

TECHNISCHE UNIVERSITÄT MÜNCHEN

Lehrstuhl für Soziologie

Formen der Arbeitszufriedenheit und Kreativität

Jennifer Gunkel

Vollständiger Abdruck der von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität München zu Erlangung des akademischen Grades eines

Doktors der Philosophie

genehmigten Dissertation.

Vorsitzender: Univ.-Prof. Dr. Florian von Wangenheim

Prüfer der Dissertation: 1. Univ.-Prof. Dr. Rainer Trinczek,
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
2. Priv.-Doz. Dr. Michael Schneider

Die Dissertation wurde am 22.04.2010 bei der Technischen Universität München eingereicht und durch die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften am 06.09.2010 angenommen.

In Liebe,
für Bastian und Fabian.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
1. Einleitung	3
2. Theoretischer Hintergrund	7
2.1 Arbeitszufriedenheit	7
2.1.1 Theorien der Arbeitszufriedenheit – eine Systematisierung	8
2.1.2 Bruggemanns Modell der Arbeitszufriedenheit.....	11
2.1.3 Empirische Befunde zum Bruggemann-Modell	17
2.1.4 Fazit zur bisherigen empirischen Befundlage.....	33
2.2 Arbeitszufriedenheit und Kreativität	38
2.2.1 Was ist Kreativität?	38
2.2.2 Arbeitszufriedenheit als Erklärungsansatz für Kreativität	49
2.3 Ableitung der Hypothesen	58
2.3.1 Modell der Arbeitszufriedenheitsformen	59
2.3.2 Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheitsformen und anderen Konstrukten	61
2.3.3 Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität	67
2.3.4 Mediationsmodell zum Zusammenhang zwischen Autonomie, Arbeitszufriedenheit und Kreativität	69
2.3.5 Übersicht über die Hypothesen	71
3. Methode	75
3.1 Stichproben	79
3.2 Maße und Auswertungsmethoden	84
3.2.1 Formen der Arbeitszufriedenheit	84
3.2.2 Weitere Maße	93
3.3 Methoden zur Testung der Zusammenhangshypothesen	97
3.3.1 Hierarchische Regressionsanalysen	97
3.3.2 Mehrebenenanalysen	100
4. Ergebnisse	103
4.1 Differenzierung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit	103
4.1.1 Explorativer Ansatz: Clusteranalyse	104
4.1.2 Fragebogen mit Items zu verschiedenen AZ-Formen	108
4.1.3 Arbeitszufriedenheit als kognitiv-affektives Konstrukt	119
4.2 Zusammenhänge der AZ-Skalen mit anderen Konstrukten	123
4.2.1 Formen der AZ und Affekt	124
4.2.2 Formen der AZ und Arbeitsengagement	129
4.3 Zusammenhangshypothesen zu Autonomie, Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität	132
4.3.1 Zusammenhang zwischen Autonomie und AZ-Formen	141
4.3.2 Zusammenhang zwischen AZ-Formen und Kreativität.....	142

4.3.3 Mediatorhypothese zum Zusammenhang von Autonomie, AZ-Formen und Kreativität....	143
5. Diskussion	147
5.1 Zusammenfassung und Diskussion der empirischen Ergebnisse	147
Struktur und Beschaffenheit des Konzeptes Arbeitszufriedenheitsformen	147
Konstruktvalidierung: Diskriminante und konvergente Validierung der Arbeitszufriedenheits-	
Skalen	152
Zusammenhangshypothesen zu Autonomie, Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität	154
5.2 Methodische Diskussion	157
Erforschung kausaler Effekte.....	157
Dynamik der Arbeitszufriedenheitsformen.....	159
5.3 Erkenntnisgewinn	160
Arbeitszufriedenheit und Kreativität	161
Ein differenziertes Bild der Arbeitszufriedenheit.....	161
Ein Drei-Formen-Modell der Arbeitszufriedenheit	161
5.4 Implikationen für weitere Forschung	162
Formen der Arbeitszufriedenheit als momentane Einstellung oder als Persönlichkeitskonstrukt	
.....	163
Zufriedenheit und Kreativität in Arbeit und Freizeit.....	164
Formen der Arbeitszufriedenheit und weitere Formen der Arbeitsleistung	165
Würdigung des Bruggemann-Modells im internationalen Sprachraum	166
5.5 Ausblick: praktische Implikationen	167
Bedeutung der Arbeitszufriedenheitsformen für Unternehmen	167
Bedeutung für die Mitarbeiterführung und Personalentwicklung.....	168
Literatur.....	171
Anhang.....	1
A verwandte Skalen	2
B Test der Voraussetzungen für die Varianzanalyse	9
C Test der Voraussetzungen für die hierarchische Regressionsanalyse (Hyp. 4)	16
D Test der Voraussetzungen für die hierarchische Regressionsanalyse (Hyp. 5)	19
Verzeichnis der Abbildungen	
Verzeichnis der Tabellen	

Vorwort

Zuerst möchte ich mich bei allen Personen bedanken, ohne die diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Dies sind an erster Stelle natürlich Prof Dr. Rainer Trinczek sowie PD Dr. Michael Schneider, die sich bereit erklärt haben, diese Arbeit zu begutachten und die beide keine Zeit und Mühen gescheut haben, sich ausführlich mit mir über deren Inhalt zu unterhalten. Außerdem danke ich Prof. Dr. Florian von Wangenheim, dass er spontan den Vorsitz übernommen hat. PD Dr. Jürgen Glaser danke ich für die vielen sehr ergiebigen Gespräche zu dieser Arbeit. Ihm und Frau Dr. Britta Herbig danke ich außerdem für die produktive Zusammenarbeit im Projekt „Create Health!“, in dessen Rahmen ich Daten für die vorliegende Arbeit sammeln konnte.

Ganz besonders danken möchte ich Dr. Monika Labes für ihre wertvollen Kommentare und die Bereitschaft, sich mit meiner Arbeit zu befassen. Ein besonderes Dankeschön geht außerdem an Prof. Dr. Johannes Hartig für die Unterstützung in methodischen Fragen, an Prof. Dr. Udo Konradt und Dipl.-Psych Yvonne Jarke, die mir Datensätze zur Verfügung stellten, sowie an Ursula Unger, die penibel Rechtschreibung, Grammatik und Weiteres überprüfte.

Vielen lieben Dank möchte ich Anja Bultemeier sagen, mit der ich wertvolle interdisziplinäre Perspektiven an der Schnittstelle zwischen Psychologie und Soziologie diskutieren konnte.

Nicht zuletzt möchte ich allen Teilnehmern der schriftlichen Befragungen danken. Ohne diese sind empirische Studien natürlich nie möglich.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Konstruktion eines neuen Fragebogens, um Formen der Arbeitszufriedenheit zu erfassen. Außerdem wurde der Zusammenhang zwischen Formen der Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterkreativität untersucht. Im Zentrum der Betrachtungen steht das Schweizerische Modell der Arbeitszufriedenheitsformen nach Bruggemann (Bruggemann, 1974; Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975) mit Fokus auf die Formen resignative, stabilisierte und progressive Arbeitszufriedenheit. Empirische Untersuchungen zu diesem Modell erbrachten uneinheitliche Ergebnisse, nicht zuletzt, weil keine einheitlichen reliablen und validen Messinstrumente zur Messung von Formen der Arbeitszufriedenheit (AZ) existieren.

Der in der vorliegenden Studie generierte Fragebogen zur Messung von AZ-Formen wurde an insgesamt drei Stichproben ($n_1 = 222$, $n_2 = 180$, $n_3 = 135$) eingesetzt. Dabei wurde die in Stichprobe 1 gefundene Drei-Faktoren Struktur mit den drei genannten Arbeitszufriedenheitsformen an den Stichproben 2 und 3 bestätigt.

