sind 2006 19,8% der Befragten und 2009 15,2%. Äußerst unzufrieden mit der Art und Weise wie die Demokratie in Österreich funktioniert sind 3% (2006) bzw. 4,7% (2009).

7.2.5 Zufriedenheit mit dem Bildungssystem

Auch mit dem Bildungssystem ist der Großteil der Bevölkerung 2006 (Tabelle 17) sowie auch 2009 (Tabelle 18) durchaus zufrieden. 50,3% der Befragten 2006 und 51,7% der Befragten 2009 sind mit dem Bildungssystem in Österreich zufrieden, 9,7% (2006) bzw. 6,3% (2009) sogar äußerst zufrieden. 17,9% (2006) und 16,5% (2009) der Befragten sind mit dem Bildungssystem in Österreich weder unzufrieden noch zufrieden. Unzufrieden mit dem Bildungssystem sind 2006 20,5% und 2009 22,2% und äußerst unzufrieden sind 2006 1,5% und 2009 3,4%.

7.2.6 Zufriedenheit mit dem Gesundheitssystem

Auch hier antwortet der Großteil der Befragten 2006 (Tabelle 19) sowie auch 2009 (Tabelle 20) im positiven Bereich. 2006 sind 54% der Befragten mit dem Gesundheitssystem in Österreich zufrieden 2009 sind es 50,3%. Äußerst zufrieden sind 2006 24,2% und 2009 sogar 35%. 12,1% 2006 und 3,7% 2009 der Befragten sind weder zufrieden noch unzufrieden. Lediglich 9,4% der Befragten 2006 geben an, mit dem Gesundheitssystem unzufrieden zu sein. 2009 sind dies ebenfalls 9,8%. Die Kategorie äußerst unzufrieden wurde 2006 von keinen der Befragten ausgewählt, 2009 macht diese Kategorie lediglich 1,2% der Befragten aus.

7.2.7 Wie glücklich sind Sie?

Auf die Frage „Wie glücklich sind Sie?“ antwortete der Großteil der Befragten 2006 (Tabelle 21) und 2009 (Tabelle 22) im positiven Bereich. 2006 antworten 28,6% der Befragten, dass sie äußerst glücklich sind, 2009 sind es sogar 51,2% der Befragten die äußerst glücklich sind. 2006 sind 54,8% glücklich, 2009 sind 42,6% glücklich. 12,6% der Befragten gaben 2006 an weder glücklich noch unglücklich zu sein, 2009 geben dies lediglich 1,9% der Befragten an. 3,5% (2006) bzw. 3,7% (2009) der befragten Personen sind unglücklich und 0,5% (2006) bzw. 0,6% (2009) geben an äußerst unglücklich zu sein.

7.2.8 Arbeitszufriedenheit – Globale Arbeitszufriedenheit

Generell beantwortet der Großteil der Befragten die Frage nach der Zufriedenheit mit dem derzeitigen Arbeitsplatz 2006 (Tabelle 23) und auch 2009 (Tabelle 24) im positiven Bereich. Doch, sind es 2006 „nur“ 2,5% der Befragten, die mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz äußerst unzufrieden sind, so sind es 2009 immerhin 4,3% der Befragten die äußerst unzufrieden sind. Auch der Anteil der Unzufriedenen hat sich von 2006 auf 2009 mehr als verdoppelt (von 7,5% auf 15,9%). Der Anteil der Befragten, die angeben mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein ist von 2006 auf 2009 von 47% auf 33,5% gesunken. Der Anteil der äußerst zufriedenen hingegen hat sich um 5% gesteigert (von 35% 2006 auf 40,9% 2009).

Wenn es um das Verhältnis zwischen der Zeit für die Arbeitstätigkeit und der Zeit für andere wichtige Dinge im Leben geht ist nahezu kein Unterschied zwischen 2006 (Tabelle 25) und 2009 (Tabelle 26) zu erkennen. 2006 geben 21,4% der Befragten an, mit dem Verhältnis äußerst zufrieden zu sein, 2009 sind dies sogar 24,1%. 42,3% der Befragten 2006 und 42,5% der Befragten 2009 sind mit dem Verhältnis der Zeitaufteilung durchaus zufrieden. Die Mittelkategorie wurde im 2006 öfters gewählt als 2009, so waren es 2006 16,9% die weder zufrieden noch unzufrieden mit dem Verhältnis waren, 2009 waren es „nur“ 7% die diese Antwortalternative wählten. Unzufrieden mit dem Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit sind 2006 17,4% und 2009 22,4%. Äußerst unzufrieden mit dem Verhältnis sind 2006 und 2009 lediglich 2% bzw. 3,4% der Befragten. Der Anteil der Unzufriedenen und äußerst Unzufriedenen ist von 2006 auf 2009 doch ein klein wenig gestiegen.

7.2.9 Zusammenfassende Beantwortung der Frage ...

Haben sich Veränderungen in den Zufriedenheiten mit verschiedenen System oder Bereichen Österreichs (Bildungssystem, Gesundheitssystem, Bundesregierung etc.) zwischen 2006 und 2009 ergeben?

Vergleicht man die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der befragten Personen von 2006 und 2009 so zeigt sich, dass sich die Zufriedenheit in vielen Bereichen kaum bis gar nicht verändert hat, in anderen Bereichen sind jedoch mittlere bis starke Veränderungen erkennbar.

Bereiche in denen kaum eine Veränderung zwischen 2006 und 2009 stattgefunden hat betreffen die Zufriedenheit mit der Demokratie, dem Bildungssystem und dem Gesundheitssystem in Österreich. Für diese Bereiche erhält man für 2006 und 2009 annähernd die gleichen Werte.

In den folgenden Bereichen hat sich die Zufriedenheit von 2006 auf 2009 erhöht:

Allgemeine Zufriedenheit/Lebenszufriedenheit: In diesem Bereich hat sich der Anteil der äußerst Unzufriedenen verringert und der Anteil der äußerst Zufriedenen erhöht. Es scheint als ob 2009 mehr Personen zufriedener mit ihrem Leben sind als 2006.

Zufriedenheit mit der österreichischen Bundesregierung: Die Zufriedenheit mit der österreichischen Bundesregierung hat sich von 2006 auf 2009 ebenfalls erhöht.

Wie glücklich sind Sie?: Auch hier zeigt sich eine Tendenz dahingehend, dass die Befragten 2009 zufriedener bzw. glücklicher sind als 2006.

Bereiche in denen sich die Unzufriedenheit erhöht hat::

Zufriedenheit mit der derzeitigen Wirtschaftslage: In diesem Fall weisen die Daten auf einen Anstieg der Unzufriedenen und Verringerung der Zufriedenen hin. Die Zufriedenheit mit der derzeitigen Wirtschaftslage hat von 2006 auf 2009 abgenommen und somit den Anteil der Unzufriedenen erhöht.

Arbeitszufriedenheit: Die Arbeitszufriedenheit hat sich – im Gegenteil zu der Zufriedenheit in den anderen Bereichen – verringert. Der Anteil der Personen die mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden sind hat sich von 2006 auf 2009 mehr als verdoppelt.

7.3 GRAFISCHE DARSTELLUNG DER ZUFRIEDENHEITSVARIABLEN LEBENSZUFRIEDENHEIT, GLÜCK, ARBEITZUFRIEDENHEIT

Die Mittelwerte aller drei Variablen liegen im oberen Bereich. 2009 (Tabelle 28) sind die Mittelwerte der drei Zufriedenheitsvariablen etwas höher als 2006 (Tabelle 27).

Wie schon im theoretischen Teil erläutert wurde, beantwortet der Großteil der Befragten die Fragen nach Zufriedenheit oder Glück im positiven Bereich. Gründe (wie bereits im Kapitel 3.3.2 beschrieben) für die durchaus positive Beurteilung für Glücks- und Zufriedenheitsvariablen sind nach Fischer (2005: 6):

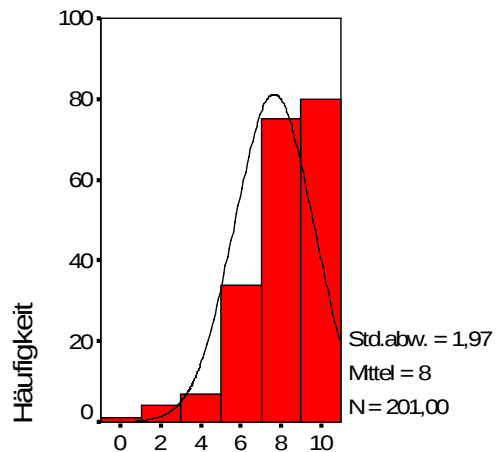
- kognitive Selbstheilung der Mitarbeiter
- (positive) Selbstselektion der Befragten (die kritisch eingestellten Organisationsmitglieder beantworten keine Fragebögen)
- gesunkenes Anspruchsniveau
- soziale Erwünschtheit

Man gesteht sich selber nur sehr schwer ein, dass es einem schlecht geht oder dass man unzufrieden ist. Zufriedenheitsvariablen sind für jedes Individuum subjektiv zu beantworten und jeder Befragte wählt für seine Beantwortung einen eigenen und individuellen Vergleichspunkt. So kann sich ein Befragter der zur Zeit der Befragung gerade von Kurzarbeit betroffen ist, des Schemas des gesunkenen Anspruchsniveaus bedienen und sich folgendes denken: „Ich bin zwar gerade von Kurzarbeit betroffen und es ist nicht abzusehen wie lange diese Form der Arbeit noch anhält, so richtig zufrieden bin ich nicht, aber auf der anderen Seite könnte es natürlich noch viel schlimmer kommen. Ich kann ja froh sein das ich überhaupt noch Arbeit habe.“ Und somit wird im positiven Bereich der Zufriedenheit beantwortet.

Weitere Einflüsse und Gründe für diese positiven Tendenzen sind im Kapitel 3.3.2 näher beschrieben.

Die Histogramme mit Normalverteilungskurve für diese Untersuchung zeigen alle eine linksschiefe bzw. rechtssteile Verteilung und weisen somit auf eine tendenzielle positive Beantwortung der Zufriedenheitsvariablen hin:

Lebenszufriedenheit 2006:



How satisfied with life as a whole

Lebenszufriedenheit 2009:

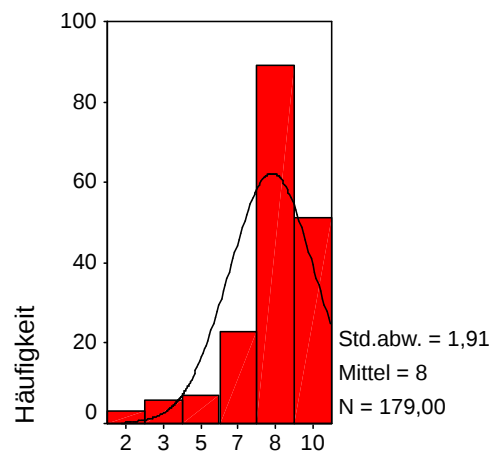
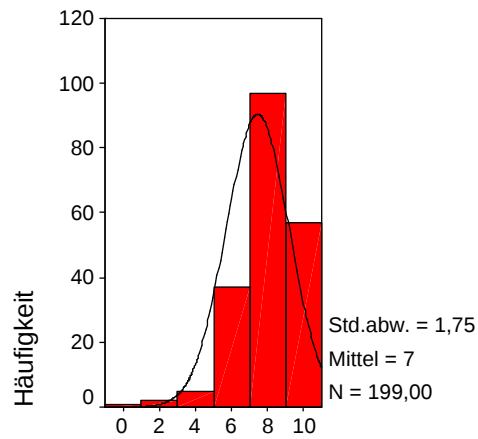


Abb. 26: Histogramm Lebenszufriedenheit 2006
Glücklich sein 2006:



How happy are you

Abb. 27: Histogramm Lebenszufriedenheit 2009
Glücklich sein 2009:

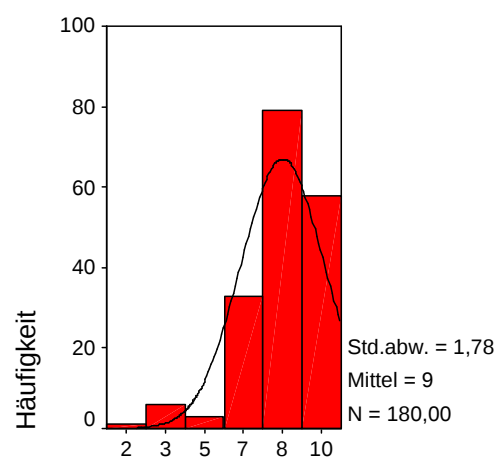
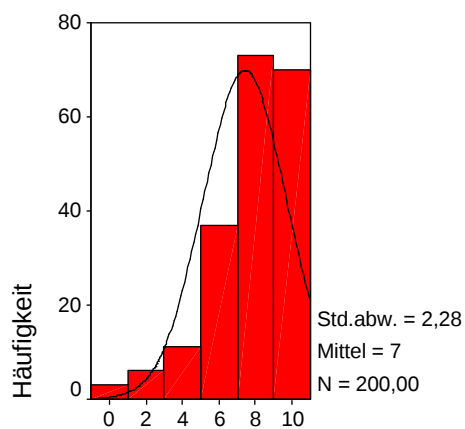


Abb. 28: Histogramm Glück 2006
Arbeitszufriedenheit 2006:



Arbeitszufriedenheit

Abb. 29: Histogramm Glück 2009
Arbeitszufriedenheit 2009:

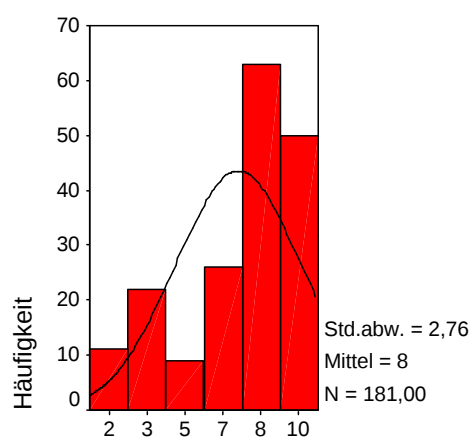


Abb. 30: Histogramm Arbeitszufriedenheit 2006

Abb. 31: Histogramm Arbeitszufriedenheit 2009

7.4 ZUSAMMENHANG ARBEITSZUFRIEDENHEIT – LEBENSZUFRIEDENHEIT

Ist ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit gegeben? Beeinflusst die Arbeitszufriedenheit die Lebenszufriedenheit oder die Lebenszufriedenheit die Arbeitszufriedenheit? Ist ein Zusammenhang dieser zwei Variablen signifikant? Und kann somit ein beobachteter Zusammenhang zwischen den beiden Variablen statistisch abgesichert und somit für die Grundgesamtheit generalisiert werden?

Zusammenhangsmaße

Das Zusammenhangsmaß Somers-d zeigt 2006 sowie auch 2009 bei allen drei Möglichkeiten – symmetrisch, Arbeitszufriedenheit als abhängige Variable oder Lebenszufriedenheit als abhängige Variable – einen mittleren positiven Zusammenhang von über 0,4. Dies bedeutet wenn die Lebenszufriedenheit bzw. die Arbeitszufriedenheit hoch ist, ist auch die Arbeitszufriedenheit bzw. Lebenszufriedenheit hoch. Die zwei Variablen beeinflussen sich somit gegenseitig. Das Ergebnis weist in allen drei Fällen eine Signifikanz von 0,000 auf und weist somit auch auf einen gegenseitigen Einfluss der Variablen nicht nur für die Stichprobe, sondern auch für die Grundgesamtheit hin. (Tabelle 29 & 30)

Auch die Zusammenhangsmaße Tau-b und Tau-c weisen einen Wert um 0,4 auf und sind signifikant. Auch diese Zusammenhangsmaße weisen somit auf einen mittleren Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit hin und sind auf die Grundgesamtheit übertragbar.

Gamma, ein Maß der proportionalen Fehlerreduktion, zeigt, dass man unter Kenntnis der unabhängigen Variable Lebenszufriedenheit die abhängige Variable Arbeitszufriedenheit um 47,3% besser vorhersagen kann. Auch in diesem Fall lässt sich ein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen erkennen. (Tabelle 31 & 32)

Für diese Untersuchung zeigt sich somit, dass sich Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit gegenseitig beeinflussen und zusammenhängen. Die Menschen verbringen den Großteil ihres Lebens am Arbeitsplatz, daher ist es naheliegend, dass sich der Teilbereich der Arbeit nicht vom gesamten Leben abtrennen lässt.

Im Theorieteil (Kapitel 3.3.3) wurde jedoch bezüglich der Stärke des Zusammenhangs zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit darauf hingewiesen, dass es sich meistens um einen geringen Zusammenhang, im Bereich von 0,25, handelt. Für die Untersuchung 2009

wurde jedoch ein Zusammenhang von 0,4 nachgewiesen, was durchaus auf einen beträchtlichen Zusammenhang hinweist.

Normalverteilungstest für die Variable Arbeitszufriedenheit.

Die Normalverteilung einer Variablen ist in vielerlei Hinsicht für statistischer Auswertungen von Bedeutung. Die Voraussetzung der Normalverteilung einer Variablen ist häufig Voraussetzung für weitere statistische Tests und soll überprüft werden um weitere Analysen machen zu können.

Der Kolmogorov-Smirnov-Test auf Normalverteilung zeigt in diesem Fall keine Normalverteilung für die Variable Arbeitszufriedenheit. Man erkennt dies auch bereits anhand des Histogramms, welches eine sehr linksschiefe Verteilung aufweist. Das bedeutet, dass viele statistische Tests, welche die Normalverteilung voraussetzen, nicht durchgeführt werden können. Es muss daher größtenteils auf Nicht-parametrische Tests ausgewichen werden. (Tabelle 33)

Um trotzdem die Signifikanz der Mittelwerte statisch untersuchen zu können, wird der Mann-Whitney-U-Test oder der Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test verwendet. Werden mehr als 2 Gruppen miteinander verglichen, wird der Kruskal-Wallis-H-Test angewendet.

7.4.1 Zusammenfassende Beantwortung der Frage ...

***Besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit?
Determiniert die Arbeitszufriedenheit die Lebenszufriedenheit oder bestimmt die Lebenszufriedenheit die Arbeitszufriedenheit?***

Obwohl in Theorie – wenn überhaupt – nur von einem geringen Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit gesprochen wird. So ergibt sich für diese Untersuchung ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit von 0,4. Dies weist auf einen mittelstarken Zusammenhang hin. Im Hinblick auf die Richtung der Beeinflussung zeigt sich, dass sich die beiden Variablen gleichermaßen beeinflussen. Die beiden Varianten – Lebenszufriedenheit als beeinflussende Variable und Arbeitszufriedenheit als beeinflussende Variable – kommen zu dem gleichen Einfluss von jeweils 0,4. Somit ist, laut dieser Untersuchung, ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit gegeben. Die Richtung ist nicht eindeutig zu sagen. Es scheint als ob sich die beiden Variablen gleichermaßen gegenseitig beeinflussen.

7.5 EINFLÜSSE AUF DIE ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Im folgenden Abschnitt werden, auf Basis der Literatur, die vielen verschiedenen Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit in drei Kategorien zusammengefasst. Diese drei Kategorien gliedern sich wie folgt:

- Sozialstrukturelle Merkmale: Geschlecht, Alter, Bildung etc.
- persönliches Empfinden, Gestimmtheit, Gesundheit: psychische Komponenten wie Glück, Sorgen, Stress und Gesundheit
- Merkmale der Arbeit: Merkmale die konkret die Arbeit oder den Arbeitsplatz betreffen wie z.B.: Mitarbeiter, Entlohnung, Führungspersonen, Anstrengung, Sicherheit etc.

