

Agnes Bruggemann

Peter Groskurth

Eberhard Ulich

Arbeitszufriedenheit

VERLAG HANS HUBER BERN STUTTGART WIEN

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Herausgebers	9
Vorwort	11
1. Theoretische Zugänge zur Arbeitszufriedenheit	13
1.1 Diskussion des Begriffs „Arbeitszufriedenheit“ zur Abgrenzung gegen verwandte Konzepte	13
1.1.1 Darstellung der wichtigsten Definitionen von „job satisfaction“	14
1.1.1.1 „Zufriedenheit“ in positiv wertendem bzw. neutralem Wortverständnis	14
1.1.1.2 Arbeitszufriedenheit als generelle Einstellung, abhängige Variable oder Epiphänomen	14
1.1.2 Zur Abgrenzung von Arbeitszufriedenheit im Sinne von „job satisfaction“ gegen verwandte Begriffe	16
1.1.2.1 „Job satisfaction“ und „vocational satisfaction“	16
1.1.2.2 „Job satisfaction“ und „job attitude“	16
1.1.2.3 „Job satisfaction“ und „morale“	17
1.1.3 Vorschläge zu einer Sprachregelung für die Diskussion über „Arbeitszufriedenheit“	18
1.2 Darstellung der grundlegenden Ansätze zu einer Theorie der Arbeitszufriedenheit (AZ)	20
1.2.1 Die Motivationstheorie von MASLOW	20
1.2.1.1 Die Theorie der Motivationsinhalte	21
1.2.1.2 Die Theorie der Motivationsdynamik	23
1.2.1.2.1 Voraussetzungen der Bedürfnisbefriedigung	23
1.2.1.2.2 Die Definition der „angemessenen Bedürfnisbefriedigung“	23
1.2.1.2.3 Das Prinzip der Bedürfnisentfaltung nach dem hierarchischen Modell	24
1.2.1.2.4 Die Bedeutung der Bedürfnisbefriedigung	26
1.2.1.2.5 Zur gesellschaftlichen Bedingtheit der Motivationsentwicklung	28
1.2.2 MCGREGORS Anwendung der MASLOWSchen Theorie auf Fragen der Arbeitsmotivation	29
1.2.2.1 Fehlschlüsse hinsichtlich der Arbeitsmotivation	29
1.2.2.2 Konsequenzen dieser Fehlschlüsse	30
1.2.2.3 Das ungeforderte Motivationspotential der Arbeitenden	30
1.2.2.4 Veränderungen, die der Motivation der Arbeitenden entgegenkommen	31
1.2.3 Die Modifikation des MASLOWSchen Ansatzes bei BARNES	31
1.2.4 HERZBERGS Theorie der Arbeitsmotivation – Zwei-Faktoren-Theorie	33
1.2.4.1 Die Zwei-Faktoren-Theorie im engeren Sinne	34
1.2.4.2 Die Theorie der Motivationsinhalte – Kontext- und Kontext-Faktoren	35
1.2.4.3 Die motivationale Qualität der Faktorengruppen – Motivatoren und Hygiene faktoren	36
1.2.4.4 Management-Initiativen vom Standpunkt der Zwei-Faktoren-Theorie aus betrachtet	37
1.2.5 HOMANS' Theorie zur Zufriedenheit	38
1.2.5.1 Die Bestimmungsfaktoren für Zufriedenheit	38
1.2.5.2 Zufriedenheit und Produktivität	40