Es konnten Zusammenhänge der drei Arbeitszufriedenheitsformen mit kognitiven und mit affektiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit nachgewiesen werden. Dies wird als Hinweis darauf verstanden, dass Formen der Arbeitszufriedenheit als kognitiv-affektives Konstrukt verstanden werden können. Auch zu den Dimensionen positiver und negativer Affekt konnten differenzierte Zusammenhänge nachgewiesen werden. Ebenso existieren Zusammenhänge zum Konstrukt Arbeitsengagement, was die motivationale Bedeutung der Arbeitszufriedenheitsformen unterstreicht.

In einer der untersuchten Stichproben wurde Kreativität als Selbstbericht durch die Mitarbeiter und zusätzlich als Einschätzung des/der direkten Vorgesetzten erhoben. Zur Auswertung wurden Mehrebenenanalysen angewandt, da die befragten Personen unterschiedlichen Firmen angehörten. Es ließen sich die Hypothesen bestätigen, dass resignative und stabilisierte Arbeitszufriedenheit negativ und progressive Arbeitszufriedenheit positiv mit Kreativität zusammenhängen. Lediglich für Kreativität als Vorgesetztenbericht musste die Hypothese zum Zusammenhang zwischen stabilisierter Arbeitszufriedenheit und Kreativität verworfen werden. Schließlich wurden Mediationshypothesen getestet, nach denen resignative und

Zusammenfassung

progressive Arbeitszufriedenheit den Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität teilweise vermitteln. Die Hypothese ließ sich aber nur im Falle des Kreativitäts-Selbstberichtes und für progressive Arbeitszufriedenheit bestätigen.

Insgesamt bietet die Arbeit neue Erkenntnisse in der bisher eingeschränkten und widersprüchlichen Befundlage zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Kreativität. Die Differenzierung des Konzeptes Arbeitszufriedenheit und deren neuartige Operationalisierung bieten Möglichkeiten, Arbeitszufriedenheit auch in zukünftigen Untersuchungen auf ökonomische Art und Weise zu erheben und als differenziertes Konzept zu betrachten.

1. Einleitung

In der vorliegenden Arbeit steht das Konzept *Arbeitszufriedenheit* im Fokus. Die Forschung hierüber hat in der Arbeits- und Organisationspsychologie eine lange Geschichte. Als zentrale arbeits- und organisationspsychologische Variable kann Arbeitszufriedenheit „einen wichtigen Beitrag für die Analyse des Arbeitslebens leisten“ (Fischer, 2006a, S. 8). Sie wird von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen beeinflusst (z. B. Hackman & Oldham, 1976) und wirkt sich wiederum auf die Arbeitsleistung als Ergebnisvariable aus (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001). Somit kann Arbeitszufriedenheit als Vermittlervariable bzw. Mediator zwischen Arbeitsplatzbedingungen und individuellem Arbeitsverhalten gesehen werden (Dormann & Zapf, 2001).

Obwohl Arbeitszufriedenheit ein so zentrales Konzept in der Arbeits- und Organisationspsychologie ist, bestehen nach wie vor ungelöste Fragen:

Erstens: Zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung existieren widersprüchliche Befunde, d. h. der häufig postulierte positive Zusammenhang, zufriedene Mitarbeiter seien auch leistungsfähiger, konnte nicht uneingeschränkt bestätigt werden (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge et al., 2001; Six & Eckes, 1991). Welche gültigen Aussagen können also zu diesem Zusammenhang gemacht werden?

Zweitens: In Umfragen werden immer wieder hohe Prozentsätze an Personen gefunden, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind (Fischer, 2006a; Semmer & Udris, 2004). Dies erscheint wenig glaubwürdig, denn nach repräsentativen Befragungsergebnissen ist „gute Arbeit“ (d. h. Arbeit, die durch ein hohes Ausmaß an Entwicklungsspielräumen, gute soziale Beziehungen und ein ausreichendes Einkommen gekennzeichnet ist) in Deutschland wenig verbreitet (Fuchs, 2006); Arbeitnehmer können demnach nicht sehr zufrieden mit ihrer Arbeit sein. Wie lässt sich also das in Umfragen oft gefundene hohe Ausmaß an Arbeitszufriedenheit erklären? Lässt sich die angegebene Zufriedenheit auch anders beschreiben?

In dieser Arbeit wird ein Beitrag zur Beantwortung der oben gestellten Fragen geleistet, indem erstens eine Sichtweise des Konzeptes Arbeitszufriedenheit zugrunde gelegt wird, die eine differenziertere Beantwortung dieser Fragen erlaubt. Diese Sichtweise basiert auf dem Modell verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann (Bruggemann et al., 1975). Aus dem Modell

Einleitung

werden in der vorliegenden Arbeit drei Formen der Arbeitszufriedenheit fokussiert: stabilisierte, progressive und resignative Arbeitszufriedenheit. Diese verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit haben unterschiedliche Strukturen und unterschiedliche Auswirkungen auf Ergebnisvariablen.

Zweitens wird in der vorliegenden Arbeit der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und *Kreativität* als Form der Arbeitsleistung untersucht. Kreativität ist eine wichtige Bedingung für Unternehmen, um im globalisierten Wettbewerb bestehen zu können (Oldham & Cummings, 1996; Shalley, 1995). Bundeskanzlerin Angela Merkel sprach am 25. Januar 2006 auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos vom „kreativen Imperativ“, d. h. der unbedingten Notwendigkeit für Firmen, innovativ zu sein, um auf dem Weltmarkt bestehen zu können. Das Jahr 2009 wurde von der Europäischen Union zum „Europäischen Jahr der Kreativität und Innovation“ ausgerufen. Europa müsse „Kreativität und Innovationsfähigkeit aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen fördern, um wirksam auf die Entwicklung der Wissensgesellschaft reagieren zu können“ („Entscheidung Nr. 1350/2008/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 zum Europäischen Jahr der Kreativität und Innovation (2009)“, S. 115). In der Arbeits- und Organisationspsychologie sind Bedingungen, die zu Kreativität und Innovation führen, mittlerweile ein viel erforschtes und aktuelles Thema (Zhou & Shalley, 2008). Auch aus dem Blickwinkel anderer Disziplinen, wie z. B. im Ingenieurwesen und in den Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften, werden Kreativität und Innovation erforscht, so z. B. im Sonderforschungsbereich „SFB 768. Zyklenmanagement von Innovationsprozessen.“ (2007). Kreativität und Innovation erscheinen damit aus theoretischer und praktischer Perspektive hoch relevant für das aktuelle Arbeitsleben.

Arbeitszufriedenheit wurde zwar oftmals im Zusammenhang mit Arbeitsleistung untersucht, jedoch in nur wenigen Studien im Zusammenhang mit *Kreativität*. Aufgrund der hohen theoretischen und praktischen Relevanz von Kreativität und Innovation im aktuellen Arbeitsleben erscheint dies als erhebliche Forschungslücke. In dem kleinen Forschungsbestand, den es zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Kreativität gibt, zeigt sich ein Widerspruch: In einer Studie (Shipton, West, Parkes, Dawson & Patterson, 2006) wird ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Kreativität, in der anderen (Zhou

Einleitung

& George, 2001) ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsunzufriedenheit und Kreativität gefunden.

In der vorliegenden Arbeit werden Erklärungen für den genannten Widerspruch geboten, indem

- verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit operationalisierbar gemacht werden und
- mithilfe des Modells verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit gezeigt wird, dass die Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und Kreativität differenzierter betrachtet werden müssen als bisher geschehen.