Die einzelnen Variablen dieser drei Kategorien werden anhand eines Mittelwertvergleiches analysiert und beschrieben und mit Hilfe Signifikanztests auf ihre Übertragbarkeit auf die Grundgesamtheit geprüft.

7.5.1 Sozialstrukturelle Merkmale

Leider stellt sich keines der Sozialstrukturelle Merkmale als signifikant heraus. Man kann also davon ausgehen, dass Alter, Geschlecht, Bildung oder auch die berufliche Position der Individuen keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Zur Veranschaulichung werden jedoch diese Variablen für 2006 und 2009 mit Hilfe eines Mittelwertvergleichs dargestellt.

Arbeitszufriedenheit nach Alter und Geschlecht 2006 und 2009:

Der Mittelwert der Arbeitszufriedenheit über die 160 vollständigen Datensätze aus 2009 liegt bei 3,92 (5er-Skala) bei einer Standardabweichung von 1,223. Der Mittelwert 2009 liegt somit unter dem Mittelwert von 2006 (4,04) weist aber trotzdem noch eine positive Tendenz auf. (Tabelle 34 & 37)

Zieht man die verschiedenen Altersgruppen zur näheren Betrachtung heran, erkennt man, dass sich die Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Alter von 2006 auf 2009 in den Alterskategorien verändert hat. Sind es 2006 noch die Befragten im Alter von 50+ die am zufriedensten mit ihrem Arbeitsplatz sind (MW 4,04) und jene Befragten im Alter zwischen 15 und 24 Jahren die am unzufriedensten sind (MW 3,94), so wendet sich 2009 das Blatt. Nun

weisen jene Befragte in der Alterskategorie 15-24 Jahre die höchste Arbeitszufriedenheit auf (MW 4,19) und die Befragten 50+ sind am unzufriedensten (MW 3,78) mit ihrer derzeitigen Arbeitsplatzsituation.

Der Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt für 2006 und 2009, dass Frauen (MW09 3,97) generell ein klein wenig zufriedener sind mit ihrem Arbeitsplatz als Männer (MW09 3,91). Die höchste Arbeitszufriedenheit verzeichnen 2006, mit einem Mittelwert von 5, Frauen im Alter von 50+. 2009 sind es Frauen im Alter zwischen 15 und 25 Jahre, mit einem Mittelwert von 4, die die höchste Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Bei den Männern sind es 2006 jene in der Alterskategorie von 15-24 Jahre, die die höchste Arbeitszufriedenheit aufweisen. 2009 sind es ebenfalls die Männer in der jüngeren Alterskategorien, die die höchste Arbeitszufriedenheit aufweisen (MW 4,07)

Die niedrigste Arbeitszufriedenheit verzeichnen 2006 Frauen zwischen 15 und 24 Jahren (MW 2,8) und Männer zwischen 40 und 50 Jahren (MW 3,98) (Tabelle 29). 2009 sind es Frauen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren (MW 3,5) und Männer ebenfalls im Alter zwischen 40 und 50 Jahren (MW 3,7) die die niedrigste Arbeitszufriedenheit aufweisen.

Obwohl im Theorieteil (Kapitel 3.3.1 Gesamtzufriedenheit versus Facettenzufriedenheit) zu lesen ist, dass es durchaus viele Studien gibt, in denen ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und Arbeitszufriedenheit zu erkennen ist, zeigt ein Signifikanztest für die Stichproben 2006 und 2009 keinen Zusammenhang für die Variablen Arbeitszufriedenheit und Geschlecht. Ein gleiches Ergebnis erhält man für die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Alter. Auch hier zeigt der Signifikanztest für diese Untersuchung, dass kein Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen in der Grundgesamtheit besteht. Es besteht somit kein Zusammenhang zwischen Geschlecht oder Alter und der Arbeitszufriedenheit. (Tabelle 35 & 38)

Arbeitszufriedenheit nach Bildungsgrad 2006 und 2009

Betrachtet man die Arbeitszufriedenheit nach der höchsten abgeschlossenen Bildung zeigt sich folgendes Bild:

2006 verzeichnen jene Personen mit einem abgeschlossenen akademischen Grad die höchste Arbeitszufriedenheit (MW 4,20). Generell zeigt sich für 2006 das Bild, dass die Arbeitszufriedenheit mit dem Anstieg des Bildungsniveaus ebenfalls steigt. Lediglich in der

Kategorie „Ausbildung nach Abschluss einer höheren Schule, Bakkalaureat, hochschulverwandte Lehranstalt (berufsbildende, pädagogische Akademie), Kolleg“ zeigt sich ein Einbruch der Arbeitszufriedenheit auf einen Mittelwert von 3,33. Befragte mit Matura (4,16) sind zufriedener als Befragte ohne Matura (4,01). (Tabelle 39)

2009 weisen jene Personen die höchste Arbeitszufriedenheit auf, die eine höhere Schule mit Matura (AHS, BHS) oder eine Ausbildung nach Abschluss einer Höheren Schule oder ein Bakkalaureat abgeschlossen haben (MW 4,26). Gefolgt von jenen Personen die nur einen Pflichtschulabschluss oder eine andere Ausbildung haben. Hier muss man jedoch beachten, dass nur eine Person die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Schulbildung angab und nur zwei Personen eine „andere Schulbildung“ besitzen. Auch jene Befragte, die einen Abschluss einer weiterbildenden Schule, BMS, Meisterschule etc. oder auch jene die einen akademischen Grad oder (Fach-) Hochschulabschluss besitzen weisen mit einem Mittelwert von 3,87 bzw. 3,96 eine hohe Arbeitszufriedenheit auf. (Tabelle 41)

Männer weisen 2009 mit einem Mittelwert von 4,5 die höchste Arbeitszufriedenheit auf, wenn sie eine Ausbildung nach Abschluss einer höheren Schule, Bakkalaureat etc. besitzen.

Frauen sind 2009 am zufriedensten mit ihrer Arbeit wenn sie einen akademischen oder einen (Fach-) Hochschulabschluss haben (MW 4,67).

Ein Signifikanztest zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen der Bildung und der Arbeitszufriedenheit zeigt für 2009 sowie für 2006 keine Signifikanz. Die H₀, es besteht kein Zusammenhang zwischen Bildung und der Arbeitszufriedenheit, wird somit angenommen. (Tabelle 40 & 42)

Arbeitszufriedenheit nach Hauptbeschäftigung 2006 und 2009

Der Mittelwertvergleich der Arbeitszufriedenheit anhand der Hauptbeschäftigung für 2006 sowie für 2009 zeigt, dass Selbständige (MW06: 4,35; MW09: 4) am zufriedensten sind, gefolgt von unselbständigen Beschäftigten (MW06: 4,02; MW09: 3,91). Auch die Aufteilung auf das Geschlecht, zeigt bei Männern sowie bei Frauen eine höhere Arbeitszufriedenheit für Selbständige. (Tabelle 43 & 45)

Die Überprüfung der Signifikanz des Zusammenhangs zeigt kein signifikantes Ergebnis. Es besteht somit kein Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Hauptbeschäftigung. (Tabelle 44 & 46)

Arbeitszufriedenheit nach der beruflichen Position 2009

Für diese Variable können nur Aussagen für 2009 getätigt werden, da die berufliche Position im ESS3 nicht erhoben wurde.

Die höchste Arbeitszufriedenheit weisen jene Befragte auf, die in Ausbildung oder in Lehre (MW 5) sind, gefolgt von Beamte ohne leitender Funktion (MW 3,89). An dritter Stelle folgen Selbständige (MW 4,22) und Angestellte mit leitender Funktion (MW 4,10). Weiters folgen Hilfsarbeiter und Personen die eine sonstige berufliche Position haben mit jeweils einem Mittelwert von 4. Am unzufriedensten sind Arbeiter (3,89) und Angestellte ohne leitender Funktion (3,81). (Tabelle 47)

Auch in diesem Fall zeigt die Überprüfung der Signifikanz, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der beruflichen Position der Befragte nicht signifikant ist. H_0 , es besteht kein Zusammenhang zwischen beruflicher Position und der Arbeitszufriedenheit, wird angenommen. (Tabelle 48)

7.5.2 Persönliches Empfinden, Gesundheit, Gestimmtheit etc.

Folgende Merkmale zum persönlichen Empfinden, Gesundheit etc. haben sich als signifikant erwiesen und stehen somit in einem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Der Einfluss der folgenden Variablen auf die Arbeitszufriedenheit ist somit statistisch belegt und lässt sich auf die Grundgesamtheit übertragen. Im folgenden Abschnitt werden die einflussreichen Determinanten anhand eines Mittelwertvergleiches dargestellt.

Glück

Glückliche Personen sind, im Bezug auf ihren Arbeitsplatz, auch zufriedene Personen. Jene Personen die angeben, sie seien äußerst glücklich (MW 4,31) oder sie seien glücklich (MW 3,61), weisen auch die höchste Arbeitszufriedenheit auf. Umso unglücklicher die Individuen sind, desto unzufriedener sind sie auch mit ihrer Arbeit bzw. ihrem Arbeitsplatz und umgekehrt: Umso glücklicher die Individuen sind, desto zufriedener sind sie auch mit ihrem Arbeitsplatz. (Tabelle 49)

Gesundheitszustand

Ein guter Gesundheitszustand wirkt sich auch positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Jene Personen, die angeben ihr Gesundheitszustand sei sehr gut (MW 4,14) oder gut (MW 3,9) weisen auch die höchste Arbeitszufriedenheit auf. Je schlechter der Gesundheitszustand ist, desto niedriger ist auch die Einstufung der Arbeitszufriedenheit der Befragten. (Tabelle 51)

Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens

Auch die Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens hat starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Befragten. Personen, die angeben mit dem Verlauf ihres bisherigen Lebens äußerst zufrieden zu sein (MW 4,27), sind auch mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Mit dem Abnehmen der Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens nimmt auch die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ab. (Tabelle 53)

Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard

Ein nahezu identisches Ergebnis erhält man bei der Einschätzung der Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard der Befragten. Auch hier zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit abnimmt, wenn die Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard gering ist (MW 2) und zunimmt, wenn die Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard hoch ist. (Tabelle 55)

Wie oft sind Sie nach der Arbeit zu müde, um zu Hause die Dinge zu genießen, die Sie gerne machen würden?

Für diese Variable weisen jene Befragte die höchste Arbeitszufriedenheit auf, die nach der Arbeit nie (MW 4), fast nie (MW 4,13), oder nur manchmal (MW 4,04) zu müde sind um zu Hause die Dinge zu genießen, die sie gerne machen. Am unzufriedensten sind jene Personen, die oft (MW 3,57) oder immer (MW 1) zu müde sind um zu Hause die Dinge zu genießen, die sie gerne machen. (Tabelle 57)

Wie oft finden Sie, dass Ihre Arbeit Sie davon abhält, soviel Zeit mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie zu verbringen, wie Sie gerne möchten?

Auch jene Befragte, die kaum Zeit dafür haben Zeit mit ihrem Partner/ihrer Partnerin zu verbringen, weisen eine sehr niedrige Arbeitszufriedenheit auf (MW 2,33). Im Gegenteil dazu, sind jene Personen, die neben ihrer Arbeit noch genügend Zeit haben mit ihrem Partner/ihrer Partnerin etwas zu unternehmen, am zufriedensten (MW 4,2). (Tabelle 59)

Wie oft, haben Sie das Gefühl, dass Ihr(e) Partner(in) oder Ihre Familie Ihre berufliche Belastung satt haben?

Die berufliche Belastung in Bezug auf Partner oder Familie hat ebenfalls starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Befragten. Jene befragten Personen, bei denen eine berufliche Belastung gering oder überhaupt nicht vorhanden ist, weisen mit einem Mittelwert von 4,23 bzw. 3,89 die höchste Arbeitszufriedenheit auf. Die Arbeitszufriedenheit sinkt mit der Zunahme der beruflichen Belastung. (Tabelle 61)

Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihre Freizeit unter Ihrer beruflichen Belastung leidet?

Jene Befragten die angeben, dass sie ihre Arbeit nie (MW 4), fast nie (MW 4,16) oder nur manchmal (MW 4,07) davon abhält, ihre Freizeit so genießen zu können, wie sie gerne möchten, sind mit ihrem Arbeitsplatz am zufriedensten (MW um 4). Jene Befragten, die oft aufgrund ihrer Arbeit zu wenig Freizeit haben, weisen demnach die niedrigste Arbeitszufriedenheit auf (MW 2,56). (Tabelle 63)

7.5.3 Merkmale des Arbeitsplatzes

Im Folgenden werden jene Merkmale des Arbeitsplatzes näher erläutert, die eine statistische Signifikanz aufweisen. Ein Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und den folgenden Merkmalen ist somit statistisch belegt. Die Zusammenhänge der Variablen sind nicht nur in der Stichprobe gegeben, sondern sind auch auf die Grundgesamtheit übertragbar.

Wie oft finden Sie Ihre Arbeit interessant?

Jene Personen, die ihre Arbeit immer interessant finden, weisen auch mit einem Mittelwert von 4,06 die höchste Arbeitszufriedenheit auf. Generell lässt sich erkennen, dass die Arbeitszufriedenheit mit dem Anstieg des Interesses an der Arbeit ebenfalls steigt. (Tabelle 65 & 66)

Die Signifikanz von 0,000 ($<0,05$) zeigt, dass hier ein Zusammenhang zwischen den zwei Variablen besteht. Die Einschätzung oder Beurteilung, dass eine Tätigkeit interessant ist oder nicht, hat hohen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Die H1, es besteht ein Zusammenhang, wird daher angenommen. (Tabelle 67)

Die Frage, wie oft die Befragten ihre Arbeit als anstrengend empfinden, erwies sich nicht als signifikant. Die Tatsache, dass eine Arbeit interessant ist oder nicht, hat daher mehr Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit als die Tatsache, dass eine Arbeit anstrengend ist oder nicht. Man kann daraus schließen, dass uninteressante Arbeiten auch zu einer niedrigen Arbeitszufriedenheit führen. Im Gegenteil dazu führt eine anstrengende Arbeit nicht sofort zu einer niedrigen Arbeitszufriedenheit. Auch Arbeitnehmer die anstrengende Tätigkeiten verrichten sind oft trotzdem sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz. (Tabelle 68, 69 & 70)

Wahrscheinlichkeit in den nächsten zwölf Monate arbeitslos zu werden?

Personen die höchst wahrscheinlich in den nächsten zwölf Monaten arbeitslos werden, weisen mit einem Mittelwert von 2 die geringste Arbeitszufriedenheit auf, während Personen deren Arbeitsplatz in den nächsten zwölf Monaten nicht gefährdet ist, eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit (MW 4) aufweisen. (Tabelle 71 & 72)

Führung von anderen Mitarbeitern

Für diese situative Determinate ergeben sich für 2006 und für 2009 unterschiedliche Tendenzen. 2006 zeigt der Mittelwertvergleich noch, dass Befragte die in Ihrer Hauptbeschäftigung für die Führung anderer Mitarbeiter zuständig sind, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen, als Personen ohne Führungsposition. 2009 liegen beide Gruppen (mit Führungsposition und ohne Führungsposition) sehr eng beieinander (0,02 Prozentpunkte Unterschied). Wobei jene Personen, die angeben nicht für die Führung anderer Mitarbeiter zuständig zu sein, einen Mittelwert von 3,91 und jene die für die Führung anderer zuständig sind einen minimal geringeren Mittelwert (3,89) aufweisen. (Tabelle 74 & 75)

Einfluss auf Entscheidung, wie die tägliche Arbeit organisiert wird?

Für das Ergebnis 2006 lässt sich sagen, dass die Arbeitszufriedenheit mit der Einflussnahme auf die Verrichtung der täglichen Arbeit, steigt. Jene Personen, die Einfluss darauf haben, wie ihre tägliche Arbeit organisiert wird weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf, als Personen die keinen Einfluss über die Art und Weise der Verrichtung der täglichen Arbeiten haben.

2009 zeigt sich ein sehr diffuses Bild. Die Arbeitszufriedenheit ist auch bei jenen Personen hoch, die nicht sehr viel Einfluss auf die Verrichtung der täglichen Arbeit haben, sie sinkt zwar bei jenen Personen die im Mittelbereich geantwortet haben und steigt bei den Personen mit viel Kontrolle über die Verrichtung der täglichen Arbeit wieder an. (Tabelle 78 & 79)

Möglichkeit strategische Entscheidungen über die Tätigkeit des Unternehmens oder der Dienststelle beeinflussen zu können?

Hier ergeben sich ebenfalls wieder zwei unterschiedliche Ergebnisse: 2006 ist die Arbeitszufriedenheit bei jenen Personen am höchsten, die die Frage im Mittelbereich beantworten. Das heißt, sie haben weder vollkommene Kontrolle darüber, noch sind sie vollkommen aus den Entscheidungen ausgeschlossen. Es betrifft somit wahrscheinlich vorwiegend Personen in mittleren Hierarchiepositionen.

2009 hingegen zeigt sich, dass vor allem jene Personen eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen, die angeben viel oder völlige Kontrolle über strategische Entscheidungen an ihrem Arbeitsplatz zu haben. (Tabelle 81 & 82)

Angemessene Bezahlung

Personen, die der Meinung sind angemessen entlohnt zu werden, haben auch die höchsten Werte der Arbeitszufriedenheit (MW 4,26). Die Arbeitszufriedenheit sinkt mit der Einschätzung ungerecht oder unangemessen entlohnt zu werden (MW 2,36). (Tabelle 84 & 85)

Abwechslungsreiche Arbeit

Der Mittelwertvergleich zu der Frage, wie sehr die befragten Personen ihre Arbeit abwechslungsreich finden oder nicht, zeigt, dass jene Personen, die ihre Arbeit als ziemlich (MW 4,10) oder sogar voll und ganz (MW 4,08) abwechslungsreich empfinden, auch den höchsten Mittelwert aufweisen. (Tabelle 87)

Die berufliche Tätigkeit verlangt, dass man ständig neue Sachen lernt

Jene Personen, die gefordert sind immer wieder neue Sachen zu lernen und sich damit weiterbilden (MW 4,1), sind mit ihrer Arbeit zufriedener als jene Personen, die in ihrem Arbeitsleben keine neuen Sachen lernen müssen (2,78). (Tabelle 89)

Gesicherter Arbeitsplatz

Befragte, die sich ziemlich (MW 4,11) oder voll und ganz (3,88) sicher sind, dass ihr Arbeitsplatz gesichert ist, weisen auch die höchste Arbeitszufriedenheit auf. Jene Personen, deren Arbeitsplatz gefährdet (MW 3,23) ist, weisen eine niedrigere Arbeitszufriedenheit auf. (Tabelle 91)

Unterstützung und Hilfe von Kollegen

Die Unterstützung und Hilfe von Kollegen ist ein wichtiger Aspekt für die Arbeitszufriedenheit. Jene Individuen, die auf Hilfe und Unterstützung von Kollegen zählen können (MW 4,07), sind auch mit ihrer Arbeit bzw. ihrem Arbeitsplatz zufriedener als jene, die keine Hilfe von den Kollegen erhalten oder erwarten können (MW 3,67). (Tabelle 93)

Gefährdung der Gesundheit oder Sicherheit durch die Arbeit

Auch hier zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit der Befragten sehr hoch ist, wenn ihre Gesundheit und Sicherheit nicht gefährdet ist (MW 4,22). Jene Befragte, die angeben, dass ihre Gesundheit oder Sicherheit durch ihre Arbeit gefährdet ist, sind mit ihrer Arbeit weniger zufrieden (MW 3). (Tabelle 95)

Aufstiegchancen

Die Tatsache, ob man in der derzeitigen Position Aufstiegchancen hat oder nicht, hat großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Personen. Jene Befragten, die angeben, dass sie sehr gute Aufstiegchancen haben, sind mit ihrer Arbeit am zufriedensten (MW 5,0). Mit sinkenden Aufstiegchancen sinkt auch die Arbeitszufriedenheit der Befragten. Jene Befragten, die keine Aufstiegchancen in ihrem Beruf sehen, sind mit einem Mittelwert von 3,04 am unzufriedensten mit ihrem Arbeitsplatz. (Tabelle 97)

Folgende Merkmale erwiesen sich nicht als signifikant, sollen aber – aufgrund der Relevanz für diese Arbeit – trotzdem näher beschrieben:

Sind Sie Schichtarbeiter/in?