1.2.6	<u>Die Equity-Inequity-Theorie der Arbeitszufriedenheit nach ADAMS</u>	41
1.2.6.1	Die Wahrnehmung der Ungerechtigkeit	42
1.2.6.2	Die Beseitigung von Ungerechtigkeit und Unzufriedenheit	44
1.2.7	VROOMS „kognitive Theorie“ der Arbeitsmotivation und der Arbeitszufriedenheit	45
1.2.7.1	Die Theorie der Motivationsdynamik	46
1.2.7.2	Zur operationalen Definition der Konzepte	49
1.2.7.3	Die Anwendung des Modells auf Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit	50
1.2.7.3.1	Zur Dynamik	50
1.2.7.3.2	Zu den Motivationsinhalten	51
2.	Empirische Ergebnisse zu den Determinanten der Arbeitszufriedenheit (AZ)	54
2.1	Determinanten objektiver Merkmale der Arbeitssituation	54
2.1.1	Arbeitsteilung und Handlungsspielraum (Soziales System)	55
2.1.2	Machtstruktur	59
2.1.3	Technologie	62
— 2.2	Konkrete Determinanten von Arbeitszufriedenheit (AZ)	63
— 2.2.1	Übersicht über hypothetisch anzunehmende konkrete Determinanten	66
— 2.2.1.1	Thesen über konkrete Determinanten im Rahmen des Arbeitsvollzugs (Arbeitsbedingungen, Arbeitstätigkeit)	66
— 2.2.1.2	Thesen zu Aspekten von Management und arbeitsbezogener Führung	71
— 2.2.1.3	Thesen zu konkreten Determinanten aus dem sozialen Kontext	74
— 2.2.1.4	Thesen zu konkreten Determinanten im Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg	74
— 2.2.1.5	Thesen zu Aspekten des Entgelts als konkrete Determinanten	76
2.2.2	Zum Stellenwert der konkreten Determinanten	77
— 2.2.2.1	Historische Ansätze	77
— 2.2.2.2	Zum Stellenwert der Determinanten aufgrund der Ergebnisse empirischer Forschung	79
2.2.2.2.1	Empirische Überprüfung der Hypothesen HERZBERGS	79
2.2.2.2.2	Zusammenfassung der Kritik an der Zwei-Faktoren-Theorie	83
— 2.2.2.2.3	Die derzeit herrschende Meinung und ihre empirischen Grundlagen	85
2.3	Determinanten subjektiver Standards	94
2.3.1	Interkulturelle Differenzen	96
2.3.2	Arbeits- und Wertorientierung	100
2.3.3	Urbanisierungsgrad	104
2.3.4	Schulbildung	110
2.3.5	Mobilität	111
2.3.6	Geschlecht	113
2.3.7	Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit	116
2.3.8	Differentialpsychologische Variablen	120
3.	Diskussion und Weiterführung der theoretischen Ansätze zur Arbeitszufriedenheit	123
3.1	Zur Theorie der Determinanten	123
3.2	Zur Theorie der Motivationsdynamik	127

3.2.1	Arbeitszufriedenheit (AZ) als Ergebnis motivationsdynamischer Verläufe	127
3.2.1.1	Bedürfnisse und Erwartungen als Richtgrößen der Entwicklung	127
3.2.1.2	AZ als Ergebnis von Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen	129
3.2.1.2.1	Die Auswirkungen von Befriedigung und Frustration als Ausgangspunkte der Erlebnisverarbeitung im Hinblick auf AZ	129
3.2.1.2.2	Formen der Einstellung AZ in Abhängigkeit von unterschiedlichen Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen	132
3.2.2	Die Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit (AZ)	136
3.2.2.1	AZ und betriebliche Arbeitsproduktivität	137
3.2.2.1.1	AZ, Fluktuation und Fehlzeiten	138
3.2.2.1.2	AZ und Arbeitsleistung	142
3.2.2.2	AZ und allgemeine Entwicklung	150
3.2.2.2.1	AZ, subjektive Befindlichkeit und Lebenszufriedenheit	150
3.2.2.2.2	AZ und konstruktive Persönlichkeitsentwicklung	154
3.3	Gesellschaftliche Aspekte der Arbeitszufriedenheit	157
3.3.1	Soziale Eingangsgrößen des Systems Individuum	158
3.3.2	Soziale Ausgangsgrößen des Systems Individuum	160
3.3.2.1	Effekte auf das betriebliche System	160
3.3.2.2	Effekte auf das gesellschaftliche System	161
	Literaturverzeichnis	163
	Sachregister	177