2. Theoretischer Hintergrund

In Kapitel 2.1 wird das Konzept Arbeitszufriedenheit detailliert dargestellt. Zuerst wird ein kurzer Einblick in die Theorielandschaft des Konzeptes gegeben (Kapitel 2.1.1) und anschließend das Kernmodell der vorliegenden Arbeit, das Modell der Arbeitszufriedenheitsformen nach Bruggemann (Bruggemann et al., 1975) bzw. Büssing (1991) fokussiert. Zu diesem Kernmodell wird zuerst in Kapitel 2.1.2 die Theorie beschrieben, anschließend werden in Kapitel 2.1.3 empirische Befunde dazu vorgestellt und abschließend wird ein Fazit zur bisherigen Befundlage gezogen (Kapitel 2.1.4). Kapitel 2.2 geht auf das Konzept Kreativität (Kapitel 2.2.1) und dessen Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit (Kapitel 2.2.2) ein. Schließlich werden in Kapitel 2.3 Hypothesen zur Differenzierung verschiedener Arbeitszufriedenheitsformen (Kapitel 2.3.1 und 2.3.2) und zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität (Kapitel 2.3.3 und 2.3.4) abgeleitet. Am Ende steht eine Zusammenfassung aller Hypothesen (Kapitel 2.3.5).

2.1 Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit (AZ) ist ein für die Arbeits- und Organisationspsychologie zentrales Konzept und somit Gegenstand zahlreicher Untersuchungen (Dormann & Zapf, 2001). Meist wird betrachtet, wie zufrieden Personen im Allgemeinen mit ihrer Arbeit sind (Büssing, 2002).

Wie einleitend erwähnt, gibt es in der AZ-Forschung zwei offene Fragen: Die erste betrifft den Zusammenhang zwischen AZ und Leistung und die zweite den in Umfragen häufig gefundenen großen Anteil an Personen, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Der Zusammenhang zwischen AZ und Leistung ist eine der am häufigsten untersuchten Fragestellungen in der Organisationsforschung (Bowling, 2007; Dormann & Zapf, 2001; Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge et al., 2001; Schleicher, Watt & Greguras, 2004). Lange versuchte man, die Behauptung, zufriedene Mitarbeiter* seien auch produktiver, zu bestätigen. Ältere Untersuchungen haben diesbezüglich zwar oft inkonsistente Ergebnisse hervorgebracht (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Six & Eckes, 1991). In einer aktuelleren, methodisch ausgefeilten Metaanalyse berichten Judge et al. (2001) jedoch einen Zusammenhang zwischen allgemeiner AZ und Leistung von $r = .30$. Dieser Zusammenhang wird von anderen

* Im gesamten Text wird zwecks der besseren Lesbarkeit auf die Nennung der männlichen und weiblichen Form sämtlicher Personenbezeichnungen verzichtet. Falls nicht anders erwähnt, sind immer beide Geschlechter gemeint.

Forschern als bedeutsam interpretiert (Fischer, 2006a; Semmer & Udris, 2004); und das Ergebnis der Metaanalyse ist aktuell „State of the Art“. Demnach ist für viele Forscher klar, dass zufriedene Mitarbeiter produktiver sind. Jedoch bedeutet der von Judge et al. berichtete Zusammenhang von $r = .30$ lediglich eine Varianzaufklärung (r^2) von $.09$ und kann somit nicht als besonders groß gesehen werden.

Studien kommen häufig zu dem Ergebnis, dass es eine sehr große Anzahl an zufriedenen Arbeitnehmern gibt (Büssing, 2002; Fischer, 2006a; Semmer & Udris, 2004). Semmer und Udris (2004) sprechen von 70 bis 80 % zufriedenen Befragten. Angesichts der ansonsten in Befragungen (Büssing, 2002, siehe auch Fuchs, 2006, für aktuellere Umfrageergebnisse) eher als schlecht dargestellten Arbeitsbedingungen lässt sich vermuten, dass die große Anzahl an Arbeitszufriedenen durch die Messung künstlich verursacht ist (Büssing, 2002). Gerade zu Zeiten der aktuellen Wirtschaftskrise ist man vielleicht froh, überhaupt Arbeit zu haben und ist somit „zufrieden“. AZ sollte aber differenzierter betrachtet werden.

Ein Modell aus dem deutschsprachigen Forschungsraum, welches verschiedene Formen der AZ mit unterschiedlichen Entstehungsbedingungen berücksichtigt und einen Beitrag zur Lösung der offenen Fragen zur AZ-Forschung leisten kann, stammt von Bruggemann (1974), auch „Bruggemann-Modell“ oder „Züricher Modell“ (Fischer, 2006a) genannt. Dieses wird im Folgenden näher beschrieben und empirische Befunde dazu werden berichtet. Zuvor wird jedoch eine kurze Systematisierung von AZ-Theorien vorgestellt, um diesen Ansatz besser einordnen zu können.

2.1.1 Theorien der Arbeitszufriedenheit – eine Systematisierung

Nach Neuberger (1974b) lässt sich folgende Systematisierung von Motivations- und AZ-Theorien vornehmen: 1. Bedürfnisorientierte Konzeptionen, 2. anreiztheoretische Konzeptionen, 3. kognitive Konzeptionen und 4. humanistische Konzeptionen.

Bedürfnisorientierte Konzeptionen der Arbeitsmotivation und –zufriedenheit sind meist persönlichkeitszentriert und gehen davon aus, dass Personen charakteristische Anspruchsniveaus und Arbeitseinstellungen besitzen, die durch äußere Bedingungen wenig beeinflussbar sind. Das Ziel allen Handelns ist in diesem Ansatz die Bedürfnisbefriedigung; der Mensch strebt nach einem Gleichgewicht, nach Homöostase (wie z. B. in der die psychoanalytischen Triebreduktionstheorie von Freud, 1915).

Theoretischer Hintergrund

Bei den *anreiztheoretischen Konzeptionen* spielt das hedonistische Prinzip eine zentrale Rolle. Das heißt, es wird davon ausgegangen, dass Individuen im Allgemeinen nach Lustgewinn und Unlustvermeidung streben. Ziel des Handelns ist also nicht, wie beim bedürfnisorientierten Ansatz, eine möglichst *ausgeglichene* Situation, sondern die *Maximierung* von Lustgefühlen. Eine wichtige Rolle nimmt hier der Anreizwert von Umweltbedingungen ein. Personen entwickeln ein persönliches *Anspruchsniveau*, welches im Laufe der Zeit von Person und von Arbeitsumwelt beeinflusst wird. Es können immer mehr und immer neue Aspekte der Arbeitsumwelt einen sogenannten Aufforderungscharakter bekommen. In einem arbeitspsychologischen Modell von Porter, Lawler und Hackman (1975) wird eine Diskrepanz zwischen den eigenen Bedürfnissen und der Wahrnehmung dessen, was einem bei der Arbeit geboten wird, als Veranlassung zum Handeln zugrunde gelegt. Besteht keine Diskrepanz, ist die Person zufrieden. Sind die eigenen Bedürfnisse höher als das, was man erhält, entsteht Unzufriedenheit. Übersteigt das, was man bekommt, die Bedürfnisse, entstehen Schuldgefühle. Bei den anreiztheoretischen Ansätzen werden gegenüber den bedürfnisorientierten Ansätzen auch Zielsetzungen und Zielerwartungen des Individuums einbezogen. Manche Modelle dieser Art beinhalten auch Einschätzungen darüber, welche Chancen zur Zielerreichung wahrgenommen werden.