Wird der Frage nach der Arbeitszufriedenheit auf Basis der Frage „Sind Sie Schichtarbeiter/in?“ nachgegangen, so zeigt sich, dass jene Personen, die nicht in Schicht arbeiten, eine leicht höhere Arbeitszufriedenheit (MW 4,01) aufweisen als Schichtarbeiter (MW 3,69). (Tabelle 99)

Die Überprüfung der Signifikanz dieses Zusammenhangs zwischen Schichtarbeit und Arbeitszufriedenheit zeigt, dass es keinen signifikanten Zusammenhang ($0,501 > 0,05$) zwischen den beiden Variablen gibt. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist daher zwischen Schichtarbeitern und Nicht-Schichtarbeitern sehr ähnlich. Die Tatsache, ob jemand Schichtarbeiter ist oder nicht, hat daher keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Befragten. (Tabelle 100)

Sind Sie von Kurzarbeit betroffen?

Die Untersuchung der Arbeitszufriedenheit auf Grundlage der Frage, ob die Betroffenen von Kurzarbeit betroffen sind, zeigt, dass jene Personen, die nicht von Kurzarbeit betroffen waren und es auch nicht sind oder in absehbarer Zeit werden, eine höhere Arbeitszufriedenheit

aufweisen als jene Personen die von Kurzarbeit betroffen sind, es waren, oder in absehbarer Zeit werden. (Tabelle 101)

Auch hier zeigt die Überprüfung der Signifikanz, dass Kurzarbeit keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Somit wird H_0 , es gibt keinen Unterschied zwischen Kurzarbeiter oder Nicht-Kurzarbeitern zur Einstellung zur Arbeitszufriedenheit, angenommen. (Tabelle 102)

7.5.4 Zusammenfassende Beantwortung der Fragen ...

Welche unabhängigen Variablen (Alter, Geschlecht, berufliche Position etc.) haben Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit? Sind die Einflüsse der Determinanten auf die Grundgesamtheit übertragbar?

Aufgeteilt auf die drei Kategorien: Sozialstrukturelle Merkmale, persönliches Empfinden und Merkmale der Arbeit konnten für die folgenden unabhängigen Variablen signifikante Zusammenhänge festgestellt werden:

Sozialstrukturelle Merkmale: Für diesen Bereich stellte sich keines der Merkmale als signifikant heraus. Folgende Variablen wurden zur Überprüfung herangezogen: Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Hauptbeschäftigung und berufliche Position. Jedoch ohne Erfolg – keines der überprüften Merkmale zeigte eine statistische Signifikanz. Somit kann für diese Untersuchung festgehalten werden, dass Sozialstrukturelle Merkmale wie Alter, Geschlecht etc. keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben.

Persönliches Empfinden: In diesem Bereich wurde für einige Variablen ein signifikanter Zusammenhang festgestellt. Folgende Variablen haben somit Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit: Glück, Gesundheitszustand, Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens, Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard, Müdigkeit nach der Arbeit, zu wenig Zeit für Partner oder Familie, Familie oder Partner leidet unter beruflicher Belastung, Freizeit leidet unter beruflicher Belastung. Für folgende Variablen dieses Bereiches wurde jedoch kein signifikanter Zusammenhang festgestellt: Gefühl ein Versager zu sein und beruflichen Sorgen außerhalb der Arbeitszeit.

Merkmale des Arbeitsplatzes: Von den überprüften Variablen dieser Kategorie stellten sich folgende Variablen als signifikant heraus: interessante Arbeit, Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden, Führungsposition, Einfluss auf die Entscheidung, wie die tägliche Arbeit organisiert wird, Möglichkeit strategische Entscheidungen über die Tätigkeit des Unternehmens oder Dienststelle beeinflussen zu können, angemessen Bezahlung, Abwechslungsreiche Arbeit, gefordert neue Sachen zu lernen, gesicherter Arbeitsplatz,

Unterstützung und Hilfe von Kollegen, Gefährdung der Gesundheit oder Sicherheit am Arbeitsplatz, Aufstiegschancen. Für folgende Merkmale dieser Kategorie zeigte sich kein signifikantes Ergebnis: Schichtarbeit, Kurzarbeit, anstrengende Arbeit, harte Arbeit, nicht genügend Zeit um alle Aufgaben am Arbeitsplatz zu erledigen.

7.6 VERÄNDERUNGEN DER EINFLÜSSE AUF DIE ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Nachdem untersucht wurde welche Determinanten einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, wird im nächsten Schritt untersucht welche Determinanten einen stärkeren und welche einen geringeren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Als weitere Analyse wird versucht herauszufinden, wie sich die Einflüsse von 2006 auf 2009 verändert haben.

Es soll der Frage nachgegangen werden, ob Veränderungen in Bezug auf die Stärke des Einflusses von 2006 auf 2009 stattgefunden haben? Haben die einzelnen unabhängigen Variablen 2009 mehr oder weniger Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit als 2006?

Die Einflüsse werden wieder nach den bereits oben angewandten Kategorien:

- Sozialstrukturelle Merkmale
- persönliches Empfinden und
- Merkmale des Arbeitsplatzes

untersucht.

Da jedoch von den Sozialstrukturellen Merkmalen keine Variable signifikant war und somit keinen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat, werden nur die Einflüsse der Variablen aus dem Bereich „persönliches Empfinden“ und dem Bereich „Merkmale der Arbeit“ auf ihren Einfluss und auf ihre Veränderung untersucht.

7.6.1 Einfluss der Determinanten des persönlichen Empfindens, Glück etc. auf die Arbeitszufriedenheit.

Regressionsanalyse - Gütemaße

Die durchgeführte Regressionsanalyse gibt Auskunft darüber wie viel der gesamten Variation der Arbeitszufriedenheit durch die Variablen des persönlichen Empfindens erklärt werden. 2009 beträgt das Bestimmtheitsmaß (R^2) 36,2%. Dies bedeutet, dass 36,2% der Variation der Arbeitszufriedenheit in der Stichprobe durch die verwendeten unabhängigen Variablen des persönlichen Empfindens erklärt werden. Diese Maßzahl bezieht sich jedoch nur auf die Stichprobe. Das korrigierte R^2 gibt generalisierbare Wert für die Grundgesamtheit aus. In diesem Fall beträgt das korrigierte R^2 31,3%. Diese Größe gibt somit Auskunft darüber, dass

auch in der Grundgesamtheit 31,3% der Variation der Arbeitszufriedenheit durch die verwendeten Determinanten des persönlichen Empfindens erklärt werden können. (Tabelle 103)

Die Größe $R = 60,2\%$ ist der multiple Korrelationskoeffizient und ebenfalls Gütemaß. Dieser Wert erklärt den Zusammenhang zwischen beobachtetem Wert von Arbeitszufriedenheit und dem geschätzten Wert von Arbeitszufriedenheit.

Der "Standardfehler des Schätzers" ist die Standardabweichung der Residuen und beträgt in diesem Modell 0,959. Dieser Wert gibt an, welcher mittlere Fehler bei Verwendung der Regressionsfunktion zu Schätzung der abhängigen Variable (Arbeitszufriedenheit) gemacht wird. In diesem Modell macht man einen mittleren Fehler von 0,959 wenn man die Arbeitszufriedenheit schätzen will.

Stärke der Einflüsse – Beta-Werte

In der Koeffiziententabelle erhält man in der Spalte der Beta-Werte Auskunft über die Stärke der Einflüsse der einzelnen Determinanten.

Die Auswertung zeigt, dass 2009 folgende Determinanten des persönlichen Empfindens einen **großen Einfluss** auf die Arbeitszufriedenheit haben (Tabelle 104):

- Wie glücklich sind Sie? (Beta-Wert 0,232, T-Wert 2,698)
- Wie zufrieden sind Sie mit dem momentanen Lebensstandard? (Beta-Wert 0,273, T-Wert 2,495)

Den **geringsten Einfluss** haben folgende Variablen:

- Wie oft, sind Sie nach der Arbeit zu müde, um zu Hause Dinge zu genießen, die Sie gerne machen würden? (Beta-Wert 0,004, T-Wert 0,050)
- Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihre Freizeit unter Ihrer beruflichen Belastung leidet? (Beta-Wert 0,22, T-Wert 0,178)

Die Überprüfung der Signifikanz zeigt, dass lediglich die zwei Variablen mit dem stärksten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit eine Signifikanz aufweisen. Zur Überprüfung der Einflüsse wurden mit Hilfe einer Spearman-Korrelation die Einflüsse der Determinanten nochmals ausgewertet.

Einflüsse und Korrelationen nach Spearman-Korrelationsanalyse

Die Korrelationsanalyse nach Spearman zeigt ein sehr ähnliches Bild wie zuvor die Regressionsanalyse, im Unterschied zur Regressionsanalyse sind bei der Korrelationsanalyse alle Determinanten signifikant.

Die **stärksten Korrelationskoeffizienten** weisen 2009 folgende Variablen auf (Tabelle 105):

- Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard (0,439).
- Glück (0,420)
- Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens (0,420).

Für 2006 lässt sich kein vollkommener Vergleich aufstellen, da einige Variablen die in der Befragung 2009 vorkommen im ESS3 2006 nicht enthalten sind. Die fehlenden Variablen wären im ESS2 vorhanden, hier stellt sich jedoch das Problem, dass in dieser Befragung die Frage nach der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit nicht enthalten ist. Somit ist eine Korrelation der Arbeitszufriedenheit mit den Variablen aus dem ESS2 nicht möglich.

Mit den folgenden Variablen aus dem ESS3 konnte jedoch ein Vergleich hergestellt werden: Glück, Gesundheit, Zufriedenheit mit dem bisherigen Leben und Zufriedenheit mit dem derzeitigen Lebensstandard.

2006 waren somit die Variablen mit den **stärksten Einflüssen** ebenfalls (Tabelle 106):

- Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard (0,467)
- Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens (0,436)
- Glück (0,366)

Den **geringsten Einfluss** haben 2009 folgende Variablen:

- Wie oft finden Sie, dass Ihre Arbeit Sie davon abhält, soviel Zeit mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin zu verbringen wie Sie gerne möchten? (0,140)
- Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihr(e) Partner(in) oder Ihre Familie unter Ihrer beruflichen Belastung leidet? (0,161)

2006 fällt der Vergleich schwierig, da die Variablen, die 2009 den geringsten Einfluss haben, 2006 nicht erhoben wurden.

Vergleich der Korrelationen 2006 - 2009

Arbeits- zufrieden-heit	Glück	Gesundh eit	Zfr. bish. Leben	Arbeit- müde	Zeit für Partner/ Familie	Zfr. dtzg. Lebensstandard	berufl. Belastung	Belastung Freizeit	Familie leidet
Korrelation06 Signifikanz	0,366 0,000	-0,150 0,035	0,436 0,000	n. E	n.E.	0,467 0,000	n.E.	n.E.	n.E.
Korrelation09 Signifikanz	0,420 0,000	-0,184 0,018	0,420 0,000	-0,186 0,018	0,140 0,077	0,439 0,000	-0,186 0,000	0,161 0,043	0,212 0,007

Die Tabelle zeigt den Vergleich der Korrelationen von 2006 und 2009 (sofern die Variablen vorhanden waren). Man kann keine großartigen Veränderungen der Einflüsse bzw. der Korrelationen zwischen 2006 und 2009 erkennen. Glück und die Gesundheit scheinen an Einfluss gewonnen zu haben – jedoch nur sehr leicht.

7.6.2 Einfluss der Merkmale des Arbeitsplatzes auf die Arbeitszufriedenheit.

Regressionsanalyse - Gütemaße

Auch in diesem Fall wurde zuerst eine Regressionsanalyse durchgeführt um einen Überblick zu erhalten. Nun stellt sich die Frage, wie viel der gesamten Variation der Arbeitszufriedenheit durch die Merkmale des Arbeitsplatzes erklärt werden können. In diesem Fall (2009) beträgt das Bestimmtheitsmaß (R^2) 30,4%. Dies bedeutet, dass in der Stichprobe 30,4% der Variation der Arbeitszufriedenheit durch die verwendeten unabhängigen Variablen der Merkmale des Arbeitsplatzes erklärt werden können. Um diese Größe für die Grundgesamtheit generalisierbar zu machen, wird das korrigierte R^2 verwendet. Es beträgt in diesem Fall 24%. Dies bedeutet, dass auch übertragen auf die Grundgesamtheit immerhin 24% der Variation der Arbeitszufriedenheit durch die verwendeten Determinanten der Merkmale des Arbeitsplatzes erklärt werden können. (Tabelle 107)

Der multiple Korrelationskoeffizient $R = 55,1\%$ gibt den Zusammenhang zwischen beobachteten Wert von Arbeitszufriedenheit und dem geschätzten Wert von Arbeitszufriedenheit an.

Der "Standardfehler des Schätzers" ist die Standardabweichung der unabhängigen Variablen und beträgt in diesem Modell 1,075. Dieser Wert gibt an, welcher mittlere Fehler bei Verwendung der Regressionsfunktion zu Schätzung der abhängigen Variable (Arbeitszufriedenheit) gemacht wird. In dem verwendeten Modell macht man einen mittleren Fehler von 1,075 wenn man die Arbeitszufriedenheit schätzen will.

Stärke der Einflüsse – Beta-Werte

In der Koeffiziententabelle erhält man in der Spalte der Beta-Werte Auskunft über die Stärke der Einflüsse der Merkmale des Arbeitsplatzes auf die Arbeitszufriedenheit.

Die **stärksten Einflüsse** ergeben sich für 2009 in diesem Fall für die Variablen (Tabelle 108):

- Angemessene Bezahlung (Beta-Wert -0,237, T-Wert -2,809)
- Aufstiegsmöglichkeiten (Beta-Wert 0,186, T-Wert 2,043)
- Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit (Beta-Wert -0,182, T-Wert -2,132)

Die **geringsten Einflüsse** 2009 weisen folgende Variablen auf:

- Grad der Mitbestimmung über strategische Entscheidungen über die Tätigkeit des Unternehmens oder der Dienststelle (Beta-Wert -0,011, T-Wert -0,110)
- Abwechslungsreiche Arbeit (Beta-Wert 0,026, T-Wert 0,232)

Da auch in diesem Fall nur jene drei Variablen mit dem stärksten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit eine Signifikanz aufweisen, wird zur Überprüfung der Einflüsse ebenfalls zusätzlich eine Spearman-Korrelation durchgeführt. Diese zeigt folgendes Bild:

Einflüsse und Korrelationen nach Spearman-Korrelationsanalyse

Auch in diesem Fall weisen die gleichen Variablen, wie auch schon bei der Regressionsanalyse, die stärksten Einflüsse auf.

Eine **hohe Korrelation** und somit ein **hoher Einfluss** ergibt sich in diesem Fall, zusätzlich zu den Variablen, (Tabelle 109)

- angemessene Bezahlung (-0,318)
- Aufstiegsmöglichkeiten (-0,318)
- Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit (-0,260)

auch für folgende Variablen:

- Abwechslungsreiche Arbeit (0,299) und
- interessante Arbeit (0,267)

Für 2006 stellt sich auch hier das gleiche Problem wie auch schon bei den Determinanten des persönlichen Empfindens. Auch hier wurden im ESS3 2006 nicht alle Variablen die 2009 verwendet wurden erhoben. Somit lassen sich die Korrelationen nur mit jenen Variablen durchführen die auch im ESS3 erhoben worden sind: Arbeit - interessant, Arbeitslosigkeit, Führungsposition, Entscheidung – Arbeitsorganisation, strategische Entscheidungen.

Für 2006 ergeben sich für folgende Variablen sehr **hohe Korrelationen** (Tabelle 110):

- interessante Arbeit (0,532)
- angemessene Bezahlung (-0,332)
- Arbeitsplatzsicherung (0,235)

Geringe Werte der Korrelation ergeben sich 2009 für die Variablen:

- Führungsposition (-0,46)
- gesicherter Arbeitsplatz (0,159).

Eine **niedrige Korrelation** ergibt sich für 2006 für folgende Variablen:

- Entscheidung über Arbeitsorganisation (0,090) und
- Führungsposition (-0,151)

Vergleich der Korrelationen 2006 - 2009

Arbeits-zufriedenheit	Arbeit-interessant	Arb. Abwechslung	neue Sachen lernen	Arbeitslos nächsten 12M	angemessene Bezahlung	Führungsposition
Korrelation06	0,532	n. E.	n. E.	0,235	-0,332	-0,151
Signifikanz	0,000			0,001	0,000	0,033
Korrelation09	0,267	0,299	0,238	0,190	-0,318	-0,046
Signifikanz	0,000	0,000	0,001	0,008	0,000	0,282

Arbeits-zufriedenheit	gesicherter Arb.platz	Arbeitsorganisation	Hilfe Kollegen	Gesundheit gefährdet	Aufstiegs-möglichkeiten	Strategische Entscheidungen
Korrelation06	n. E.	0,232	n. E.	n. E.	n. E.	0,090
Signifikanz		0,001				0,212
Korrelation09	0,159	0,168	0,201	-0,260	-0,367	0,237
Signifikanz	0,022	0,016	0,005	0,000	0,000	0,001

Der Vergleich zwischen 2006 und 2009 in der Tabelle zeigt für die Variablen die in beiden Untersuchungen erhoben wurden, dass es bei den Merkmalen des Arbeitsplatzes ebenfalls

keine großen Veränderungen gibt. Die Korrelationen haben von 2006 auf 2009 sogar etwas abgenommen.

7.6.3 Zusammenfassende Beantwortung der Frage ...

Haben sich Veränderungen in Bezug auf die Stärke des Einflusses von 2006 auf 2009 ergeben?

Zusammenfassend kann man für die Determinanten des persönlichen Empfindens festhalten, dass vor allem Glück und die Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard, sowie mit dem Verlauf des bisherigen Lebens, starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben und somit besonders wichtig und wertvoll sind um mit dem Arbeitsplatz bzw. der zu verrichtenden Arbeit zufrieden zu sein. Veränderungen der Einflüsse von 2006 auf 2009 sind jedoch nicht erkennbar. Die Einflüsse der einzelnen Variablen auf die Arbeitszufriedenheit sind annähernd gleich geblieben. Lediglich der Einfluss von Glück und Gesundheit auf die Arbeitszufriedenheit scheint minimal an Einfluss gewonnen zu haben.

Für die Merkmale des Arbeitsplatzes lässt sich zusammenfassend festhalten, dass vor allem die angemessene Bezahlung, die Aufstiegsmöglichkeiten, der Grad der Gesundheitsgefährdung durch die zu verrichtende Arbeit, sowie die Einschätzung wie abwechslungsreich und interessant die Arbeit ist, einen hohen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Für die Erreichung einer hohen Arbeitszufriedenheit sollen somit die genannten Variablen positiv erfüllt sein. Eine Veränderung der Einflüsse der Variablen von 2006 auf 2009 ist jedoch ebenfalls nicht feststellbar.