In *kognitiven Konzeptionen* der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit wird die persönliche Bedeutung, die eine Person einem gewünschten Zustand beimisst, in den Vordergrund gestellt. Demnach strebt eine Person nach einem möglichst stimmigen Bild von den eigenen Wünschen, Bedürfnissen und dem eigenen Verhalten. Wird dieses stimmige Bild bedroht, resultiert ausgleichendes Verhalten, wie z. B. in der Theorie der kognitiven Dissonanz (Festinger, 1957). In einer anderen kognitiven Arbeitsmotivationstheorie, der Equity-Theorie (Adams, 1963, 1965), ist der Grundgedanke, dass Personen einen sozialen Vergleich mit anderen Personen herstellen. Sie beobachten, was andere investieren und was sie als Belohnung für ihre Investitionen bekommen. Stimmt dieses Verhältnis nicht mit dem eigenen Verhältnis überein, das zwischen Investitionen und Belohnungen besteht, entsteht ein Konflikt, der auf unterschiedliche Arten gelöst werden kann (z. B. Veränderung der eigenen Investitionen, Werteverlagerung, sich zurückziehen, Einwirken auf das Verhältnis zwischen Investitionen und Belohnungen bei der Vergleichsperson oder wählen anderer Vergleichspersonen). Einige kognitive Ansätze berücksichtigen auch

Theoretischer Hintergrund

das Bezugssystem der Vergleichsperson, einen inneren Standard, den Aufwand (und nicht nur das Ergebnis des Handelns) sowie eine Vielzahl an Möglichkeiten, auf Ungerechtigkeiten zu reagieren (Neuberger, 1974b).

Die nach Neuberger vierte Klasse von Arbeitsmotivations- und Zufriedenheitstheorien, die Klasse der *humanistischen Konzeptionen*, hebt das Streben des Menschen nach Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung hervor. Als wichtige Vertreter nennt Neuberger Maslow (1943) und Herzberg (Herzberg, Mausner & Syndermann, 1959). Kennzeichnend für diesen Ansatz ist ein ganzheitliches Verständnis des Menschen; der Schwerpunkt liegt eher in der angewandten Psychologie und weniger auf der Analyse spezifischer Verhaltensweisen und kausalen Beziehungen.

Bei Neuberger (1974b) werden Ansätze der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit systematisch dargestellt; gleichwohl fällt auf, dass fast alle dargestellten Theorien „von allem ein bisschen“ beinhalten und die Systematisierung daher keine Vereinfachung darstellt. Zum Beispiel wird im Abschnitt zu anreiztheoretischen Ansätzen das Konzept der „Erwartung“ diskutiert, welches dann im Abschnitt über kognitive Theorien nochmals aufgegriffen wird. Daher liegt eine Überschneidung von anreiztheoretischen und kognitiven Konzeptionen nahe. Neuberger stellt allgemeine motivationale Ansätze und Ansätze zur Arbeitsmotivation nebeneinander dar. Theorien, die sich *ausschließlich* mit AZ befassen (und diesen Begriff klar definieren), werden eher im knappen Ausmaß behandelt, obwohl das Buch „Theorien der Arbeitszufriedenheit“ heißt. Vielmehr wird beschrieben, wie sich AZ mit Hilfe von etablierten motivationalen Ansätzen *messen* lässt. Insgesamt verdeutlicht Neuberger (1974b), auf welchen motivationstheoretischen Grundlagen Theorien der AZ aufbauen. Da es in Neuberger's Einteilung der Ansätze in bedürfnisorientierte, anreiztheoretische, kognitive und humanistische Konzeptionen starke Überschneidungen gibt, soll hier festgehalten werden, dass AZ ein kognitives *und* motivationales Konstrukt ist. Neuberger's (1974b) Systematisierung entstand etwa zeitgleich mit den Ausführungen von Bruggemann (1974; Bruggemann et al., 1975), die für die vorliegende Arbeit von zentralem Interesse sind und die Theorieentwicklung der AZ bedeutend vorangetrieben haben. In Bruggemann's Ansatz werden kognitive und motivationale (anreiztheoretische) Aspekte miteinander verbunden.

2.1.2 Bruggemanns Modell der Arbeitszufriedenheit

Neubergers (1974b) oben dargestellte Systematisierung der AZ-Theorien zeigt, dass das Konzept AZ zumindest in einem gewissen Maße theoretisch verortet werden kann, wenn man AZ-Theorien unter Theorien der Arbeitsmotivation subsumiert. Seit Neubergers (1974b) Veröffentlichung ist die theoretische Ausgestaltung des Konzeptes außerdem weitergeführt worden. Bruggemann (1974; Bruggemann et al., 1975) hat ein differenziertes Modell der AZ vorgestellt und damit einige Anschlussstudien ausgelöst. In diesem Kapitel wird das Modell nach Bruggemann (1974; Bruggemann et al., 1975) inklusive theoretischer Weiterentwicklungen und empirischer Befunde vorgestellt.

Bruggemann (1974) definiert AZ als eine zusammenfassende Einstellung zum eigenen Arbeitsverhältnis, die aus der Folge der Wahrnehmung der betrieblichen Umwelt in Bezug auf die eigenen Interessen entsteht. Sie vertritt ein dynamisches Modell der AZ-Entwicklung (siehe Abb. 2.1). Am Anfang steht ein Ist-Soll-Vergleich zwischen der allgemeinen Arbeitssituation und den eigenen Interessen. Fällt dieser Vergleich positiv aus, d. h., der Soll- gleicht dem Ist-Zustand, so ist die Person zunächst zufrieden. Bruggemann (1974) differenziert zwischen zwei verschiedenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten dieser Zufriedenheit: Einerseits kann die zufriedene Person ihr Anspruchsniveau bezüglich der eigenen Arbeit aufrechterhalten und den Wunsch haben, dass die Arbeitssituation bleibt, wie sie ist. Diesen Zustand nennt Bruggemann stabilisierte Arbeitszufriedenheit. Andererseits kann die zufriedene Person ihre Ansprüche erhöhen. Diese Personen sind nach Bruggemann progressiv zufrieden. Bei ihnen entsteht infolge der Anspruchsniveauerhöhung wiederum ein „Zufriedenheitsdefizit“ (Bruggemann et al., 1975, S. 132). Aufgrund positiver Erfahrungen bezüglich der bisherigen Erreichung von Zielen wird aber die positive Grundeinstellung zur Arbeit beibehalten. Progressiv zufriedene Personen sind „schöpferisch unzufrieden“ (Bruggemann et al., 1975, S. 132).

Der Ist-Soll-Vergleich bei der Arbeit kann aber auch negativ ausfallen, d. h., das, was man bei der Arbeit geboten bekommt, entspricht nicht dem, was man sich wünscht oder erwartet. Dies bezeichnet Bruggemann (1974) zunächst als „diffuse Unzufriedenheit“ (a. a. O., S. 135, siehe auch Abb. 2.1). Aus dieser „diffusen Unzufriedenheit“ können mehrere Zustände resultieren: Erstens kann eine „diffus unzufriedene“ Person ihr Anspruchsniveau aufgrund von Frustrationserlebnissen