7.7 VERBESSERUNG ODER VERSCHLECHTERUNG? – ARBEITSSITUATION UND DERZEITIGE WIRTSCHAFTLICHE LAGE IM VERGLEICH ZU VOR FÜNF JAHREN

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der Frage nach der Verschlechterung oder Verbesserung der wirtschaftlichen Lage sowie der Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren. Den befragten Personen wurde 2009 die Frage nach ihrer Einschätzung zur derzeitigen wirtschaftlichen Situation und zur derzeitigen Arbeitssituation gestellt und darauffolgend die Frage nach den Gründen für eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation oder der Arbeitssituation.

7.7.1 Derzeitige Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren

Von den 171 Personen die diese Frage beantworteten ist der Großteil der Meinung, dass ihre derzeitige Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren gleich gut/schlecht ist. 41,5% dieser Befragten sind der Meinung, dass sich ihre Arbeitssituation in diesen fünf Jahren verbessert hat. 21% der Befragten geben jedoch an, dass sich ihre Arbeitssituation in diesen fünf Jahren verschlechtert hat. (Tabelle 111 & 112)

Jene Befragten, die diese Frage mit „schlechter“ oder „viel schlechter“ beantwortet haben, wurden anschließend in einer offenen Frage gefragt, was ihrer Meinung nach die Gründe für die Verschlechterung der Arbeitssituation sind.

Die offenen Antworten wurden in Kategorien zusammengefasst und brachten folgendes Ergebnis:

- Mit Abstand am häufigsten geben die Befragten an, dass der Grund für die Verschlechterung darin liegt, dass es immer **weniger Personal/Mitarbeiter** gibt aber **gleich viel oder sogar mehr Arbeit**, daher sind die Mitarbeiter **mehr Stress und Leistungsdruck** ausgesetzt.

So antwortet einer der Befragten nach dem Grund für die Verschlechterung folgendermaßen: *„Durch die Wirtschafts- und Finanzkrise wurden viele Mitarbeiter abgebaut, da sich aber in letzter Zeit die Lage etwas normalisiert hat, fehlen die entlassenen Mitarbeiter und die Belastungen bzw. der Leistungsdruck für die vorhandene Belegschaft wird immer größer.“* (offene Antwort aus eigener Erhebung)

- Ein ebenfalls sehr häufig genannter Grund für die Verschlechterung der Arbeitssituation, ist die allgemeine **Unsicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz**. Die Mitarbeiter haben Angst ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Es entsteht Konkurrenzdruck unter den Mitarbeitern.
- Weiters wurde der Grund auch sehr oft darin gesehen, dass die Arbeit für die bestehenden Mitarbeiter gleich bleibt oder sogar mehr wird, aber die **Löhne aufgrund der Finanzkrise gekürzt** werden.
- Eine weitere Gruppe von Befragten gibt an, ihre Arbeitssituation hat sich verschlechtert, da die **Aufträge in ihrem Unternehmen zurückgegangen** sind, damit sind wiederum Entlassungsängste beziehungsweise Ängste bezüglich der Schließung des Betriebes verbunden.

Weitere Gründe die von den Befragten angegeben wurden, sind:

- die privaten Pensionen sind nicht mehr gesichert
- Kurzarbeit
- Verluste am Aktienmarkt
- Erhöhte Lebenserhaltungskosten
- Wirtschaftskrise allgemein
- Keine optimale Finanzverwaltung, Fehlfinanzierung, Einsparungen
- persönliche Gründe wie zum Beispiel Überqualifikation, anderer Tätigkeitsbereich als vor fünf Jahren, derzeitiger Chef, Missmanagement, Veränderungen im Management oder in der Chefetage

Man kann hier aufgrund der offenen Antworten der Befragten eine deutliche Tendenz der Gründe erkennen. Nahezu ein Viertel derjenigen, die diese offene Frage beantworteten, sehen die Verschlechterung ihrer Arbeitssituation in dem steigenden Leistungsdruck der auf ihnen lastet. Der Stellenabbau aufgrund der Finanzkrise hat zu zahlreichen Entlassungen von Mitarbeitern geführt, die nun, in der Zeit indem sich die Wirtschaft etwas erholt, fehlen und infolgedessen für die bestehenden Mitarbeiter zu mehr Leistungsdruck führt.

7.7.2 *Derzeitige wirtschaftliche Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren*

Von den 175 Befragten, die Frage nach der Einschätzung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren beantworteten, sind mehr als die Hälfte der Befragten (51,4%) der Meinung, dass sich die wirtschaftliche Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren verschlechtert hat. 9,1% der Befragten sind sogar der Meinung, dass sich die Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren um viel verschlechtert hat. Ein Viertel der befragten Personen ist der Meinung, dass die wirtschaftliche Situation noch immer gleich gut/schlecht (wie vor fünf Jahren) ist. 13,1% der Befragten beantworten die Frage positiv, und sind somit der Meinung, dass sich die wirtschaftliche Situation verbessert bzw. sogar viel verbessert hat. (Tabelle 113)

Jene Personen, die angeben, dass sich ihrer Meinung nach die wirtschaftliche Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren verschlechtert hat, wurden anschließend gefragt, was ihrer Meinung nach die Gründe für die Verschlechterung sind. Die Analyse der offenen Antworten zeigt folgende Kategorisierungen der Gründe, die von den Befragten genannt wurden:

- Am häufigsten wurde von den Befragten kurz und prägnant die **Wirtschafts-, Finanz- bzw. Bankenkrise** als Grund für die Verschlechterung der allgemeinen wirtschaftlichen Situation genannt. Nahezu ein Drittel der Befragten (32 von 99 Personen) geben der Wirtschafts-, Finanz- bzw. Bankenkrise die Schuld für die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation im Vergleich zu 2004.
- Einige Befragte hingegen erläutern ihre vermuteten Gründe für die Verschlechterung etwas genauer. So sind ca. 10% der Befragten der Meinung, dass vor allem die **steigende Arbeitslosigkeit, zahlreichen Kündigungen und die Einführung von Kurzarbeit** für die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation verantwortlich sind.
- Über ein Viertel der Befragten (28 von 99 Personen) beschreiben den Grund für die Verschlechterung anhand folgendem Kreislauf: Die Finanzkrise hat zu **Auftragseinbussen** in vielen Bereichen geführt, dies führt dazu, dass **Kurzarbeit** eingeführt wird oder es sogar zu Kündigungen kommt, infolgedessen herrschen unter den Arbeitnehmern **Arbeitsplatzängste** und die Menschen geben ihr Einkommen nicht mehr in den Mengen aus wie früher. Es wird nicht mehr so viel ausgegeben und auch nicht mehr so viel konsumiert. Somit kann der **Markt nicht mehr so gefördert** werden wie früher und dieser Kreislauf führt zu einer immer **schlechter werdenden Wirtschaftssituation**.

Als weitere Gründe werden von den Befragten noch genannt:

- Finanz- bzw. Bankenkorruption
- Panikmache der Medien
- politisches Versagen
- Kapitalismus, Geld- und Machtgier
- Konkurrenzdruck aus dem Ausland – billigere Produktion, billigere Arbeitskräfte

7.7.3 Zusammenfassende Beantwortung der Fragen ...

Was sind für die Befragten im Bereich Industrie, Handwerk, Technik etc. die Gründe für eine etwaige empfundene Verschlechterung der Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren?

Die subjektiv empfundenen Gründe der Befragten für eine Verschlechterung der derzeitigen Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren zeigen, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise Spuren bei den Befragten hinterlassen hat bzw. noch immer zu spüren ist. Folgende Gründe wurden am häufigsten von den Befragten genannt: steigender Leistungsdruck aufgrund weniger Mitarbeiter bei gleicher Arbeit, allgemeine Unsicherheit und Verunsicherung am Arbeitsmarkt, gekürzte Löhne aufgrund der Finanzkrise, Auftragsrückgänge in den Betrieben.

Was sind für die befragten Personen die Gründe für eine etwaige empfunden Verschlechterung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren?

Gründe für die Verschlechterung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation im Vergleich zu vor fünf Jahren sind laut den Befragten die eine Verschlechterung erkennen können (mehr als die Hälfte der Befragten): Finanz-, Wirtschafts- und Bankenkrise, steigende Arbeitslosigkeit, Kündigungen, Einführung von Kurzarbeit, sinkender Konsum in der Gesellschaft.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die derzeitige wirtschaftliche Situation im Vergleich vor fünf Jahren von mehr Personen schlechter eingeschätzt wird als die derzeitige Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren. Dies zeigt uns, dass das Vertrauen in das jetzige Wirtschaftssystem bei den befragten Personen sehr unter den Folgen und Auswirkungen der Finanzkrise leidet. Auswirkungen auf die Arbeitssituation werden von den Befragten jedoch (noch?) nicht so sehr wahrgenommen, hier gibt der Großteil der Befragten an, dass sich im Vergleich zu 2004 nichts verändert hat. Nur 21% von den 171 Befragten

meinen, eine Verschlechterung in ihrer derzeitigen Arbeitssituation im Vergleich zu 2004 zu spüren.

8 ZUSAMMENFASSUNG – RESÜMEE UND AUSBLICK

Die vergleichende Darstellung der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in den Bereichen Industrie, Technik, Handwerk, Baugewerbe, Maschinenbau in Österreich vor und während der Finanzkrise anhand eigens erhobener Daten (2009) und Daten des ESS3 aus dem Jahre 2006 zeigen, dass es zwar zu keinen enormen Veränderungen zwischen 2006 und 2009 gekommen ist, jedoch eine deutliche Tendenz in Richtung Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit erkennbar ist.

Der Vergleich der Zufriedenheit verschiedenster Bereiche (Gesundheit, Bildung, Wirtschaft etc.) anhand einer Auswertung der deskriptiven Statistik (Kapitel 7.2) zeigt, dass vor allem die Zufriedenheit der Befragten mit dem derzeitigen Arbeitsplatz und mit der derzeitigen wirtschaftlichen Situation abgenommen hat. Betrachtet man hingegen die einzelnen Einflüsse von zahlreichen unabhängigen Variablen (Glück, Gesundheit, Führungsposition, angemessene Bezahlung etc.) auf die Arbeitszufriedenheit (Kapitel 7.5 und 7.6), so zeigt der Vergleich der Daten aus dem Datensatz 2006 und dem Datensatz 2009 keine sehr großen Veränderungen der einzelnen Determinanten. In einigen Bereichen (so zum Beispiel Glück oder Gesundheitszustand) hat der Einfluss der Variable für 2009 etwas zugenommen. Ansonsten ist die Stärke der Einflüsse der unabhängigen Variablen für beide Erhebungszeitpunkte annähernd gleich geblieben. Obwohl keine Veränderungen zwischen 2006 und 2009 erkennbar sind, lassen sich dennoch Aussagen darüber tätigen, welche Variablen überhaupt Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben und welche nicht. Die Überprüfung der Signifikanz der zahlreichen Einflüsse hat zum Vorschein gebracht, dass vor allem Variablen die das persönliche Empfinden (Glück, Gesundheit etc.) und Merkmale des Arbeitsplatzes (Kollegen, Bezahlung, Gesundheitsgefährdung etc.) betreffen einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Sozialstrukturelle Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Bildung, zeigen hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Fragt man die Befragten direkt nach einer etwaigen empfunden Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation und der Arbeitssituation im Vergleich zu vor fünf Jahren (Kapitel 7.7), so spricht sich die Mehrheit der Befragten vor allem für eine Verschlechterung der wirtschaftliche Situation aus. Diese Tendenzen sind ebenfalls in der vergleichenden deskriptiven Statistik der Variablen „Zufriedenheit mit der derzeitigen Wirtschaftslage“ und „Arbeitszufriedenheit“ zu erkennen. Wie bereits erwähnt, kann man hier für die Daten 2006 und 2009 eine Veränderung dahingehend verzeichnen, dass der Anteil der Unzufriedenen zunimmt und der Anteil der Zufriedenen abnimmt.

An den erhaltenen offenen Antworten über die Gründe einer etwaig empfundenen Verschlechterung (Kapitel 7.7) lässt sich ebenfalls deutlich erkennen, dass die Finanz-, Wirtschafts- und Bankenkrise ihre Spuren bei den Befragten hinterlassen hat. Fast alle erhaltenen Antworten haben einen Bezug zur Finanzkrise. So zum Beispiel folgende Gründe: Unsicherheit am Arbeitsmarkt, steigende Arbeitslosigkeit, gekürzte Löhne, Auftragsrückgänge oder auch der steigende Leistungsdruck aufgrund immer weniger Mitarbeiter.

Haben sich also für die einzelnen Einflüsse der unabhängigen Variablen (Führungsposition, angemessene Bezahlung, Unterstützung von Kollegen, Gesundheitszustand etc.) auf die Arbeitszufriedenheit keine Veränderungen ergeben, so zeigt sich für die Gesamtzufriedenheiten „Arbeitszufriedenheit“ und „Zufriedenheit mit der derzeitigen Wirtschaftslage“ eine deutliche Veränderung in Richtung Unzufriedenheit. Hinzu kommt, dass die Gründe für die Verschlechterung von den Befragten zum Großteil in der Finanzkrise zu finden sind.

Somit lässt sich für diese Arbeit zusammenfassend feststellen, dass die Arbeitszufriedenheit in Zeiten der Finanzkrise zwar keinen enormen Rückgang der Zufriedenheit im Vergleich zu 2006 erlitten hat. Trotzdem sind jedoch Anzeichen auf einen Anstieg der Unzufriedenen deutlich erkennbar und die Gründe für den Anstieg der Unzufriedenen von den Befragten auch mehrheitlich in der Finanzkrise zu finden. Die Finanzkrise hat somit Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Beschäftigten in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Baugewerbe und Maschinenbau. Ein wichtiger Aspekt der bei all diesen Ergebnissen bedacht werden sollte ist, dass von 2006 auf 2009 natürlich schon sehr viele Kündigungen vor sich gegangen sind und diese gekündigten Personen im Jahr 2009 gar nicht mehr befragt werden konnten. Es sind somit etwas zugespitzt formuliert, nur mehr jene Personen in dem Datensatz von 2009, die die zahlreichen Kündigungswellen von 2006 auf 2009 „überstanden“ haben und noch im Berufsleben stehen. Wenn man bedenkt, dass jene, die noch ihren Beruf haben, sicher zufriedener sind als jene, die bereits ihren Arbeitsplatz verloren haben, liegt die Vermutung nahe, dass die Unzufriedenheit somit sogar etwas unterschätzt wird.

9 LITERATURVERZEICHNIS

APA o.V. (2009): 47.158 Beschäftigte in Kurzarbeit – Höhepunkt kommt erst. (APA) In: Wirtschaftsblatt 1.4.2009

APA/dpa o.V. (2008): Habermas: Politik für Finanzkrise verantwortlich.
<http://science.orf.at/science/news/153223> (14.08.2009)

ARBEITSLOSENZAHLEN im März: Ohne Kurzarbeit wäre es noch schlimmer. In: Zeit online 31.3.2009 (10.07.2009)

BACKHAUS, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf (2006): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 11. Auflage. Springer: Berlin.

BARNHOFER, Gabriele (1995): Kurzarbeit zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigung.. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften

BENNINGHAUS Hans (2007): Deskriptive Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. 11. Auflage. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

BENNINGHAUS Hans (2005): Einführung in die sozialwissenschaftliche Datenanalyse. 7. Auflage. Oldenbourg Verlag: München.

BIFFL Gudrun (2004): Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit. Endbericht OeNB-Jubliäumsbfondsprojekt Nr. 9991. Wien.

BIFFL Grudrun (2006): Betriebliche Mitbestimmung Arbeitszufriedenheit. Analyse der Beziehung zwischen der von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tatsächlich wahrgenommenen betrieblichen Mitbestimmung und der subjektiv empfundenen Arbeitszufriedenheit. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

BROSY, Martin: Finanzkrise/Ursachen:
http://www.boersenpoint.de/index.php?site=marktberichte_aktien&berichte=ursachen
(14.08.2009)

BUNDESMINISTERIUM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Aktuelle Arbeitsmarktlage September 2009.

http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/7/CH0735/CMS1254383027931/arbeitsmarktlage_pk_sept2009.pdf (14.10.2009)

BUNDESMINISTERIUM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Arbeitsmarktlage September 2009.

https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/9/0/CH0694/CMS1232973968195/arbeitsmarktlage_september_2009.pdf (15.10.2009)

DEEDE Marko, Mühlhan Markus (2003): Arbeitsmotivation & Arbeitszufriedenheit. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg Fakultät IV. Studiengang Psychologie. Referat zum Vertiefungsseminar Allgemeine Psychologie II SS2003. <http://www.psychologie.uni-oldenburg.de/fachschaft/scripte/allgemeine1/Arbeitsmotivation.pdf> (14.08.2009)

DIEKMANN, Andreas (2005): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 13. Auflage. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

DOLLACK, Ulrike (1994): Direkte versus projektive Messung der Arbeitszufriedenheit. Diplomarbeit. Wien.

European Social Survey: <http://www.europeansocialsurvey.org/> (20. 11.2009)

FENZL, Thomas (2009): Die Massenpsychologie der Finanzmarktkrise. US-Immobilienblase, Subprime Disaster, Schulden-Bubble und ihre Auswirkungen. Wien: Springer.

FINANZKRISE. Soros hält US-Banken für „quasi bankrott“. 06.05.2009

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,653380,00.html> (05.10.2009)

FISCHER, Lorenz (Hrsg.) (1991): Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie

FISCHER, Lorenz (1989): Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme. Göttingen: Verlag für Psychologie.

FISCHER, Lorenz; Fischer, Oliver (2005): Arbeitszufriedenheit. Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie. Hamburg.

<http://www.odwww.net/artikel.php?id=197>. (30.05.2009)

GAISCHIN, Alexander (1978): Determinanten der Arbeitszufriedenheit. Ein Konzept der Arbeitszufriedenheit als Basis für Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung. Dissertation. Wien.

GIERBERG, Georg (31.03.2008): Folgen der Finanzkrise. Es droht ein Stellenabbau. <http://www.faz.net/s/Rub050436A85B3A4C64819D7E1B05B60928/Doc~E0F9EF6F6D4AE47F1BB3ACE403652BC9A~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (06.10.2009)

HAINZ, Alexandra (1999): Arbeitszufriedenheit und Methoden ihrer Messung. Diplomarbeit. Wien.

HAUSER Bernhard (2005): Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit – theoretische Annahmen und praktische Ausprägungen. Diplomarbeit. Wien.

HEIMANN, Andreas (4.11.2008): Jetzt besser nicht die Stelle wechseln: Finanzkrise mindert Jobchancen. <http://www.netzeitung.de/arbeitundberuf/1208117.html> (6.10.2009)

INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN (IHS), Wien (19.12.2008): Prognose der Österreichischen Wirtschaft 2008-2010. Weltweiter Konjunktureinbruch erfasst Österreich. Presseinformation. <http://www.ihs.ac.at/publications/lib/prognose191208.pdf> (13.10.2009)

JANSSEN, Jürgen; Laatz, Wilfried (2005): Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows. 5. Auflage. Springer: Berlin.

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLT FÜR OÖ (2009): Arbeitsklima-Index März 2009: <http://www.arbeiterkammer.com/online/arbeitsklima-index-maerz-2009-46734.html> (03.02.2009)

KARG Peter, Staehle W.H. (1982): Analyse der Arbeitssituation: Verfahren u. Instrumente. Freiburg im Breisgau: Haufe

KOCH Miriam, Madner Martina (2009): Im freien Fall. In: Format Nr. 41 9. Oktober 2009 Seite 30-36..