Theoretischer Hintergrund

senken, sodass sie nun mit ihrer Arbeitssituation zufrieden ist, nach dem Motto: Ich kann nichts ändern; es könnte schlimmer sein; ich gebe mich zufrieden mit dem, was ich habe. Dies nennt Bruggemann (1974; Bruggemann et al., 1975) resignative Arbeitszufriedenheit. Die entstehende „Zufriedenheit“ resultiert nicht aus einer echten Deckungsgleichheit zwischen Soll- und Ist-Wert, sondern der Soll-Wert wird nachträglich dem Ist-Wert angepasst. Zu Recht kann diese Form der Zufriedenheit deshalb auch als Unzufriedenheit bezeichnet werden (Baumgartner & Udris, 2006). Zweitens kann die Person ihr Anspruchsniveau beibehalten. Im Modell von Bruggemann (1974, 1976) kann dieser Zustand je nach Verarbeitungsart wiederum unterschiedliche Verläufe nehmen: Erstens können neue Problemlösungsversuche unternommen werden, um die Situation zu bewältigen. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Person Handlungspläne hat und motiviert ist, die Situation zu ändern. Dies wird als konstruktive Arbeitsunzufriedenheit (konstruktive AUZ) bezeichnet (Bruggemann, 1974). Voraussetzung für die konstruktive AUZ ist eine hinreichende Frustrationstoleranz (Bruggemann et al., 1975). Ist die Person hingegen unzufrieden, hält ihr Anspruchsniveau aufrecht und unternimmt keine neuen Problemlösungsversuche, so wird sie im Bruggemann-Modell als fixiert unzufrieden bezeichnet. Fixiert unzufriedene Personen haben eine relativ hohe Frustrationstoleranz, sodass sie ihre Unzufriedenheit gut ertragen können. Vorangegangene Erfahrungen, dass sie ihre Probleme nicht lösen konnten, lassen aber eine Art Handlungs lähmung entstehen. Somit versuchen fixiert Unzufriedene im Gegensatz zu den konstruktiv Unzufriedenen nicht, ihre Situation zu verändern. Eine weitere Möglichkeit bei Unzufriedenheit und Beibehaltung des Anspruchsniveaus ist, die eigene Wahrnehmung der Situation zu verfälschen und so zu einer Pseudo-Arbeitszufriedenheit zu gelangen. Die Pseudo-AZ kann auch eine pathologische Weiterentwicklung der fixierten AUZ sein, wenn der Zustand der Unzufriedenheit auf Dauer nicht ertragen werden kann. Sie ist ein Abwehrmechanismus, der es dem Individuum erlaubt, sich gerade noch wohl zu fühlen. Das Bruggemann-Modell ist zusammenfassend in Abbildung 2.1 dargestellt.

Theoretischer Hintergrund

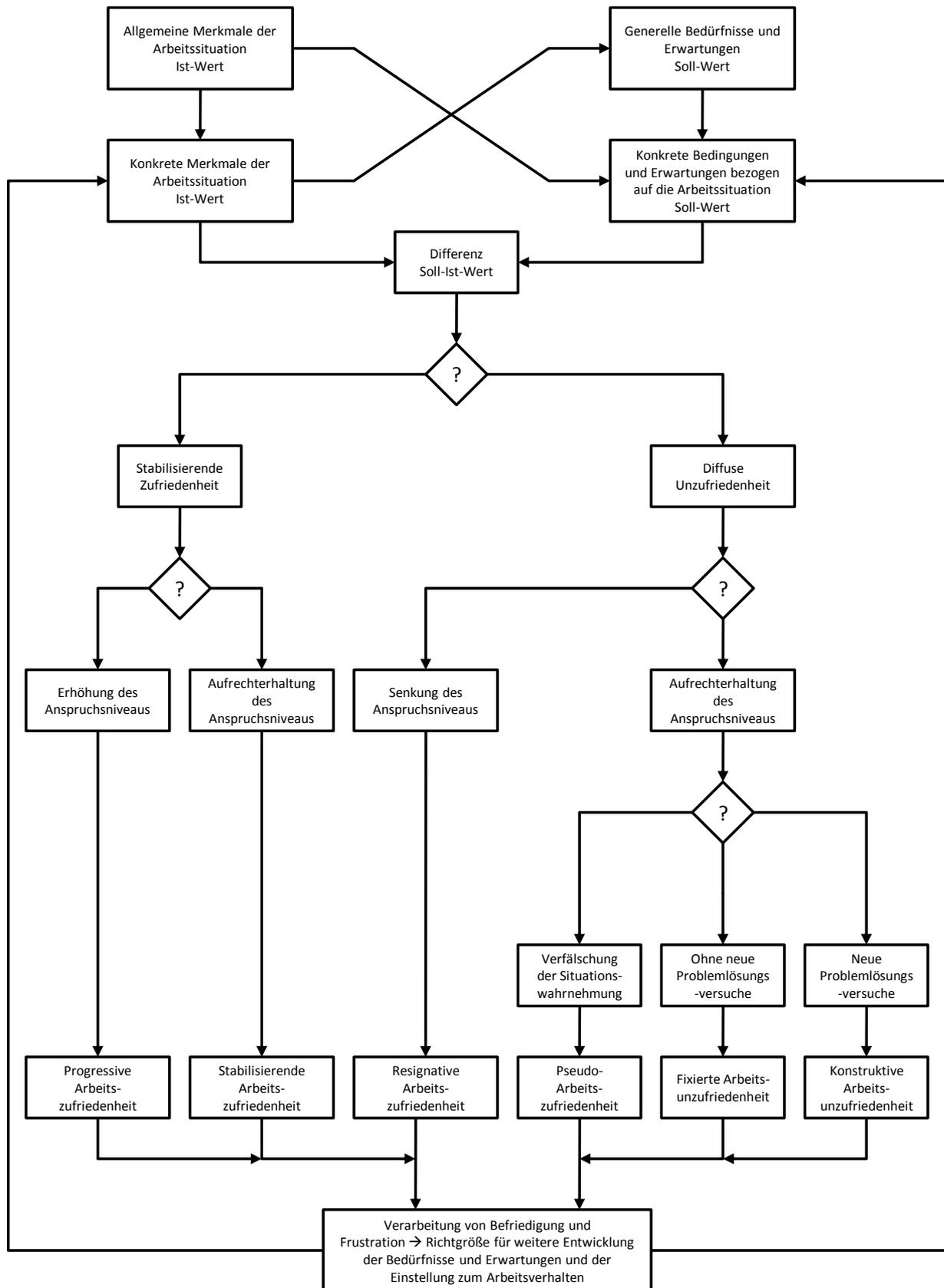


Abb. 2.1: Bruggemann-Modell (entnommen aus Bruggemann et al., 1975, S. 134-135)

Der besondere Reiz dieses Modells als Forschungsgrundlage ist die Dynamik der Zufriedenheit. Eine Messung der AZ kann demnach immer nur eine

Theoretischer Hintergrund

Momentaufnahme sein. Zum Beispiel kann eine Person jetzt gerade „diffus unzufrieden“ sein und in einer Woche konstruktiv unzufrieden. Wenn sie ihr Problem dann konstruktiv gelöst hat und Soll- und Ist-Wert der Arbeitssituation wieder übereinstimmen, kann sie stabilisiert zufrieden werden.

Das Bruggemann-Modell hat eine Reihe von Anschlussforschungen ausgelöst. Büssing (1991) baut auf Bruggemanns Modell auf und führt in seinem erweiterten Modell der AZ-Formen das Konzept der Kontrollierbarkeit der Arbeitssituation ein. Büssings Modell bietet detaillierte Überlegungen zu den Konzepten Soll-Ist-Wert-Differenz und Anspruchsniveau. Er bezieht sich auf Gebert und von Rosenstiel (1981), nach denen AZ immer nur ein vorübergehendes Ergebnis der Regulierung von Soll-Ist-Differenzen ist. Diese Regulierungen können ein objektiv nach außen wirkendes Handeln und/oder (subjektive) Änderungen der Kognition und Evaluation gegenüber bedrohlichen Situationen sein. AZ wird in Abhängigkeit vom Grad der angenommenen Situationskontrolle seitens der Person in spezifischer Weise „hergestellt“ (Büssing, 1991). Das erweiterte Modell der AZ-Formen nach Büssing ist in Abbildung 2.2 ersichtlich. Das Neue an diesem Modell ist, dass die wahrgenommene Situationskontrolle Bedingung dafür ist, ob das Anspruchsniveau gesenkt, beibehalten oder angehoben wird bzw. ob im Falle der Unzufriedenheit neue Problemlösungsversuche unternommen werden oder nicht.