KRAUSE, Andreas; Stadil, Timo; Bünke, Jessica (2003): Auswirkungen von Downsizing-Maßnahmen auf das organisationale Commitment der verbleibenden Mitarbeiter: Ein Vorher-

Nachher-Vergleich. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung, 34. Jahrgang, Heft 4, 2003, S. 355-372.

LAMMER Beate (2009) Arbeitsmarkt: Zuerst Kurzarbeit dann Job los? In: Die Presse 1.2.2009

LAMMER Beate (2008): Arbeits-Zufriedenheit: Unzufriedene Alte, frustrierte Junge. In: Die Presse: 15.2.2008.

LEE Grace, Theo Albert (2005): Organizational Restructuring: Impact on Trust and Work Satisfaction. In: Asia Pacific Journal of Management, 22, 23-39, 2005.

LUUER, Hermann (2009): Der Grund der Finanzkrise. Von wegen unverantwortliche Spekulanten und habgierige Bankmanager. Münster: Verlagshaus Monsenstein und Vannerdat OHG Münster. Edition Octopus.

MITTERSTIELER, Esther (2009): Kurzarbeit alleine ist nicht genug Innovation. Kurzarbeit kann bloß Notbremse in Krisenzeiten sein. In: OTS Presseaussendung. Leitartikel im Wirtschaftsblatt 14.1.2009

NERDINGER, Friedemann; Blicke, Gerhard; Schaper, Niclas (2008): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer.

Neuberger, Oswald; Allerbeck, Mechthild (1978): Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“. Bern: Huber.

NEUBERGER Oswald (1974): Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

NEUBERGER Oswald (1974): Messung der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

OBLEGORSKY, Felicia (1983): Arbeitszufriedenheit – und entsprechende Gewerkschaftliche Maßnahmen. Dissertation. Wien.

OSTERKORN, Marianne (1977): Arbeitszufriedenheit – theoretische und empirische Studie - unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszufriedenheit bei Frauen. Dissertation. Wirtschaftsuniversität Wien.

OTS PRESSEAUSSENDUNG (2009): Arbeitsklima weiter auf Talfahrt.
http://www.ots.at/presseaussendung.php?schluessel=OTS_20090529_OTSO092&ch=politik
(2009-08-14)

PROTT Jürgen (2001): Betriebsorganisation und Arbeitszufriedenheit. Einführung in die Soziologie der Arbeitswelt. Opladen: Leske + Budrich.

RESEARCH TEAM HUMAN RESOURCES (2001/2002): Burnout und Bindung an das Unternehmen. Ergebnisse aktueller Studien zur Bindung, Arbeitszufriedenheit und – motivation. Uni Graz. www.mafo.at/.../Studie%20Burnout%20und%20Bindung%20research-team.at%20202.pdf (16. 10. 2009)

ROEDENBECK, Marc R.H. (2008): Theoretische Grundlagen eines komplexen Modells der Arbeitszufriedenheit (KMA) – Eine theoretische Meta-Analyse. In: Journal für Psychologie, Jg. 16 (2008), Ausgabe 1.

ROSENSTIEL, Lutz von [Hrsg.] (1999): Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement; 4., überarb. und erw. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel

SCHEIBLECKER, Marcus (2009): Prognose 2009 und 2010: Wirtschaft wächst seit Sommer 2009 wieder. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
[http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/P_2009_09_25\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/P_2009_09_25$.PDF)
(26.10.2009)

SCHIBILLA Ralf (2004): Erfolgsfaktoren Arbeitszufriedenheit als Basis für bessere Leistung. In: business-wissen.de.
<http://www.business-wissen.de/personal/beziehungsmanagement/fachartikel/erfolgsfaktoren-arbeitszufriedenheit-als-basis-fuer-bessere-leistung.html> (16. 08. 2009)

SCHNAUDER, Andreas (2009): „Grenzen der Kurzarbeit“ In: Der Standard 26.2.2009

SCHNEIDER, Gerd; Toyka-Seid, Christiane (2009): Die Finanzkrise. Würzburg: Arena Verlag GmbH.

SIMONITSCH, Wolfgang (2009): Kurzarbeit mit Jobgarantie. In: Kleine Zeitung 26.2.2009

SORA-INSTITUT: Arbeitsklima-Index. Newsletter der Arbeiterkammer Oberösterreich. Präsentation der Studie. <http://www.sora.at/de/start.asp?b=92> (16. 10. 2009)

SPRANZ, Helga (1981): Dimensionen der Arbeitszufriedenheit. Eine Untersuchung in zwei Wiener Kreditunternehmungen. Dissertation. Wien.

STERN, Nicole (2009): Kurzarbeit: „Freizeit ist unbezahlbar“ In: Die Presse 29.3.2009

TU DARMSTADT: Arbeitszufriedenheit.

<http://www1.tu-darmstadt.de/akgesundheit/arbeitszufriedenheit.pdf> (14.08.2009)

USA: Stellenabbau gebremst. (08.05.2009)

<http://diepresse.com/home/wirtschaft/finanzkrise/477541/index.do> (13.05.2009)

WIENDIECK Gerd (1994): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Quintessenz.

WILIAMS Margaret, McDaniel Michael (2007): Understanding multiple Dimensions of Compensation Satisfaction. In: Journal of Business and Psychology, Vol. 21, No. 3, Spring 2007.

ZEISE, Lucas (2008): Ende der Party. Die Explosion im Finanzsektor und die Krise der Weltwirtschaft. Köln: PapyRossa-Verl.

ZETTL, Ines (2006): Arbeitszufriedenheit in Österreich – eine Sekundäranalyse des Eurobarometer 56.1. Diplomarbeit. Wien.

10 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Stellenabbau weltweit (Quelle: http://www.faz.net)	12
Abb. 3: Anstieg der Arbeitslosigkeit 2009 zum Vergleichsmonat des Vorjahres (2008) in % (Quelle: http://www.bmask.gv.at ; 2009-10-12)	14
Abb. 4: Gesamtarbeitslosenquote im europäischen Vergleich (Quelle: http://www.bmask.gv.at)	15
Abb. 5: Gleichung für Zufriedenheit (Peter Robert Hofstätter <1913 - 1994> zit. nach: http://www.payer.de/arbeitskapital/arbeitskapital01203.htm)	18
Abb. 7: Arbeitszufriedenheit im Kontext struktureller und subjektiver Einflüsse (Prott 2001: 45)	26
Abb. 10: Das Job Characteristics Model (Nach Hackman & Oldham, 1980 zit. nach Nerdinger et al. 2008: 431)	37
Abb. 11: Entwicklung des Arbeitsklima Index, Normierter Gesamtindex, Analysezeitraum 1997-2009; www.sora.at	46
Abb. 12: Entwicklung des Arbeitsklima Index, Normierter Gesamtindex, letzte 3 Befragungswellen; www.sora.at	47
Abb. 13: Arbeitsklima Index nach Regionen, Angabe in Indexpunkten; www.sora.at	48
Abb. 14: Pessimismus für Betrieb in % der ArbeitnehmerInnen der jeweiligen Branche; www.sora.at	49
Abb. 15: ArbeitnehmerInnen fürchten um Zukunft, Angaben in Prozent; www.sora.at	50
Abb. 16: Allgemeine Lebenszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen, Angaben in Index-Punkten, Analysezeitraum 1997-2009; http://www.db.arbeitsklima.at/	51
Abb. 17: Verteilung Alter 2006/2009	58
Abb. 18: Verteilung Geschlecht 2006/2009	58
Abb. 19: Verteilung Haushaltgröße 2006/2009	59
Abb. 20: Verteilung Bildung 2006/2009	59
Abb. 21: Verteilung monatliches HHNEK 2006/2009	60
Abb. 22: Vergleich Familienstand 2006/2009	61
Abb. 23: Verteilung berufliche Position 2009	61
Abb. 24: Verteilung Schichtarbeit 2009	62
Abb. 25: Verteilung Kurzarbeit 2009	62
Abb. 26: Histogramm Lebenszufriedenheit 2006	70
Abb. 27: Histogramm Lebenszufriedenheit 2009	70
Abb. 28: Histogramm Glück 2006	70
Abb. 29: Histogramm Glück 2009	70
Abb. 30: Histogramm Arbeitszufriedenheit 2006	70
Abb. 31: Histogramm Arbeitszufriedenheit 2009	70

11 ANHANG

Zusammenfassung der verwendeten Datensätze

	ESS2	ESS3	eigene Erhebung
Zeitpunkt der Erhebung	September bis Dezember 2004	September bis Dezember 2006	September und Oktober 2009
Gesamtstichprobe Datensatz Österreich	2.256 Österreicher	2.256 Österreicher	212 Österreicher
gefilterter Datensatz	berufstätige Österreich die in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Baugewerbe Maschinenbau tätig sind	berufstätige Österreich die in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Baugewerbe Maschinenbau tätig sind	berufstätige Österreich die in den Bereichen Technik, Industrie, Handwerk, Baugewerbe Maschinenbau tätig sind
Gefilterter Datensatz (Bereich Handwerk, Industrie, Technik, Baugewerbe, Maschinenbau)	170 Befragte (157 Männer und 13 Frauen)	202 Befragte (178 Männer und 24 Frauen)	181 Personen (142 Männer und 36 Frauen)
Stichproben- erhebung	zweistufig disproportional geschichtete Zufallsauswahl - repräsentativ	zweistufig disproportional geschichtete Zufallsauswahl - repräsentativ	Schneeballverfahren – nicht repräsentativ
Erhebungs- methode	mündliche Befragung mit standardisiertem Fragebogen	mündliche Befragung mit standardisiertem Fragebogen	Onlineerhebung mit standardisiertem Fragebogen

Tabellenanhang

Tabelle 1

AGECAT Alter in Kategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 15-24 Jahre	34	16,8	16,8	16,8
	2 25-39 Jahre	60	29,7	29,7	46,5
	3 40-50 Jahre	73	36,1	36,1	82,7
	4 50+	35	17,3	17,3	100,0
	Gesamt	202	100,0	100,0	

Tabelle 2

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
AGE Age of respondent, calculated	202	15,25	77,25	39,2657	12,23807
Gültige Werte (Listenweise)	202				

Tabelle 3

AGEKAT Alter in Kategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 15-24 Jahre	22	12,2	12,4	12,4
	2 25-39 Jahre	71	39,2	39,9	52,2
	3 40-50 Jahre	61	33,7	34,3	86,5
	4 50+	24	13,3	13,5	100,0
	Gesamt	178	98,3	100,0	
Fehlend System		3	1,7		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 4

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
AGE Alter	178	20	60	38,16	10,498
Gültige Werte (Listenweise)	178				

Tabelle 5

SCHICHTA Sind Sie Schichtarbeiter/in?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Ja	57	31,5	31,7	31,7
	2 Nein	123	68,0	68,3	100,0
	Gesamt	180	99,4	100,0	
Fehlend System		1	,6		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 6

KURZARB Sind Sie von Kurzarbeit betroffen?					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Ja, ich bin zur Zeit von Kurzarbeit betroffen	18	9,9	10,0	10,0
	2 Nein, noch nicht, aber es wird mich in absehbarer Zeit treff	3	1,7	1,7	11,7
	3 Nein, nicht mehr - ich war von Kurzarbeit betroffen	73	40,3	40,6	52,2
	4 Nein, ich bin nicht von Kurzarbeit betroffen	86	47,5	47,8	100,0
	Gesamt	180	99,4	100,0	
Fehlend	System	1	,6		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 7
2006

STFLIFE5 Lebenszufriedenheit 5erKategorien					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	3	1,5	1,5	1,5
	2 unzufrieden	9	4,5	4,5	6,0
	3 weder noch	21	10,4	10,4	16,4
	4 zufrieden	88	43,6	43,8	60,2
	5 äußerst zufrieden	80	39,6	39,8	100,0
	Gesamt	201	99,5	100,0	
Fehlend	System	1	,5		
Gesamt		202	100,0		

Tabelle 8
2009

ZFRLEBE5 Lebenszufriedenheit 5erKategorien					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	1	,6	,6	,6
	2 unzufrieden	8	4,4	4,9	5,5
	3 weder noch	7	3,9	4,3	9,8
	4 zufrieden	71	39,2	43,6	53,4
	5 äußerst zufrieden	76	42,0	46,6	100,0
	Gesamt	163	90,1	100,0	
Fehlend	System	18	9,9		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 9
2006

Bericht					
STFLIFE How satisfied with life as a whole					
GNDR Gender	AGECAT Alter in Kategorien	Mittelwert	N	Standardabweichung	
1 Male	1 15-24 Jahre	8,34	29	1,471	
	2 25-39 Jahre	7,81	53	1,962	
	3 40-50 Jahre	7,25	61	1,980	
	4 50+	7,68	34	2,170	
	Insgesamt	7,68	177	1,961	
2 Female	1 15-24 Jahre	6,40	5	2,608	
	2 25-39 Jahre	8,00	7	1,633	
	3 40-50 Jahre	7,45	11	2,067	
	4 50+	10,00	1	.	
	Insgesamt	7,50	24	2,085	
Insgesamt	1 15-24 Jahre	8,06	34	1,774	
	2 25-39 Jahre	7,83	60	1,915	
	3 40-50 Jahre	7,28	72	1,980	
	4 50+	7,74	35	2,174	
	Insgesamt	7,66	201	1,971	

Tabelle 10
2009

Bericht

ZUFURLEBE Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -

GNDR Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an	AGEKAT Alter in Kategorien	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 männlich	1 15-24 Jahre	8,73	15	1,486
	2 25-39 Jahre	8,38	53	1,701
	3 40-50 Jahre	8,10	49	2,013
	4 50+	7,77	22	2,525
	Insgesamt	8,22	139	1,941
2 weiblich	1 15-24 Jahre	8,14	7	1,345
	2 25-39 Jahre	8,94	18	1,514
	3 40-50 Jahre	9,00	9	2,236
	4 50+	8,50	2	,707
	Insgesamt	8,78	36	1,641
Insgesamt	1 15-24 Jahre	8,55	22	1,438
	2 25-39 Jahre	8,52	71	1,664
	3 40-50 Jahre	8,24	58	2,055
	4 50+	7,83	24	2,426
	Insgesamt	8,34	175	1,892

Tabelle 11
2006

STFECO5 Zufriedenheit Wirtschaftslage 5erKategorien

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 1 äußerst unzufrieden	4	2,0	2,0	2,0
2 unzufrieden	27	13,4	13,7	15,7
3 weder noch	33	16,3	16,8	32,5
4 zufrieden	107	53,0	54,3	86,8
5 äußerst zufrieden	26	12,9	13,2	100,0
Gesamt	197	97,5	100,0	
Fehlend System	5	2,5		
Gesamt	202	100,0		

Tabelle 12
2009

ZFRWIRT5 Zufriedenheit Wirtschaftslage 5erKategorien

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 1 äußerst unzufrieden	4	2,2	2,3	2,3
2 unzufrieden	34	18,8	19,8	22,1
3 weder noch	16	8,8	9,3	31,4
4 zufrieden	104	57,5	60,5	91,9
5 äußerst zufrieden	14	7,7	8,1	100,0
Gesamt	172	95,0	100,0	
Fehlend System	9	5,0		
Gesamt	181	100,0		

Tabelle 13
2006

STFGOV5 Zufriedenheit Bundesregierung 5erKategorien

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 1 äußerst unzufrieden	25	12,4	12,7	12,7
2 unzufrieden	80	39,6	40,6	53,3
3 weder noch	45	22,3	22,8	76,1
4 zufrieden	42	20,8	21,3	97,5
5 äußerst zufrieden	5	2,5	2,5	100,0
Gesamt	197	97,5	100,0	
Fehlend System	5	2,5		
Gesamt	202	100,0		

Tabelle 14
2009

ZFRREGI5 Zufriedenheit Bundesregierung 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	10	5,5	5,7	5,7
	2 unzufrieden	77	42,5	43,8	49,4
	3 weder noch	24	13,3	13,6	63,1
	4 zufrieden	53	29,3	30,1	93,2
	5 äußerst zufrieden	12	6,6	6,8	100,0
	Gesamt	176	97,2	100,0	
Fehlend	System	5	2,8		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 15
2006

STFDEM5 Zufriedenheit Demokratie 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	6	3,0	3,0	3,0
	2 unzufrieden	39	19,3	19,8	22,8
	3 weder noch	28	13,9	14,2	37,1
	4 zufrieden	98	48,5	49,7	86,8
	5 äußerst zufrieden	26	12,9	13,2	100,0
	Gesamt	197	97,5	100,0	
Fehlend	System	5	2,5		
Gesamt		202	100,0		

Tabelle 16
2009

ZFRDEMO5 Zufriedenheit Demokratie 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	8	4,4	4,7	4,7
	2 unzufrieden	26	14,4	15,2	19,9
	3 weder noch	23	12,7	13,5	33,3
	4 zufrieden	83	45,9	48,5	81,9
	5 äußerst zufrieden	31	17,1	18,1	100,0
	Gesamt	171	94,5	100,0	
Fehlend	System	10	5,5		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 17
2006

STFEDU5 Zufriedenheit Bildungssystem 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	3	1,5	1,5	1,5
	2 unzufrieden	40	19,8	20,5	22,1
	3 weder noch	35	17,3	17,9	40,0
	4 zufrieden	98	48,5	50,3	90,3
	5 äußerst zufrieden	19	9,4	9,7	100,0
	Gesamt	195	96,5	100,0	
Fehlend	System	7	3,5		
Gesamt		202	100,0		

Tabelle 18
2009

ZFRBILD5 Zufriedenheit Bildungssystem 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	6	3,3	3,4	3,4
	2 unzufrieden	39	21,5	22,2	25,6
	3 weder noch	29	16,0	16,5	42,0
	4 zufrieden	91	50,3	51,7	93,8
	5 äußerst zufrieden	11	6,1	6,3	100,0
	Gesamt	176	97,2	100,0	
Fehlend	System	5	2,8		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 19
2006

STFHLTH5 Zufriedenheit Gesundheitssystem 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2 unzufrieden	19	9,4	9,6	9,6
	3 weder noch	24	11,9	12,1	21,7
	4 zufrieden	107	53,0	54,0	75,8
	5 äußerst zufrieden	48	23,8	24,2	100,0
	Gesamt	198	98,0	100,0	
Fehlend	System	4	2,0		
Gesamt		202	100,0		

Tabelle 20
2009

ZFRGESU5 Zufriedenheit Gesundheitssystem 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	2	1,1	1,2	1,2
	2 unzufrieden	16	8,8	9,8	11,0
	3 weder noch	6	3,3	3,7	14,7
	4 zufrieden	82	45,3	50,3	65,0
	5 äußerst zufrieden	57	31,5	35,0	100,0
	Gesamt	163	90,1	100,0	
Fehlend	System	18	9,9		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 21
2006

HAPPY5 Wie glücklich sind Sie?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	1	,5	,5	,5
	2 unzufrieden	7	3,5	3,5	4,0
	3 weder noch	25	12,4	12,6	16,6
	4 zufrieden	109	54,0	54,8	71,4
	5 äußerst zufrieden	57	28,2	28,6	100,0
	Gesamt	199	98,5	100,0	
Fehlend	System	3	1,5		
Gesamt		202	100,0		

Tabelle 22
2009

GLÜCK5 Wie glücklich sind Sie?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unglücklich	1	,6	,6	,6
	2 unglücklich	6	3,3	3,7	4,3
	3 weder noch	3	1,7	1,9	6,2
	4 glücklich	69	38,1	42,6	48,8
	5 äußerst glücklich	83	45,9	51,2	100,0
	Gesamt	162	89,5	100,0	
Fehlend	System	19	10,5		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 23
2006

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	5	2,5	2,5	2,5
	2 unzufrieden	15	7,4	7,5	10,0
	3 weder noch	16	7,9	8,0	18,0
	4 zufrieden	94	46,5	47,0	65,0
	5 äußerst zufrieden	70	34,7	35,0	100,0
	Gesamt	200	99,0	100,0	
Fehlend	System	2	1,0		
Gesamt		202	100,0		

Tabelle 24
2009

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	7	3,9	4,3	4,3
	2 unzufrieden	26	14,4	15,9	20,1
	3 weder noch	9	5,0	5,5	25,6
	4 zufrieden	55	30,4	33,5	59,1
	5 äußerst zufrieden	67	37,0	40,9	100,0
	Gesamt	164	90,6	100,0	
Fehlend	System	17	9,4		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 25
2006

STFJBOT5 Zufriedenheit Verhältnis Arbeitszeit Freizeit 5erKategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	4	2,0	2,0	2,0
	2 unzufrieden	35	17,3	17,4	19,4
	3 weder noch	34	16,8	16,9	36,3
	4 zufrieden	85	42,1	42,3	78,6
	5 äußerst zufrieden	43	21,3	21,4	100,0
	Gesamt	201	99,5	100,0	
Fehlend	System	1	,5		
Gesamt		202	100,0		

Tabelle 26
2009

ZFRVERH5 Zufriedenheit Verhältnis Arbeit-Freizeit 5er-Kategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 äußerst unzufrieden	6	3,3	3,4	3,4
	2 unzufrieden	39	21,5	22,4	25,9
	3 weder noch	13	7,2	7,5	33,3
	4 zufrieden	74	40,9	42,5	75,9
	5 äußerst zufrieden	42	23,2	24,1	100,0
	Gesamt	174	96,1	100,0	
Fehlend	System	7	3,9		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 27
2006

Statistiken

		STFLIFE How satisfied with life as a whole	HAPPY How happy are you	STFJB Arbeitszufriedenheit 5erKategorien
N	Gültig	201	199	200
	Fehlend	1	3	2
Mittelwert		7,66	7,45	7,42

Tabelle 28
2009

Statistiken

		ZUFRLIBE Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -	GLÜCK Alles in allem betrachtet, wie glücklich sind Sie? -	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
N	Gültig	179	180	181
	Fehlend	2	1	0
Mittelwert		8,34	8,51	7,51

Tabelle 29
2006

Richtungsmaße

			Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Somers-d	Symmetrisch STFJB Arbeitszufriedenheit abhängig	,406	,052	7,696	,000
		STFLIFE How satisfied with life as a whole abhängig	,410	,052	7,696	,000
			,402	,053	7,696	,000

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Tabelle 30
2009

Richtungsmaße				Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
			Wert			
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Sommers-d	Symmetrisch	,406	,057	7,030	,000
		ZUFRLIBE Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie - abhängig	,393	,056	7,030	,000
		ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie - abhängig	,419	,058	7,030	,000

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Tabelle 31
2006

Symmetrische Maße			Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
		Wert			
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Kendall-Tau-b	,406	,052	7,696	,000
	Kendall-Tau-c	,374	,049	7,696	,000
	Gamma	,473	,060	7,696	,000
	Korrelation nach Spearman	,497	,061	8,049	,000 ^c
	Pearson-R	,467	,074	7,422	,000 ^c
Intervall- bzgl. Anzahl der gültigen Fälle		199			

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Tabelle 32
2009

Symmetrische Maße			Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
		Wert			
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Kendall-Tau-b	,406	,057	7,030	,000
	Kendall-Tau-c	,378	,054	7,030	,000
	Gamma	,472	,065	7,030	,000
	Korrelation nach Spearman	,490	,067	7,487	,000 ^c
	Pearson-R	,467	,076	7,032	,000 ^c
Intervall- bzgl. Anzahl der gültigen Fälle		179			

a. Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Tabelle 33

Tests auf Normalverteilung						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -	,195	181	,000	,901	181	,000

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Tabelle 34
2006

Bericht

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

GNDR Gender	AGECAT Alter in Kategorien	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Male	1 15-24 Jahre	4,14	28	,848
	2 25-39 Jahre	4,04	52	1,047
	3 40-50 Jahre	3,98	62	,932
	4 50+	4,06	34	,919
	Insgesamt	4,04	176	,946
2 Female	1 15-24 Jahre	2,80	5	1,643
	2 25-39 Jahre	4,29	7	,951
	3 40-50 Jahre	4,45	11	,820
	4 50+	5,00	1	.
	Insgesamt	4,08	24	1,213
Insgesamt	1 15-24 Jahre	3,94	33	1,088
	2 25-39 Jahre	4,07	59	1,032
	3 40-50 Jahre	4,05	73	,926
	4 50+	4,09	35	,919
	Insgesamt	4,04	200	,979

Tabelle 35

Statistik für Test^a

	STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien
Mann-Whitney-U	1895,500
Wilcoxon-W	17471,500
Z	-,882
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,378

a. Gruppenvariable: GNDR Gender

Tabelle 36

Statistik für Test^{a,b}

	STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien
Chi-Quadrat	,374
df	3
Asymptotische Signifikanz	,946

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: AGECAT Alter in Kategorien

Tabelle 37
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

GNDR Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an	AGEKAT Alter in Kategorien	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 männlich	1 15-24 Jahre	4,07	14	1,385
	2 25-39 Jahre	4,10	51	1,100
	3 40-50 Jahre	3,70	44	1,357
	4 50+	3,76	21	1,300
	Insgesamt	3,91	130	1,254
2 weiblich	1 15-24 Jahre	4,14	7	1,069
	2 25-39 Jahre	4,07	15	,961
	3 40-50 Jahre	3,50	6	1,643
	4 50+	4,00	2	,000
	Insgesamt	3,97	30	1,098
Insgesamt	1 15-24 Jahre	4,10	21	1,261
	2 25-39 Jahre	4,09	66	1,063
	3 40-50 Jahre	3,68	50	1,377
	4 50+	3,78	23	1,242
	Insgesamt	3,92	160	1,223

Tabelle 38

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	1,114
df	3
Asymptotische Signifikanz	,774

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: AGEKAT Alter in Kategorien

Statistik für Test^a

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Mann-Whitney-U	2365,500
Wilcoxon-W	12518,500
Z	-,697
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,486

a. Gruppenvariable: GNDR Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

Tabelle 39
2006

Bericht				
STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien				
GNDR Gender	EDULVL Highest level of education	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Male	1 Primary or first stage of basic	4,00	17	1,118
	2 Lower secondary or second stage of basic	4,02	108	,976
	3 Upper secondary	4,19	31	,703
	4 Post secondary, non-tertiary	2,50	2	2,121
	5 First stage of tertiary	4,11	18	,758
	Insgesamt	4,04	176	,946
2 Female	2 Lower secondary or second stage of basic	3,93	15	1,280
	3 Upper secondary	4,00	6	1,265
	4 Post secondary, non-tertiary	5,00	1	.
	5 First stage of tertiary	5,00	2	,000
	Insgesamt	4,08	24	1,213
Insgesamt	1 Primary or first stage of basic	4,00	17	1,118
	2 Lower secondary or second stage of basic	4,01	123	1,012
	3 Upper secondary	4,16	37	,800
	4 Post secondary, non-tertiary	3,33	3	2,082
	5 First stage of tertiary	4,20	20	,768
	Insgesamt	4,04	200	,979

Tabelle 40

Statistik für Test ^{a,b}	
	STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien
Chi-Quadrat	,754
df	4
Asymptotische Signifikanz	,944
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppenvariable: EDULVL Highest level of education	

Tabelle 41

Bericht				
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie				
GNDR Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an	BILDUNG Was ist der höchste Bildungsgrad,	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 männlich	2 Pflichtschule	4,00	1	.
	3 Berufsschule	3,53	30	1,306
	4 Abschluss einer weiterbildenden Schule, BMS, Meisterschule e	3,89	46	1,320
	5 Höhere Schule mit Matura (AHS, BHS)	4,29	31	1,006
	6 Ausbildung nach Abschluss einer Höheren Schule, Bakkalaureat	4,50	2	,707
	7 akademischer Grad, (Fach-) Hochschulabschluss oder äquivalen	3,85	20	1,348
	8 andere	4,00	1	.
	Insgesamt	3,91	131	1,249
2 weiblich	3 Berufsschule	3,50	6	1,975
	4 Abschluss einer weiterbildenden Schule, BMS, Meisterschule e	3,71	7	,756
	5 Höhere Schule mit Matura (AHS, BHS)	4,18	11	,874
	6 Ausbildung nach Abschluss einer Höheren Schule, Bakkalaureat	4,00	2	,000
	7 akademischer Grad, (Fach-) Hochschulabschluss oder äquivalen	4,67	3	,577
	8 andere	4,00	1	.
	Insgesamt	3,97	30	1,098
Insgesamt	2 Pflichtschule	4,00	1	.
	3 Berufsschule	3,53	36	1,404
	4 Abschluss einer weiterbildenden Schule, BMS, Meisterschule e	3,87	53	1,256
	5 Höhere Schule mit Matura (AHS, BHS)	4,26	42	,964
	6 Ausbildung nach Abschluss einer Höheren Schule, Bakkalaureat	4,25	4	,500
	7 akademischer Grad, (Fach-) Hochschulabschluss oder äquivalen	3,96	23	1,296
	8 andere	4,00	2	,000
	Insgesamt	3,92	161	1,220

Tabelle 43
2006

Bericht				
STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5er-Kategorien				
GNDR Gender	EMPLREL Employment relation	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Male	1 Employee	4,02	159	,971
	2 Self-employed	4,27	15	,704
	3 Working for own family business	4,00	1	.
	Insgesamt	4,04	175	,949
2 Female	1 Employee	4,00	22	1,234
	2 Self-employed	5,00	2	,000
	Insgesamt	4,08	24	1,213
Insgesamt	1 Employee	4,02	181	1,003
	2 Self-employed	4,35	17	,702
	3 Working for own family business	4,00	1	.
	Insgesamt	4,05	199	,981

Tabelle 42

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	4,637
df	6
Asymptotische Signifikanz	,591

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: BILDUNG Was ist der höchste Bildungsgrad, den Sie erreicht haben?

Tabelle 44

Statistik für Test ^{a,b}	
	STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5er-Kategorien
Chi-Quadrat	1,552
df	2
Asymptotische Signifikanz	,460

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: EMPLREL Employmen

Tabelle 45

Bericht				
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie				
GNDR Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an	HAUPTBES In Ihrer Hauptbeschäftigung	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 männlich	1 unselbständig beschäftigt	3,90	122	1,256
	2 selbständig	4,00	9	1,225
	Insgesamt	3,91	131	1,249
2 weiblich	1 unselbständig beschäftigt	3,96	27	1,160
	2 selbständig	4,00	3	,000
	Insgesamt	3,97	30	1,098
Insgesamt	1 unselbständig beschäftigt	3,91	149	1,235
	2 selbständig	4,00	12	1,044
	Insgesamt	3,92	161	1,220

Tabelle 47

Bericht				
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie				
GNDR Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an	POSITION Was ist Ihre berufliche Position?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 männlich	1 in Ausbildung/Lehre	5,00	1	.
	2 Selbständig, Freie Berufe u.ä.	4,29	7	1,113
	3 Angestellte(r) mit leitender Funktion	4,05	38	1,355
	4 Angestellte(r) ohne leitender Funktion	3,78	46	1,246
	6 Beamte(r) ohne leitender Funktion	4,33	3	,577
	7 Arbeiter	3,88	34	1,175
	Insgesamt	3,94	129	1,236
2 weiblich	2 Selbständig, Freie Berufe u.ä.	4,00	2	,000
	3 Angestellte(r) mit leitender Funktion	5,00	2	,000
	4 Angestellte(r) ohne leitender Funktion	3,87	23	1,217
	7 Arbeiter	4,00	1	.
	8 Hilfsarbeiter	4,00	1	.
	12 Sonstiges	4,00	1	.
	Insgesamt	3,97	30	1,098
Insgesamt	1 in Ausbildung/Lehre	5,00	1	.
	2 Selbständig, Freie Berufe u.ä.	4,22	9	,972
	3 Angestellte(r) mit leitender Funktion	4,10	40	1,336
	4 Angestellte(r) ohne leitender Funktion	3,81	69	1,228
	6 Beamte(r) ohne leitender Funktion	4,33	3	,577
	7 Arbeiter	3,89	35	1,157
	8 Hilfsarbeiter	4,00	1	.
	12 Sonstiges	4,00	1	.
	Insgesamt	3,94	159	1,208

Tabelle 49

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
GLÜCK5 Wie glücklich sind Sie?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 äußerst unglücklich	1,00	1	.
2 unglücklich	2,50	6	1,378
3 weder noch	3,00	2	1,414
4 glücklich	3,61	66	1,122
5 äußerst glücklich	4,31	75	1,052
Insgesamt	3,89	150	1,201

Tabelle 46

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	3,611
df	2
Asymptotische Signifikanz	,164
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppvariable: HAUPTBES In Ihrer Hauptbeschäftigung sind Sie	

Tabelle 48

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	8,811
df	7
Asymptotische Signifikanz	,266
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppvariable: POSITION Was ist Ihre berufliche Position?	

Tabelle 50

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	29,952
df	4
Asymptotische Signifikanz	,000
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppvariable: GLÜCK5 Wie glücklich s	

Tabelle 51

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mitzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
GESUNDH Wie ist Ihr allgemeiner	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 sehr gut	4,14	49	1,173
2 gut	3,90	86	1,218
3 mittelmäßig	3,73	26	1,079
4 schlecht	2,00	3	1,732
Insgesamt	3,91	164	1,218

Tabelle 53

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mitzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
BISHL5 Zufriedenheit mit dem Verlauf des	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 äußerst unzufrieden	2,00	1	.
2 unzufrieden	3,05	19	1,079
3 weder noch	2,40	5	,894
4 zufrieden	3,85	52	1,092
5 äußerst zufrieden	4,27	71	1,095
Insgesamt	3,89	148	1,187

Tabelle 55

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mitzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
STAND5 Zufriedenheit mit dem momentanen	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 äußerst unzufrieden	2,00	1	.
2 unzufrieden	2,87	15	1,125
3 weder noch	3,00	2	1,414
4 zufrieden	3,68	50	1,077
5 äußerst zufrieden	4,28	79	1,085
Insgesamt	3,90	147	1,181

Tabelle 57

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mitzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
MÜDE Bitte sagen Sie mir, wie oft Sie.. - ... nach	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 nie	4,00	5	1,225
2 fast nie	4,13	30	1,196
3 manchmal	4,04	83	1,120
4 oft	3,57	44	1,319
5 immer	1,00	1	.
Insgesamt	3,91	163	1,221

Tabelle 59

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mitzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
ZTPARTN Bitte sagen Sie mir, wie oft Sie.. -	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 nie	4,20	10	,632
2 fast nie	4,10	41	1,221
3 manchmal	3,87	71	1,206
4 oft	4,10	29	1,047
5 immer	2,33	9	1,323
Insgesamt	3,91	160	1,217

Tabelle 52

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	12,642
df	3
Asymptotische Signifikanz	,005
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppenvariable: GESUNDH Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Würden Sie sagen er ist...	

Tabelle 54

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	42,264
df	10
Asymptotische Signifikanz	,000
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppenvariable: ZFRBISHL Wie zufrieden sind Sie mit dem Verlauf Ihres bishe -	

Tabelle 56

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	33,438
df	10
Asymptotische Signifikanz	,000
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppenvariable: LBNSTAND Und wie zufrieden sind Sie mit Ihrem momentanem L	

Tabelle 58

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	9,987
df	4
Asymptotische Signifikanz	,041
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppenvariable: MÜDE Bitte sagen Sie mir, w Sie.. - ... nach der Arbeit zu müde sind, um zu I-Dinge zu genießen, die Sie gerne machen würd	

Tabelle 60

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	13,265
df	4
Asymptotische Signifikanz	,010
a. Kruskal-Wallis-Test	
b. Gruppenvariable: ZTPARTN Bitte sagen Sie mir, ' oft Sie.. - ... finden, dass Ihre Abeit Sie davon abh: soviel Zeit mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie zu verbringen, wie Sie gerne möchten	

Tabelle 61

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
BERUFLBE Wie oft... - ... haben Sie das	Mittelwert	N	Standardab- weichung
1 nie	3,89	27	1,281
2 fast nie	4,23	60	1,015
3 manchmal	3,78	55	1,228
4 oft	3,23	13	1,423
5 immer	2,00	2	,000
Insgesamt	3,90	157	1,213

Tabelle 63

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
FRZBELAS Wie oft... - ... haben Sie das Gefühl,	Mittelwert	N	Standardab- weichung
1 nie	4,00	15	1,195
2 fast nie	4,16	43	1,090
3 manchmal	4,07	72	1,155
4 oft	3,48	23	1,201
5 immer	2,56	9	1,424
Insgesamt	3,92	162	1,216

Tabelle 65
2006

Bericht			
STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien			
JBINTR Find job interesting, how	Mittelwert	N	Standardab- weichung
1 1	4,50	2	,707
2 2	2,77	13	1,235
3 3	3,50	30	,974
4 4	3,84	44	,861
5 5	4,24	67	,818
6 All of the time	4,68	44	,601
Insgesamt	4,04	200	,979

Tabelle 66
2009

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
ARBINTER Wie oft finden Sie Ihre	Mittelwert	N	Standardab- weichung
1 nie	3,00	1	.
2	2,33	6	1,033
3	3,46	13	1,198
4	3,69	35	1,105
5	4,16	77	1,125
6 immer	4,06	32	1,343
Insgesamt	3,91	164	1,218

Tabelle 62

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	12,160
df	4
Asymptotische Signifikanz	,016

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppvariable: BERUFLBE Wie oft... - ..
Sie das Gefühl, dass Ihr(e) Partner(in) oder
Familie Ihre berufliche Belastung satt habe

Tabelle 64

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	20,324
df	4
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppvariable: FRZBELAS Wie oft... - .
haben Sie das Gefühl, dass Ihre Freizeit
unter Ihrer beruflichen Belastung leidet?