Theoretischer Hintergrund

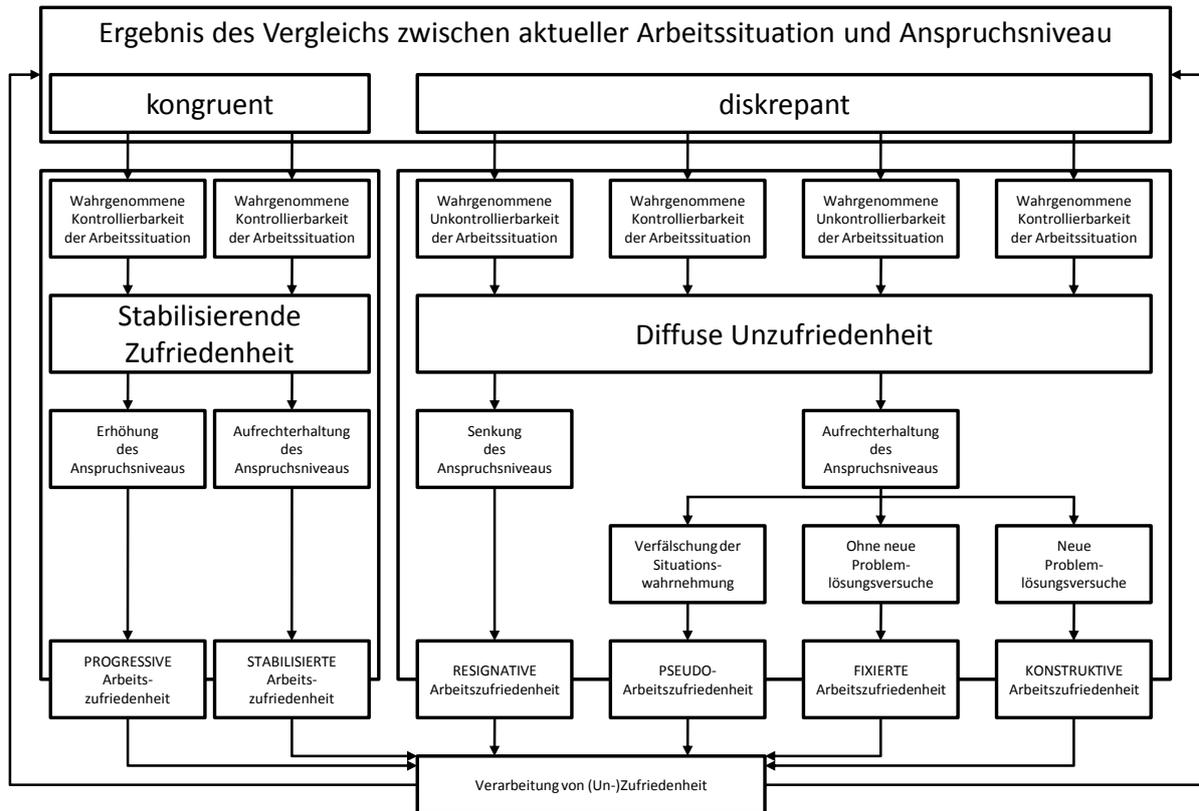


Abb. 2.2: Erweitertes Modell der Arbeitszufriedenheitsformen nach Büssing (modifiziert nach Büssing, Herbig, Bissles & Krüsken, 2006, S. 139)

Büssing liefert mit seinem überarbeiteten AZ-Modell wichtige konzeptionelle Beiträge. Wie das Modell von Bruggemann berücksichtigt auch Büssings Modell den Prozesscharakter der AZ-Entwicklung. Es ist Büssing in seinem Modell ein besonderes Anliegen, die transaktionale Beziehung zwischen Person und Umwelt in den Vordergrund zu stellen.

Kontrolle bei der Arbeit ist nach Büssing ein zentrales Element, das die Form der AZ bestimmt. Als Vorbild dient Büssing das kognitive Stresskonzept von Lazarus und Kollegen (Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984), das sogenannte Coping-Modell. Dieses beinhaltet einen primären und einen sekundären Einschätzungsprozess. Demnach werden bei einer wahrgenommenen potenziellen Bedrohung zwei Einschätzungen vorgenommen, erstens: Stellt die Situation eine Bedrohung oder Herausforderung dar, d. h., gibt es einen Anlass, mit der aktuellen Situation unzufrieden zu sein? Und zweitens: Ist die Situation beeinflussbar?

Im Büssing-Modell kann fehlende Kontrolle einer empfundenen Bedrohung (als Primärprozess) und/oder fehlenden Ressourcen (als Sekundärprozess)

Theoretischer Hintergrund

entsprechen. Fehlende Kontrolle verhindert eine erfolgreiche Soll-Ist-Wert-Angleichung und somit Zufriedenheit.

Büssing spezifiziert außerdem den Begriff des Anspruchsniveaus. Untersucht man die bestehende Literatur zum Anspruchsniveau, so stellt man fest, dass diesbezüglich nur Veröffentlichungen existieren, in denen von Experimenten zum Anspruchsniveau berichtet wird (Beckmann & Heckhausen, 2006; Lewin, Dembo, Festinger & Snedden Sears, 1944). Das Anspruchsniveau bezieht sich hier meist auf das Erreichen von abstrakten Zielen in einem Test oder Experiment und hat mit der realistischen Zielsetzung in der Arbeitswelt wenig zu tun. Nach Büssing (1991) kann sich das Anspruchsniveau entweder auf persönliche *Ziele* oder *Bedürfnisse* bei der Arbeit beziehen. Die Soll-Ist-Differenzen im AZ-Modell beziehen sich somit entweder auf Unterschiede zwischen Arbeitszielen und persönlichen Ansprüchen oder auf Unterschiede zwischen Arbeitsbedingungen und persönlichen Ansprüchen (siehe Spalten 2 und 3 in Tabelle 2.1).

Je nachdem, ob die ersten beiden Relationen in Büssings AZ-Modell (Anspruchsniveau vs. Auftragsziele/Pläne; Anspruchsniveau vs. Arbeitsbedingungen, siehe Tabelle 2.1) stimmig sind und ob der Grad an Situationskontrolle hoch oder niedrig ist (Spalte 5 in Tabelle 2.1), verändert sich das Anspruchsniveau. Ist eine der beiden Anspruchsniveaurelationen stimmig und die andere nicht, führt dies zu Ambivalenzen in der AZ – auf einer Ebene ist man zufrieden, auf der anderen nicht. Nur wirkliche Zufriedenheit ohne Ambivalenzen kann zu Anspruchsniveauerhöhungen führen. Ambivalenzen führen nach Büssing in keinem Fall zu Anspruchsniveauerhöhungen, da diese erst einmal gelöst werden müssten. Insgesamt gibt es acht Möglichkeiten der Anspruchsniveauperänderung. Tabelle 2.1 zeigt diese Varianten.

Theoretischer Hintergrund

Tab. 2.1: Entstehung von Anspruchsniveauveränderungen nach Büssing (entnommen aus Büssing, 1991, S. 103)

	Anspruchsniveau vs. Auftragsziele/Pläne	Anspruchsniveau vs. Arbeitsbedingungen	Arbeitszufriedenheit (AZ), Arbeitsunzufriedenheit (AUZ), Ambivalenz	Erwartete Arbeitssituationskontrolle	Wahrscheinliche Richtung von Anspruchsniveauveränderungen
1	Übereinstimmung	Übereinstimmung	AZ	hoch	erhöht oder unverändert
2	Differenz	Differenz	AUZ		unverändert
3	Differenz	Übereinstimmung	Ambivalenz oder AUZ		unverändert
4	Übereinstimmung	Differenz	Ambivalenz oder AUZ		unverändert
5	Übereinstimmung	Übereinstimmung	AZ	niedrig	unverändert oder erhöht
6	Differenz	Differenz	AUZ		gesenkt
7	Differenz	Übereinstimmung	AUZ oder Ambivalenz		gesenkt oder unverändert
8	Übereinstimmung	Differenz	AUZ oder Ambivalenz		gesenkt oder unverändert

Entscheidend für die Veränderung des Anspruchsniveaus ist, wie in Tabelle 2.1. ersichtlich, die erwartete Situationskontrolle (siehe schattierte und fett gedruckte Bereiche). Die Situationskontrolle ermöglicht im Falle von möglichen Differenzen (gleich auf welcher Dimension) die Beibehaltung des Anspruchsniveaus. Im Falle einer fehlenden Kontrolle können die eigenen Ansprüche bei Differenzen nicht beibehalten werden.

Insgesamt hat Büssing (1991) dem AZ-Modell nach Bruggemann mit dem Konzept der empfundenen Kontrolle eine wichtige zusätzliche Komponente hinzugefügt, die eine Schnittstelle zwischen Person und Arbeitsumwelt darstellt. Das Konzept der wahrgenommenen Kontrolle wird an späterer Stelle in dieser Arbeit als wahrgenommene Autonomie wieder aufgegriffen.

2.1.3 Empirische Befunde zum Bruggemann-Modell

Es existiert eine Reihe von empirischen Untersuchungen zu dem AZ-Modell nach Bruggemann. Viele der früheren Untersuchungen stammen von Büssing und Mitarbeitern. Jedoch gibt es auch sehr aktuelle Studien zu dem Modell. In Tabelle 2.2

Theoretischer Hintergrund

werden die Befunde aus Untersuchungen zum Bruggemann-Modell zusammenfassend dargestellt. Die dort zusammengestellten Untersuchungen wurden durch die Datenbanken PSYINDEX und PsycINFO sowie durch das Buch „Arbeitszufriedenheit – Konzepte und empirische Befunde“ des Herausgebers Fischer (2006b) gewonnen. Außerdem wurden einige ältere Untersuchungen aufgenommen, die in Arbeiten zu Bruggemanns AZ-Modell immer wieder zitiert werden.

Tabelle 2.2 gibt eine Übersicht darüber, welche Stichproben in den ausgewählten Studien untersucht wurden, mit welchen Methoden die Formen der AZ gemessen wurden, wie die Daten ausgewertet wurden und was die Ergebnisse waren. Die Veröffentlichungen sind chronologisch nach Jahreszahlen geordnet. In der Übersicht werden nur veröffentlichte Studien berücksichtigt (d. h. keine Diplom- bzw. Lizentiatsarbeiten*, in denen eine Operationalisierung der AZ-Formen nach Bruggemann unternommen wurde.

* Die Lizentiatsarbeit ist das schweizerische Pendant zur deutschen Diplomarbeit.

Theoretischer Hintergrund

Tab. 2.2: Empirische Untersuchungen zu Formen der Arbeitszufriedenheit (AZ = Arbeitszufriedenheit, AUZ = Arbeitsunzufriedenheit)

Quelle	Stichprobe	Messmethode, Auswertungsmethode	Gemessene oder aus Cluster- bzw. Faktorenanalysen resultierende AZ-Formen inkl. Häufigkeitsangaben
1 Bruggemann (1976)	Schweizer Maschinenfabrik. 1.) Dienstleistungsabteil- ung (n = 179), 2.) Montageabteilung (n = 179)	Arbeitszufriedenheits- Kurzfragebogen (AZK), Häufigkeitsauszählungen	1.) Progressive AZ: 30 % Stabile AZ: 9 % Resignative AZ: 25 % Fixierte AUZ: 4 % Konstruktive AUZ: 20 % Stichprobe 2: 2.) Progressive AZ: 13 % Stabile AZ: 7 % Resignative AZ: 45 % Fixierte AUZ: 8 % Konstruktive AUZ: 15 %
2 Oegerli (1984)	78 im Pflege- und Verwaltungsbereich angestellte Frauen	Fragebogen zur Bestimmung der AZ- Form (FFB, konstruiert von Oegerli, 1984) mit 15 Items Hauptkomponentenanaly- se, Clusteranalyse, Interviews	Hauptkomponentenanalyse: 1.) Resignation 2.) allgemeine AZ 3.) konstruktiv-progressive AZ (Veränderungsbereitschaft, äquivalent zur progressiven AZ) Clusteranalyse: resignativ-stabilisierte Zufriedenheit (21,8 %) stabilisierte Zufriedenheit (16,7 %) Konstruktive Unzufriedenheit (10,3 %) resignative AZ (20,5 %) resignative Ambivalenz (10,3 %) resignativ-fixierte Unzufriedenheit (15,4 %)
3 Widmer (1988)	1248 Krankenpfleger/inne- n aus Kliniken und Pflegeheimen in der deutschen Schweiz	Allgemeine Arbeitszufriedenheit anhand des ABB (Neuberger & Allerbeck, 1978), eigene Skala zur Erfassung von Resignation; Clusteranalyse	Progressive Zufriedenheit (23,6 %) Stabilisierte Zufriedenheit (42,1 %) Resignative Zufriedenheit (15,1 %) Konstruktive Unzufriedenheit (10,6 %) Fixierte Unzufriedenheit (8,7 %)

Fortsetzung auf der folgenden Seite

Theoretischer Hintergrund

Fortsetzung Tab. 2.2

Quelle	Stichprobe	Messmethode, Auswertungsmethode	Gemessene oder aus Cluster- bzw. Faktorenanalysen resultierende AZ-Formen inkl. Häufigkeitsangaben
4 Büssing (1992)	Studie 1: 72 Krankenpfleger einer psychiatrischen Klinik Studie 2: 232 Krankenpfleger einer psychiatrischen Klinik	Studie 1 und 2: AZK (Bruggemann, 1976), Clusteranalysen.	Studie 1: Resigniert-stabilisierte AZ: 40 % Progressive AZ: 17 % Stabilisierte AZ: 19 % Konstruktive AUZ: 24 % Studie 2: Resignierte AZ: 25 % Resigniert-stabilisierte AZ: 15 % Resigniert-fixierte AZ: 20 % Stabilisiert-progressive AZ: 13 % Konstruktive AZ (äquivalent zu progressiver AZ, siehe Fließtext): 13 % Konstruktiv-fixierte AUZ: 14 %
5 Büssing, Bissels, Fuchs und Perrar (1999)	46 Krankenpfleger einer psychiatrischen Klinik	Erhebungsmethoden: 1.) halbstrukturierte Interviews, 2.) Kartenwahl: 6 AZ-Formen nach Bruggemann plus „resignierte AUZ“ (zur Validierung der Interview- und AZK-Ergebnisse herangezogen), 3.) AZK. Auswertungsmethoden: qualitative Analyse nach Miles und Huberman (1984), Clusteranalyse.	(Anzahl an Personen) 1.) progressive AZ: 10 stabilisierte AZ: 5 resignierte AZ: 3 konstruktive AUZ: 7 fixierte AUZ: 3 Zufriedenheit mit konstruktiven/fixierten Elementen: 7 Zufriedenheit mit reduziertem Anspruchsniveau: 3 Resignierte AUZ: 8 3.) 5 Cluster: konstruktive AZ: 10,9 % (entspricht eher konstruktive AUZ, siehe Fließtext) konstruktive AUZ (Jobwechsel): 17,4 % resignative AZ: 19,6 % stabilisiert-progressive AZ: 21,7 % fixierte AUZ: 30,4 %
6 Udris und Rimann (1994)	550 Elektro-, Maschinen- und Informatikingenieure aus fünf Schweizer Großbetrieben	12 Items zu Formen der AZ „nach Bruggemann“ (Udris & Rimann, 1994), S. 141), Faktorenanalyse	Stabilisiert-adaptive AZ (entspricht der stabilisierten AZ) Konstruktiv-progressive AZ Resignativ-fixierte AZ (keine Häufigkeitsangabe möglich, da jede Person auf jeder Skala einen bestimmten Wert hat)
7 Baillod und Semmer (1994)	Längsschnittsuntersuchung an Computerfachleuten ; t ₁ : n=674, t ₂ (1 Jahr später): n=592	11 Items in Anlehnung an Bruggemann et al.(1975) und Oegerli (1984), Faktorenanalyse	2 Faktoren: Resignation Allgemeine AZ (keine Häufigkeitsangabe möglich, da jede Person auf jeder Skala einen bestimmten Wert hat)