Tabelle 67

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	24,343
df	5
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppvariable: ARBINTER Wie oft
finden Sie Ihre Arbeit... - interessant

Tabelle 68
2006

Bericht

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

JBSTRS Find job stressful, how	Mittelwert	N	Standardabweichung
0 None of the time	4,88	8	,354
1 1	4,30	10	,483
2 2	4,00	27	1,038
3 3	4,02	46	,931
4 4	3,86	49	1,061
5 5	4,05	38	1,038
6 All of the time	3,88	16	,957
Insgesamt	4,02	194	,981

Tabelle 69
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

ARBANSTR Wie oft finden Sie Ihre Arbeit...	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 nie	4,67	3	,577
2	4,32	22	,568
3	4,00	36	1,121
4	3,98	45	1,196
5	3,95	38	1,138
6 immer	2,70	10	1,703
Insgesamt	3,95	154	1,168

Tabelle 71
2006

Bericht

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

UEMPNYR Become unemployed in the next	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Very likely	3,57	7	1,618
2 Likely	3,71	7	1,113
3 Not very likely	3,86	91	1,050
4 Not at all likely	4,32	85	,775
Insgesamt	4,05	190	,988

Tabelle 72
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

ARBEITSL Wie wahrscheinlich ist es für	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 sehr wahrscheinlich	2,00	1	.
2 wahrscheinlich	2,50	8	1,069
3 nicht sehr wahrscheinlich	4,01	117	1,102
4 völlig unwahrscheinlich	4,00	36	1,394
Insgesamt	3,92	162	1,216

Tabelle 70

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	5,727
df	5
Asymptotische Signifikanz	,334

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: ARBANSTR Wie oft finden Sie Ihre Arbeit... - sehr anstrengend

Tabelle 73

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	9,261
df	3
Asymptotische Signifikanz	,026

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: ARBEITSL Wie wahrsch ist es für Sie, dass Sie innerhalb der nächst zwölf Monate arbeitslos werden? Ist das für

Tabelle 74
2006

Bericht

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

JBSPV Responsible for supervising other	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Yes	4,18	74	1,012
2 No	3,97	126	,954
Insgesamt	4,04	200	,979

Tabelle 75
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

FÜHRUNG Sind Sie in Ihrer Hauptbeschäftigung	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Ja	3,89	62	1,332
2 Nein	3,91	100	1,156
Insgesamt	3,90	162	1,222

Tabelle 76
2006

Statistik für Test^a

	STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien
Mann-Whitney-U	3886,500
Wilcoxon-W	11887,500
Z	-2,125
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,034

a. Gruppenvariable: JBSPV Responsible for supervising other employees

Tabelle 77
2009

Statistik für Test^a

	ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie
Mann-Whitney-U	2941,500
Wilcoxon-W	7991,500
Z	-,579
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,563

a. Gruppenvariable: FÜHRUNG Sind Sie in Ihrer Hauptbeschäftigung für die Führung von anderen Mitarbeitern zuständig?

Tabelle 78
2006

Bericht

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

WKDCORGA Allowed to decide how daily work is	Mittelwert	N	Standardabweichung
0 I have/had no influence	3,77	13	1,013
1 1	2,75	4	1,258
2 2	4,00	7	1,000
3 3	3,91	11	,701
4 4	3,30	10	1,059
5 5	4,00	25	,866
6 6	4,33	15	,816
7 7	4,43	21	,507
8 8	4,00	27	,920
9 9	3,90	21	1,446
10 I have/had complete control	4,32	44	,829
Insgesamt	4,05	198	,970

Tabelle 79
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

ARBORGA Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 ich habe keinen Einfluss	3,29	7	1,380
2	4,00	2	,000
3	4,40	5	1,342
4	3,71	7	,951
5	3,33	3	1,155
6	3,27	15	1,223
7	4,00	5	1,225
8	3,90	21	1,179
9	4,03	35	1,248
10	4,23	31	1,087
11 ich habe völlige Kontrolle	3,90	31	1,375
Insgesamt	3,91	162	1,225

Tabelle 80

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	20,826
df	10
Asymptotische Signifikanz	,022

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: ARBORG Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz entscheiden, wie Sie Ihre tägliche Arbeit organisieren.

Tabelle 81
2006

Bericht

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

IORGACT Allowed to influence policy	Mittelwert	N	Standardabweichung
0 I have/had no influence	3,95	42	1,035
1 1	3,89	9	,601
2 2	4,09	23	,848
3 3	3,80	15	1,265
4 4	4,50	12	,674
5 5	4,00	32	,950
6 6	3,64	14	1,151
7 7	4,78	9	,441
8 8	3,83	12	1,115
9 9	3,50	6	1,225
10 I have/had complete control	4,43	21	,676
Insgesamt	4,04	195	,973

Tabelle 82
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

STRATEG Sagen Sie mir bitte, in welchem	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 ich habe keinen Einfluss	3,50	30	1,383
2	3,77	13	1,363
3	4,21	19	1,084
4	3,33	12	,985
5	3,60	10	1,265
6	3,65	17	1,169
7	3,89	9	1,453
8	4,36	14	,929
9	4,32	22	1,171
10	4,20	10	1,229
11 ich habe völlige Kontrolle	4,80	5	,447
Insgesamt	3,91	161	1,229

Tabelle 83

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	19,920
df	10
Asymptotische Signifikanz	,030

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: STRATEG Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz strategische Entscheidungen über die Tätigkeit Ihres Unternehmens oder Ihrer Dienststelle beeinflussen.

Tabelle 84
2006

Bericht

STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien

PDAPRP Get paid appropriately, considering	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Agree strongly	4,67	24	,565
2 Agree	4,12	89	,998
3 Neither agree nor disagree	3,97	40	,974
4 Disagree	3,71	31	,824
5 Disagree strongly	3,55	11	1,293
Insgesamt	4,06	195	,977

Tabelle 85
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

ANGEMBEZ Wie sehr stimmen Sie der	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 stimme stark zu	4,00	9	1,732
2 stimme zu	4,26	74	,877
3 weder noch	3,97	33	1,104
4 lehne ab	3,66	29	1,203
5 lehne stark ab	2,36	14	1,393
Insgesamt	3,91	159	1,205

Tabelle 87
MW Vergleich Abwechslungsreiche Arbeit

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

ABWECHS Bitte sagen Sie mir, wie sehr die	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 trifft überhaupt nicht zu	3,00	6	1,265
2 trifft etwas zu	3,16	25	1,106
3 trifft ziemlich zu	4,10	67	,987
4 trifft voll und ganz zu	4,08	66	1,339
Insgesamt	3,91	164	1,218

Tabelle 89

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

NEUESACH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 trifft überhaupt nicht zu	2,78	9	1,302
2 trifft etwas zu	3,81	32	,965
3 trifft ziemlich zu	3,96	73	1,184
4 trifft voll und ganz zu	4,10	50	1,313
Insgesamt	3,91	164	1,218

Tabelle 91

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

GESICHER Bitte sagen Sie mir, wie sehr die	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 trifft überhaupt nicht zu	3,23	13	1,092
2 trifft etwas zu	3,86	51	1,149
3 trifft ziemlich zu	4,11	62	1,175
4 trifft voll und ganz zu	3,88	33	1,386
Insgesamt	3,91	159	1,219

Tabelle 86

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	23,189
df	4
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: ANGEMBEZ Wie sehr stimme der folgenden Aussage zu oder - Wenn ich mein ganzen Aufwand und meine Leistungen betrachte habe ich das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden

Tabelle 88

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	24,093
df	3
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: ABWECHS Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich

Tabelle 90

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	13,157
df	3
Asymptotische Signifikanz	,004

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: NEUESACH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen Meine berufliche Tätigkeit verlangt von mir, dass ich ständig neue Sachen lerne

Tabelle 92

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	14,162
df	3
Asymptotische Signifikanz	,003

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: GESICHER Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen Mein Arbeitsplatz ist gesichert

Tabelle 93

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
HILFEKOL Bitte sagen Sie mir, wie sehr die	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 trifft überhaupt nicht zu	3,67	3	1,528
2 trifft etwas zu	3,43	23	1,237
3 trifft ziemlich zu	3,88	56	1,192
4 trifft voll und ganz zu	4,07	82	1,205
Insgesamt	3,91	164	1,218

Tabelle 94

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	12,329
df	3
Asymptotische Signifikanz	,006

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: HILFEKOL Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen - Wenn ich Hilfe und Unterstützung benötige kann ich mich an meine Kollegen wenden

Tabelle 95

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
GESGEFÄH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 trifft überhaupt nicht zu	4,22	67	1,027
2 trifft etwas zu	3,82	72	1,214
3 trifft ziemlich zu	3,33	12	1,435
4 trifft voll und ganz zu	3,00	11	1,483
Insgesamt	3,90	162	1,219

Tabelle 96

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	19,346
df	3
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: GESGEFÄH Bitte sagen wie sehr die folgenden Aussagen - Meine Gesundheit oder Sicherheit wird durch meine Arbeit gefährdet

Tabelle 97

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
AUFSTIEG Weiterhin bezogen auf Ihre	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 stimme stark zu	5,00	1	.
2 stimme zu	4,37	43	1,070
3 weder noch	4,00	63	1,164
4 lehne ab	3,72	29	1,131
5 lehne stark ab	3,04	24	1,367
Insgesamt	3,91	160	1,231

Tabelle 98

Statistik für Test ^{a,b}	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	22,330
df	4
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: AUFSTIEG Weiterhin bezogen auf Ihre derzeitige Stelle: Wie viele Aufstiegsmöglichkeiten sind gut

Tabelle 99
2009

Bericht			
ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie			
SCHICHTA Sind Sie Schichtarbeiter/in?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Ja	3,69	51	1,304
2 Nein	4,01	112	1,174
Insgesamt	3,91	163	1,221

Tabelle 100

Statistik für Test ^a	
	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Mann-Whitney-U	3289,500
Wilcoxon-W	4942,500
Z	-,671
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,502

a. Gruppenvariable: SCHICHTA Sind Sie Schichtarbeiter/in?

Tabelle 101
2009

Bericht

ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz
5er-Kategorie

KURZARB Sind Sie von Kurzarbeit betroffen?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 Ja, ich bin zur Zeit von Kurzarbeit betroffen	3,75	16	1,342
2 Nein, noch nicht, aber es wird mich in absehbarer Zeit treffen	4,00	2	,000
3 Nein, nicht mehr - ich war von Kurzarbeit betroffen	3,79	66	1,222
4 Nein, ich bin nicht von Kurzarbeit betroffen	4,04	79	1,214
Insgesamt	3,91	163	1,221

Tabelle 103

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
1	,602 ^a	,362	,313	,959	2,060

- a. Einflussvariablen : (Konstante), FAML_REC Familie leidet unter beruflicher Belastung, STAND5 Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard?, GESUNDH Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Würden Sie sagen er ist..., GLÜCK5 Wie glücklich sind Sie?', MÜD_REC nach der Arbeit müde, ZTP_REC Zeit mit Partner/Familie, BISHL5 Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens?, BEL_REC berufliche Belastung - Partner/Familie, FREI_REC Freizeit leidet unter beruflicher Belastung
- b. Abhängige Variable: ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

Tabelle 102

Statistik für Test^{a,b}

	ZFRJOB Alles in allem betrachtet, wie zufrieden sind Sie -
Chi-Quadrat	2,145
df	3
Asymptotische Signifikanz	,543

- a. Kruskal-Wallis-Test
- b. Gruppenvariable: KURZARB Sind Sie von Kurzarbeit betroffen?

Tabelle 104

Regressionsanalyse persönliche Merkmale

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	-1,170	,854		-1,370	,173
	GESUNDH Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand?	,064	,142	,038	,455	,650
	Würden Sie sagen er ist... GLÜCK5 Wie glücklich sind Sie?	,378	,140	,232	2,698	,008
	BISHL5 Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens?	,131	,124	,116	1,060	,291
	MÜD_REC nach der Arbeit müde	,007	,134	,004	,050	,960
	ZTP_REC Zeit mit Partner/Familie	,161	,134	,135	1,207	,230
	STAND5 Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard?	,318	,128	,273	2,495	,014
	BEL_REC berufliche Belastung - Partner/Familie	,061	,151	,048	,404	,687
	FREI_REC Freizeit leidet unter beruflicher Belastung	,025	,142	,022	,178	,859
	FAML_REC Familie leidet unter beruflicher Belastung	,158	,150	,140	1,050	,296

a. Abhängige Variable: ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

Tabelle 105
Spearman Korrelation persönliches Empfinden

			ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie
Spearman-Rho	ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 164
	GLÜCK5 Wie glücklich sind Sie?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,420* ,000 158
	GESUNDH Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Würden Sie sagen er ist...	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,184* ,018 164
	BISHL5 Zufriedenheit mit dem Verlauf des bisherigen Lebens?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,420* ,000 148
	MÜDE Bitte sagen Sie mir, wie oft Sie.. - ... nach der Arbeit zu müde sind, um zu Hause die Dinge	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,186* ,018 163
	ZTP_REC Zeit mit Partner/Familie	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,140 ,077 160
	STAND5 Zufriedenheit mit dem momentanen Lebensstandard?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,439** ,000 147
	BERUFLBE Wie oft... - ... haben Sie das Gefühl, dass Ihr(e) Partner(in) oder Ihre Familie Ihre	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,186* ,020 157
	BEL_REC berufliche Belastung - Parnter/Familie	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,186* ,020 157
	FAML_REC Familie leidet unter beruflicher Belastung	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,161* ,043 158
	FREI_REC Freizeit leidet unter beruflicher Belastung	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,212** ,007 162

** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 106
Spearman Korrelation 2006

Korrelationen			
			STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien
Spearman-Rho	STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 200
	HAPPY5 Wie glücklich sind Sie?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,366** ,000 197
	HEALTH Subjective general health	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,150* ,035 198
	STFLFS5 Zufrieden mit dem Verlauf des bisherigen Lebens?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,436** ,000 200
	STFSDLV5 Zufriedenheit mit momentanem Lebensstandard?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,467** ,000 200

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 107

Modellzusammenfassung^b

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardf ehler des Schätzers	Durbin-Wats on-Statistik
1	,551 ^a	,304	,240	1,075	2,247

a. Einflußvariablen : (Konstante), AUFSTIEG Weiterhin bezogen auf Ihre derzeitige Stelle: Wie - Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut, ARBORG A Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz entscheiden, wie Sie Ihre tägliche Arbeit organisieren., HILFEKOL Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussage - Wenn ich Hilfe und Unterstützung benötige, kann ich mich an meine Kollegen wenden, GESICHER Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussage - Mein Arbeitsplatz ist gesichert, FÜHR_DUM, NEUESACH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussage - Meine berufliche Tätigkeit verlangt von mir, dass ich ständig neue Sachen lerne, ANGEMBEZ Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder - Wenn ich meinen ganzen Aufwand und meine Leistungen betrachte, habe ich das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden., GESGEFÄH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussage - Meine Gesundheit oder Sicherheit wird durch meine Arbeit gefährdet, ARBEITSL Wie wahrscheinlich ist es für Sie, dass Sie innerhalb der nächsten zwölf Monate arbeitslos werden? Ist das für Sie..., INTER5 Wie oft finden Sie ihre Arbeit interessant?, STRATEG Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz strategische Entscheidungen über die Tätigkeit Ihres Unternehmens oder Ihrer Dienststelle beeinflussen., ABWECHS Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussage - Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich

b. Abhängige Variable: ZFRJOB5 Zufriedenheit mitzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

Tabelle 108
Regressionsanalyse Merkmale des Arbeitsplatzes

Koeffizienten ^a						
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
Modell						
1	(Konstante)	3,794	,867		4,376	,000
	INTER5 Wie oft finden Sie ihre Arbeit interessant?	-,079	,167	-,046	-,472	,638
	ABWECHS Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussag - Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich	,040	,171	,026	,232	,817
	NEUESACH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussag - Meine berufliche Tätigkeit verlangt von mir, dass ich ständig neue Sachen lerne	,162	,145	,114	1,115	,267
	ARBEITSL Wie wahrscheinlich ist es für Sie, dass Sie innerhalb der nächsten zwölf Monate arbeitslos werden? Ist das für Sie...	,369	,215	,156	1,721	,088
	FÜHR_DUM	-,265	,216	-,105	-1,227	,222
	GESICHER Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussag - Mein Arbeitsplatz ist gesichert	-,073	,121	-,052	-,597	,551
	ARBORGA Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz entscheiden, wie Sie Ihre tägliche Arbeit organisieren.	,050	,041	,107	1,226	,222
	HILFEKOL Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussag - Wenn ich Hilfe und Unterstützung benötige, kann ich mich an meine Kollegen wenden	,129	,121	,085	1,073	,285
	GESGEFÄH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussag - Meine Gesundheit oder Sicherheit wird durch meine Arbeit gefährdet	-,267	,125	-,182	-2,132	,035
	STRATEG Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz strategische Entscheidungen über die Tätigkeit Ihres Unternehmens oder Ihrer Dienststelle beeinflussen.	-,004	,037	-,011	-,110	,913
	ANGEMBEZ Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder - Wenn ich meinen ganzen Aufwand und meine Leistungen betrachte, habe ich das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden.	-,269	,096	-,237	-2,809	,006
	AUFSTIEG Weiterhin bezogen auf Ihre derzeitige Stelle: Wie - Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut	-,223	,109	-,186	-2,043	,043

a. Abhängige Variable: ZFRJOB5 Zufriedenheit mitzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie

Tabelle 109
Spearman Korrelation Merkmale des Arbeitsplatzes 2009

			ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie
Spearman-Rho	ZFRJOB5 Zufriedenheit mit derzeitigem Arbeitsplatz 5er-Kategorie	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	1,000 . 164
	INTER5 Wie oft finden Sie ihre Arbeit interessant?	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,267** ,000 164
	ABWECHS Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen - Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,299** ,000 164
	NEUESACH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen - Meine berufliche Tätigkeit	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,238** ,001 164
	ARBEITSL Wie wahrscheinlich ist es für Sie, dass Sie innerhalb der nächsten zwölf	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,190** ,008 162
	FÜHRUNG Sind Sie in Ihrer Hauptbeschäftigung für die Führung von anderen Mitarbeitern	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	-,046 ,282 162
	GESICHER Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen - Mein Arbeitsplatz ist gesichert	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,159* ,022 159
	ARBORGA Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,168* ,016 162
	HILFEKOL Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen - Wenn ich Hilfe und	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,201** ,005 164
	GESGEFAH Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen - Meine Gesundheit oder	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	-,260** ,000 162
	STRATEG Sagen Sie mir bitte, in welchem Maße es Ihr Arbeit - dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	,237** ,001 161
	ANGEMBEZ Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder - Wenn ich meinen	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	-,318** ,000 159
	AUFSTIEG Weiterhin bezogen auf Ihre derzeitige Stelle: Wie - Meine	Korrelationskoeffizient Sig. (1-seitig) N	-,367** ,000 160

** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (einseitig).

* Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (einseitig).

Tabelle 110
Spearman Korrelation 2006

			K
			STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien
Spearman-Rho	STFJB5 Arbeitszufriedenheit 5erKategorien	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 200
	JBINTR Find job interesting, how much of the time	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,532** ,000 200
	UEMPNYR Become unemployed in the next 12 months, how likely	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,235** ,001 190
	JBSPV Responsible for supervising other employees	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,151* ,033 200
	WKDCORGA Allowed to decide how daily work is organised	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,232** ,001 198
	IORGACT Allowed to influence policy decisions about activities of organization	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,090 ,212 195
	PDAPRP Get paid appropriately, considering efforts and achievements	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,332** ,000 195

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

* . Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).

Tabelle 111

Statistiken

		ARBEITVO Wie beurteilen Sie Ihre derzeitige Arbeitssituatio n im Vergleich zu 2004 (also vor 5 Jahren)?	WIRTSCHA Wie beurteilen Sie die derzeitige wirtschaftliche Situation im Vergleich zu 2004 (also vor 5 Jahren)?
N	Gültig	171	175
	Fehlend	10	6
Mittelwert		2,76	3,55
Modus		3	4

Tabelle 112

ARBEITVO Wie beurteilen Sie Ihre derzeitige Arbeitssituation im Vergleich zu 2004
(also vor 5 Jahren)?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 viel besser	18	9,9	10,5	10,5
	2 besser	53	29,3	31,0	41,5
	3 gleich gut/schlecht	64	35,4	37,4	78,9
	4 schlechter	24	13,3	14,0	93,0
	5 viel schlechter	12	6,6	7,0	100,0
	Gesamt	171	94,5	100,0	
Fehlend	6 weiß nicht/keine Angabe	7	3,9		
	System	3	1,7		
	Gesamt	10	5,5		
Gesamt		181	100,0		

Tabelle 113

WIRTSCHA Wie beurteilen Sie die derzeitige wirtschaftliche Situation im Vergleich zu
2004 (also vor 5 Jahren)?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 viel besser	3	1,7	1,7	1,7
	2 besser	20	11,0	11,4	13,1
	3 gleich gut/schlecht	46	25,4	26,3	39,4
	4 schlechter	90	49,7	51,4	90,9
	5 viel schlechter	16	8,8	9,1	100,0
	Gesamt	175	96,7	100,0	
Fehlend	6 weiß nicht/keine Angabe	2	1,1		
	System	4	2,2		
	Gesamt	6	3,3		
Gesamt		181	100,0		

Der Fragebogen der eigenen Erhebung 2009

Arbeitszufriedenheit während der Finanzkrise

1. September 2009

Renate Magerl
Institut für Soziologie
Universität Wien
Sommer 2009

[illegible]

Und nun ein paar Fragen zu Ihnen und Ihrem Leben

7. Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand? Würden Sie sagen er ist...

- sehr gut ☐
- gut ☐
- mittelmäßig ☐
- schlecht ☐
- oder sehr schlecht ☐

8. Alles in allem betrachtet, wie glücklich sind Sie?

Bitte stufen Sie auf der Skala von "äußerst unglücklich" bis "äußerst glücklich" ab.

	äußerst unglücklich										äußerst glücklich
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9. Sind Sie österreichische/r Staatsbürger/in?

- ja ☐
- nein ☐

Wenn bei der 9. Frage die 1. Kategorie ausgewählt wurde
dann bitte weiter bei der 11. Frage.

10. Welche Staatsbürgerschaft haben Sie? (bitte ausfüllen)

	Staatsbürgerschaft
--	--------------------

11. Wurden Sie in Österreich geboren?

- ja ☐
- nein ☐

Wenn bei der 11. Frage die 1. Kategorie ausgewählt wurde
dann bitte weiter bei der 13. Frage.

12. In welchem Land wurden Sie geboren? (ausfüllen)

--

13. Sind Sie verheiratet oder waren Sie jemals verheiratet?

ja ☐

nein ☐

14. In welchem Jahr sind Sie ZUM ERSTEN MAL einen bezahlten Arbeitsplatz im Ausmaß von mindestens 20 Stunden nachgegangen?

Bitte geben sie eine 4-stellige Jahreszahl ein.

Bitte Jahreszahl
(4-stellig) eintragen

15. Machen Sie in der Regel Pläne für die Zukunft oder leben Sie eher in den Tag hinein?

Sie können zwischen "ich plane meine Zukunft möglichst genau" und "ich leben ganz in den Tag hinein" abstufen.

	ich plane meine Zukunft möglichst genau										ich lebe ganz in den Tag hinein
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Ich möchte Ihnen nun einige Fragen stellen, wie Sie sich selbst und Ihr Leben empfinden.

Bewerten Sie bitte von "stimme stark zu" bis "lehne stark ab"

	stimme stark zu	stimme zu	weder noch	lehne ab	lehne stark ab
Ich bin stets optimistisch in Bezug auf meine Zukunft	☐	☐	☐	☐	☐
Ich sehe mich im Allgemeinen in einem sehr positiven Licht	☐	☐	☐	☐	☐
Manchmal habe ich das Gefühl, ein Versager/eine Versagerin zu sein	☐	☐	☐	☐	☐
Im Großen und Ganzen verläuft mein Leben so, wie ich es mir wünsche	☐	☐	☐	☐	☐

20. Sagen Sie mir bitte, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder sie ablehnen?

Abstufung zwischen "stimme stark zu" bis "lehne stark ab" möglich.

	stimme stark zu	stimme zu	weder noch	lehne ab	lehne stark ab
Ich habe im Allgemeinen das Gefühl, dass das, was ich in meinem Leben mache, wertvoll und sinnvoll ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich jemandem helfe, erwarte ich mir auch Hilfe von der Gegenseite.	☐	☐	☐	☐	☐
Beim gegenwärtigen Zustand fällt es schwer, hoffnungsvoll in die Zukunft zu blicken	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt Menschen in meinem Leben, denen ich viel bedeute	☐	☐	☐	☐	☐
Für die meisten Menschen in Österreich wird das Leben eher schlechter als besser.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich sehr mit den Menschen meiner Wohnumgebung verbunden.	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsplatz

Arbeitsplatz

Im nächsten Abschnitt möchte ich Sie näher zu Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz befragen

21. Haben Sie derzeit irgendeine bezahlte Tätigkeit?

- ja ☐
- nein ☐

22. Welche dieser Bezeichnungen passt zu dem, was Sie die letzten 7 Tage (hauptsächlich) gemacht haben?

Bitte wählen Sie nur jene Antwort aus die am besten passt. Keine Mehrfachantwort möglich.

- bezahlte Tätigkeit (auch bei vorübergehender Abwesenheit) ☐
- in Ausbildung, auch in den Ferien oder im Urlaub (nicht von einem Arbeitgeber bezahlt) ☐
- arbeitslos und aktiv auf Arbeitssuche ☐
- arbeitslos, Wunsch nach einem Arbeitsplatz, aber nicht aktiv auf Arbeitssuche .
☐
- chronisch krank oder behindert ☐
- pensioniert ☐
- Zivil- oder Militärdienst ☐
- Hausarbeit, Betreuung von Kindern oder anderen Personen ☐
- andere ☐

Wenn bei der 22. Frage die 1. Kategorie nicht ausgewählt wurde
dann weiter bei Abschnitt "Soziodemografie".

23. Sagen Sie mir bitte, in welchem Bereich Sie Ihre HÖCHSTE Qualifikation haben?

Bitte nur eine Kategorie wählen. Wählen Sie jene Kategorie die am besten zutrifft.

- allgemeine Qualifikation oder kein spezieller Bereich ☐
- Kunst, Kunstgewerbe ☐
- Geisteswissenschaften - Sprache, klassische Philologie, Geschichte, Theologie, etc. ☐
- Technik, Maschinenbau, Architektur, Stadtplanung, Industrie, Handwerk, Baugewerbe etc. ☐
- Land- und Forstwirtschaft ☐
- Lehramt und Bildungswesen ☐
- Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik, etc. ☐
- Medizin, Gesundheitswesen, Krankenpflege etc. ☐
- Wirtschaft, Handel, Management, Rechnungswesen, etc. ☐
- Sozial- und Verhaltenswissenschaften, öffentliche Verwaltung, Medien, Kultur, Sportwissenschaften, Freizeitforschung, etc. ☐
- Justiz und rechtlicher Bereich ☐
- Dienstleistungswesen - Lebensmittelhandel, Hauswirtschaft, Friseurgewerbe, etc. ☐
- Öffentliche Ordnung und Sicherheit - Polizei, Bundesheer, Feuerwehr, etc. ... ☐
- Transportwesen und Telekommunikation ☐
- AndereSonstiges ☐

28. Bitte sagen Sie mir, wie sehr die folgenden Aussagen auf Ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz zutreffen?

Sie können zwischen "trifft überhaupt nicht zu" und "trifft voll und ganz zu" abstufen.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft etwas zu	trifft ziemlich zu	trifft voll und ganz zu
Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich	☐	☐	☐	☐
Meine berufliche Tätigkeit verlangt von mir, dass ich ständig neue Sachen lerne	☐	☐	☐	☐
Mein Arbeitsplatz ist gesichert	☐	☐	☐	☐
Mein Einkommen ist abhängig von dem Einsatz, den ich bei der Arbeit zeige	☐	☐	☐	☐
Wenn ich Hilfe und Unterstützung benötige, kann ich mich an meine Kollegen wenden	☐	☐	☐	☐
Ich kann selbst entscheiden, wann ich mit der Arbeit anfangen und wann ich aufhöre	☐	☐	☐	☐
Meine Gesundheit oder Sicherheit wird durch meine Arbeit gefährdet	☐	☐	☐	☐

29. Weiterhin bezogen auf Ihre derzeitige Stelle: Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu oder wie sehr lehnen Sie diese ab?

Bitte stufen sie zwischen "stimme stark zu" und "lehne stark ab" ab.

	stimme stark zu	stimme zu	weder noch	lehne ab	lehne stark ab
Meine Arbeit verlangt, dass ich sehr hart arbeite	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe nie genügend Zeit, um alle meine Aufgaben an meinem Arbeitsplatz zu erledigen	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut	☐	☐	☐	☐	☐

30. Wie wahrscheinlich ist es für Sie, dass Sie innerhalb der nächsten zwölf Monate arbeitslos werden? Ist das für Sie...

sehr wahrscheinlich ☐

wahrscheinlich ☐

nicht sehr wahrscheinlich ☐

völlig unwahrscheinlich ☐

[illegible]

34. Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder lehnen Sie ab?

	stimme stark zu	stimme zu	weder noch	lehne ab	lehne stark ab
Wenn ich meinen ganzen Aufwand und meine Leistungen betrachte, habe ich das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐

35. Wie oft müssen Sie...

	nie	weniger als einmal im Monat	einmal im Monat	mehrmals im Monat	mehrmals in der Woche	jeden Tag
abends oder nachts arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
kurzfristig Überstunden machen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
am Wochenende arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

36. Bitte sagen Sie mir, wie oft Sie..

	nie	fast nie	manchmal	oft	immer
... sich außerhalb der Arbeitszeit über berufliche Dinge Sorgen machen?	☐	☐	☐	☐	☐
... nach der Arbeit zu müde sind, um zu Hause die Dinge zu genießen, die Sie gerne machen würden?	☐	☐	☐	☐	☐
... finden, dass Ihre Arbeit Sie davon abhält, soviel Zeit mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie zu verbringen, wie Sie gerne möchten?	☐	☐	☐	☐	☐

37. Wie oft...

	nie	fast nie	manchmal	oft	immer
... haben Sie das Gefühl, dass Ihr(e) Partner(in) oder Ihre Familie Ihre berufliche Belastung satt haben?	☐	☐	☐	☐	☐
... finden Sie es aufgrund Ihrer familiären Verpflichtung schwierig, sich auf die Arbeit zu konzentrieren?	☐	☐	☐	☐	☐
... haben Sie das Gefühl, dass Ihre Freizeit unter Ihrer beruflichen Belastung leidet?	☐	☐	☐	☐	☐
... haben Sie das Gefühl, dass Ihr(e) Partner(in) oder Ihre Familie unter Ihrer beruflichen Belastung leidet?	☐	☐	☐	☐	☐

38. Ist Ihr Arbeitsvertrag

- unbefristet ☐
- befristet ☐
- oder haben Sie keinen Arbeitsvertrag ☐

39. Sind Sie Schichtarbeiter/in?

Schichtarbeit schließt alle Arbeitsverhältnisse ein, bei denen keine normale Tagesarbeitszeit von Montag bis Freitag ca. 7 bis 18 Uhr gegeben ist.

- Ja ☐
- Nein ☐

40. Sind Sie von Kurzarbeit betroffen?

- Ja, ich bin zur Zeit von Kurzarbeit betroffen ☐
- Nein, noch nicht, aber es wird mich in absehbarer Zeit treffen ☐
- Nein, nicht mehr - ich war von Kurzarbeit betroffen ☐
- Nein, ich bin nicht von Kurzarbeit betroffen ☐

41. Wie viele Stunden sind Sie in Ihrer Hauptbeschäftigung jede Woche vertraglich verpflichtet zu arbeiten - ohne bezahlte und unbezahlte Überstunden?

Stunden

42. Ungeachtet Ihrer Mindest- oder vertraglichen Arbeitszeit, wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise tatsächlich in Ihrer Hauptbeschäftigung in der Woche, inklusiv bezahlter und unbezahlter Überstunden?

Stunden

43. Wie beurteilen Sie Ihre derzeitige Arbeitssituation im Vergleich zu 2004 (also vor 5 Jahren)?

- viel besser ☐
- besser ☐
- gleich gut/schlecht ☐
- schlechter ☐
- viel schlechter ☐

Wenn bei der 43. Frage die 1. Kategorie ausgewählt wurde
dann bitte weiter bei der 45. Frage.

Wenn bei der 43. Frage die 2. Kategorie ausgewählt wurde
dann bitte weiter bei der 45. Frage.

Wenn bei der 43. Frage die 3. Kategorie ausgewählt wurde
dann bitte weiter bei der 45. Frage.

44. Warum beurteilen Sie die Arbeitssituation schlechter als vor 5 Jahren? Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe dafür?

45. Wie beurteilen Sie die derzeitige wirtschaftliche Situation im Vergleich zu 2004 (also vor 5 Jahren)?

- viel besser ☐
- besser ☐
- gleich gut/schlecht ☐
- schlechter ☐
- viel schlechter ☐

Wenn bei der 45. Frage die 1. Kategorie ausgewählt wurde
dann weiter bei Abschnitt "Soziodemografie".

Wenn bei der 45. Frage die 2. Kategorie ausgewählt wurde
dann weiter bei Abschnitt "Soziodemografie".

Wenn bei der 45. Frage die 3. Kategorie ausgewählt wurde
dann weiter bei Abschnitt "Soziodemografie".

46. Warum beurteilen Sie die wirtschaftliche Situation schlechter als vor 5 Jahren? Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe dafür?

Soziodemografie

Soziodemografie

Zuletzt würde ich Ihnen noch gerne ein paar Fragen über Sie und andere Personen in Ihrem Haushalt stellen

47. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

- männlich ☐
- weiblich ☐

48. In welchem Jahre wurden Sie geboren?

Bitte die 4-stellige Jahreszahl eingeben!

Geburtsjahr (JJJJ):

49. Wenn Sie sich selbst dazuzählen, wie viele Personen - Kinder eingeschlossen - leben regelmäßig in Ihrem Haushalt?

Person(en)

50. Welche dieser Bezeichnungen beschreibt am besten Ihr Wohngebiet?

- Großstadt ☐
- Vorort oder Randbezirk einer großen Stadt ☐
- Stadt oder Kleinstadt ☐
- Dorf ☐
- Bauernhof oder Haus auf dem Land ☐

51. Was ist der höchste Bildungsgrad, den Sie erreicht haben?

- Pflichtschule nicht abgeschlossen ☐
- Pflichtschule ☐
- Berufsschule ☐
- Abschluss einer weiterbildenden Schule, BMS, Meisterschule etc. ☐
- Höhere Schule mit Matura (AHS, BHS) ☐
- Ausbildung nach Abschluss einer Höheren Schule, Bakkalaureat,
hochschulverwandte Lehranstalt (berufsbildende, pädagogische Akademie),
Kolleg ☐
- akademischer Grad, (Fach-) Hochschulabschluss oder äquivalent ☐
- andere ☐

52. Was ist Ihre berufliche Position?

- in Ausbildung/Lehre ☐
- Selbständig, Freie Berufe u.ä. ☐
- Angestellte(r) mit leitender Funktion ☐
- Angestellte(r) ohne leitender Funktion ☐
- Beamte(r) mit leitender Funktion ☐
- Beamte(r) ohne leitender Funktion ☐
- Arbeiter ☐
- Hilfsarbeiter ☐
- Land- und/oder Forstwirt ☐
- Arbeitslos - auf Jobsuche ☐
- Arbeitslos - nicht auf Jobsuche ☐
- Sonstiges ☐

53. Wie viele Jahre haben Sie insgesamt eine Schule besucht, einschließlich Pflichtschule, Berufsschule, schulische Berufsausbildung oder Hochschule?

Jahre

54. Aus welchem Bundesland in Österreich stammen Sie?

- Wien ☐
- Niederösterreich ☐
- Burgenland ☐
- Steiermark ☐
- Kärnten ☐
- Oberösterreich ☐
- Salzburg ☐
- Tirol ☐
- Vorarlberg ☐
- bin nicht österreichischer Staatsbürger ☐

55. Wie hoch ist Ihr gesamtes monatliches Nettoeinkommen Ihres HAUSHALTES?

- weniger als € 150 ☐
- € 150 bis unter € 300 ☐
- € 300 bis unter € 500 ☐
- € 500 bis unter € 1.000 ☐
- € 1.000 bis unter € 1.500 ☐
- € 1.500 bis unter € 2.000 ☐
- € 2.000 bis unter € 2.500 ☐
- € 2.500 bis unter € 3.000 ☐
- € 3.000 bis unter € 5.000 ☐
- € 5.000 bis unter € 7.500 ☐
- € 7.500 bis unter € 10.000 ☐
- € 10.000 und mehr ☐

56. Welche der Beschreibungen kommt dem am nächsten, wie Sie die derzeitige Einkommenssituation Ihres Haushalts beurteilen? Mit dem gegenwärtigen Einkommen kann ich bzw. können wir...

- bequem leben ☐
- zurechtkommen ☐
- nur schwer zurecht kommen ☐
- nur sehr schwer zurechtkommen ☐

57. Während der letzten 12 Monate, haben Sie irgendwelche Kurse, Seminare oder Konferenzen besucht, die Ihrer beruflichen Fort- und Weiterbildung dienen?

- ja ☐
- nein ☐

58. Darf ich Sie nach Ihrem derzeitigen Familienstand befragen? Welche Bezeichnung trifft auf Sie zu?

- verheiratet ☐
- in einer Partnerschaft ☐
- getrennt ☐
- geschieden ☐
- verwitwet ☐
- ledig, nie verheiratet gewesen ☐

59. Leben Sie derzeit mit Ihrem Ehemann/Ihrer Ehefrau oder Ihrem Partner/Ihrer Partner/in zusammen?

ja ☐
nein ☐

Danke

Vielen Dank für die Teilnahme an der Umfrage. Sie haben mir damit wirklich sehr geholfen!

Bitte schicken Sie den Link des Fragebogens auch an Freunde, Bekannt etc. weiter, die in einem der folgenden Bereiche tätig sind:

Technik,

Maschinenbau,

Architektur,

Stadtplanung,

Industrie,

Handwerk

Baugewerbe etc.

Sie unterstützen mich damit sehr und tragen einen wichtigen Teil zum Erfolg meiner Diplomarbeit bei.

VIELEN DANK!

LEBENS LAUF

RENATE MAGERL

Zimmermannngasse 13/12

1090 Wien

(0664) 97 33 774

E-mail: rena te_magerl@gmx.at

PERSÖNLICHE ANGABEN

Geburtstag	11. Jänner 1986
Geburtsort	Linz
Staatsbürgerschaft	Österreich
Familienstand	ledig

UNIVERSITÄRE AUSBILDUNG 2005 –2010 Universität Wien

SOZIOLOGIE

- Studienzweig der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Empirische Sozialforschung
- Diplomarbeit zum Thema „Arbeitszufriedenheit im Industrie- und Handwerksbereich vor und während der Finanzkrise – Der Versuch eines Vergleichs
- Abschluss Jänner 2010 Mag^a rer. soc. oec.

PUBLIZISTIK

- Spezialisierung: Werbung und Public Relations
- Bakk-Arbeit zum Thema Corporate Blogs im Einsatz als Instrument der Anrainerkommunikation – Möglichkeiten und Grenzen der präventiven Konfliktkommunikation
- Abschluss Jänner 2010 Bakk.phil

SCHULISCHE AUSBILDUNG 2000–2005 Handelsakademie Perg
Zweig: International Business
1996–2000 Hauptschule St. Georgen/Gusen
1992–1996 Volksschule Langenstein

**PRAKTIKA UND
BERUFLICHE ERFAHRUNGEN**

2009
6 Monate Mediaconsultant (Teilzeit) bei
TMC - The Media Consultants

2008
4 Wochen in der Kommunikationsabteilung
der OMV Gas GmbH

2007
4 Wochen in der Marketingabteilung der
OMV Refining & Marketing

2001 – 2008
24 Wochen in der voestalpine Stahl
(Sekretariatsarbeiten)