Fortsetzung siehe folgende Seite

Theoretischer Hintergrund

Fortsetzung Tab. 2.2

Quelle	Stichprobe	Messmethode, Auswertungsmethode	Gemessene oder aus Cluster- bzw. Faktorenanalysen resultierende AZ-Formen inkl. Häufigkeitsangaben
8 Baumgartner und Udris (2006)	342 Mitarbeiter eines sozial-medizinischen Unternehmens in der Schweiz	15 Items von Udris und Rimann (1995, zitiert nach Baumgartner & Udris, 2006). Faktorenanalyse, Clusteranalyse.	(Anzahl an Personen) progressiv zufriedener Typ: 93 stabilisiert zufriedener Typ: 55 resignativ zufriedener Typ: 74 frustriert zufriedener Typ: 71
9 Fuchs (2006)	Repräsentative Stichprobe: 1.) 4915 abhängig beschäftigte Erwerbstätige (auch Leiharbeitnehmer, befristet und geringfügig Beschäftigte, Heimarbeiter) 2.) 472 Selbstständige	AZK – Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit, Kurzform, von Bruggemann (1976). Häufigkeitsauszählungen	1.) Diffus (Un-) zufriedene (bestätigen die Aussage, zufrieden zu sein und unzufrieden zu sein): 14 % Konstruktiv Unzufriedene: 20 % Fixiert Unzufriedene: 4 % Resignativ Zufriedene: 17 % Stabilisiert Zufriedene: 30 % Progressiv Zufriedene: 15 % 2.) Diffus (Un-) zufriedene: 15 % Konstruktiv Unzufriedene: 11 % Fixiert Zufriedene: 1 % Resignativ Zufriedene: 15 % Stabilisiert Zufriedene: 35 % Progressiv Zufriedene: 22 % Anmerkung: die Dimensionen fixierte AUZ und resignative AZ sowie stabilisierte AZ und progressive AZ lassen sich nicht gut voneinander trennen und werden daher zusammengefasst
10 Iwanowa (2007)	1119 Mitarbeiter verschiedener Branchen (im Rahmen von Studienveranstaltungen erhoben)	Fragebogen, durch den die Person einer von 6 Formen der AZ nach Bruggemann zugeordnet wird. Direkte Häufigkeitsauszählung.	Progressive AZ: 40,8 % Stabilisierte AZ: 27,5 % Resignative AZ: 19,5 % Fixierte AUZ: 5,8 % Konstruktive AUZ: 3,9 % Pseudo-AZ: 2,4 %

ad 1) Die erste Operationalisierung der AZ-Formen stammt von Bruggemann (1976) selbst. Sie bezeichnete zunächst das teilstrukturierte Interview als angemessene Methode zur Erhebung verschiedener AZ-Formen. Bei der Befragung von größeren Personengruppen bezüglich der AZ brauche man allerdings ein standardisiertes, quantitatives Instrument. Mithilfe des später sogenannten Arbeitszufriedenheits-Kurzfragebogens erhob Bruggemann in zwei Stichproben

Theoretischer Hintergrund

(siehe Tabelle 2.2) fünf Formen der AZ: progressive AZ, stabilisierte AZ, resignative AZ, fixierte AUZ und konstruktive AUZ. Im Fragebogen wurde zunächst erläutert, dass es verschiedene Hintergründe für Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation gibt. Die Teilnehmer wurden dann gebeten, aus sechs Aussagen diejenige auszuwählen, die am ehesten auf sie zutrifft (forced choice). Die Aussagen sind in Tabelle 2.3 zusammengefasst.

Tab. 2.3: Originalitems des AZK nach Bruggemann

AZ-Form	Originalitem von Bruggemann (1976)
Progressive AZ	„Ich bin (eher) zufrieden ... Die Stelle hat meine Bedürfnisse und Wünsche bisher erfüllt, und ich kann mich in Zukunft noch verbessern ...“ <i>Zusatzfrage:</i> „Ich kann zufrieden sein, aber ich möchte es noch weiter bringen.“
Stabilisierte AZ	„Ich bin (eher) zufrieden ... Die Stelle hier entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen, und ich möchte, dass alles so bleibt wie bisher.“ <i>Zusatzfrage:</i> „Ich bin jetzt mit meiner Stelle restlos zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es jetzt ist.“
Resignative AZ	„Ich bin (eher) zufrieden ... Die Stelle hier entspricht nicht gerade meinen Bedürfnissen und Wünschen, aber es könnte viel schlimmer sein ...“ <i>Zusatzfrage:</i> „Früher wäre ich mit so einer Stelle nicht zufrieden gewesen, aber man wird bescheiden.“
Fixierte AUZ	„Ich bin (eher) unzufrieden... Es gibt auch keine Möglichkeiten für mich, etwas zu unternehmen und meine Lage zu verbessern ...“
Konstruktive AUZ (2 Items)	„Ich bin (eher) unzufrieden... Ich versuche, durch eigene Anstrengung und mit Hilfe anderer da etwas zu ändern ...“ „Ich bin (eher) unzufrieden ... Wenn sich da nicht bald etwas ändert, suche ich mir eine andere Stelle ...“

AZ = Arbeitszufriedenheit; AUZ = Arbeitsunzufriedenheit

Die Pseudo-AZ wurde nicht erhoben; Bruggemann (1976) wies darauf hin, dass diese Form der AZ schriftlich unmöglich zu erfassen sei. Sie räumte ein, dass durch Fragebogenverfahren als stabilisiert oder progressiv zufriedene Personen ebenso pseudo-arbeitszufrieden sein können. Dies könne aber nur gezeigt werden, indem ein Abgleich des Zufriedenheitsurteils mit der Realität vorgenommen werde. Ein solcher Abgleich sei jedoch nicht möglich, da Zufriedenheitsurteile immer

Theoretischer Hintergrund

subjektiv seien und man bei Betrachtung der realen Arbeitsbedingungen nicht wissen könne, ob eine Arbeitssituation objektiv zufriedenstellend sei oder nicht.

Um die Zuordnung in die Gruppen der stabilisiert Zufriedenen und der progressiv Zufriedenen abzusichern, wurden bei Bruggemann (1976) weitere drei Fragen berücksichtigt, welche in Tabelle 2.3 als Zusatzfragen aufgeführt sind. Personen, die das Item zur stabilisierten oder progressiven AZ *und* die Zusatzfrage zur resignativen AZ bejahten, wurden zu den resignativ Zufriedenen gezählt. Ebenso wurden *nur* Personen, welche die jeweiligen Zusatzfragen zur stabilisierten und progressiven AZ bejahten, in die entsprechende AZ-Form eingeteilt (vgl. Tabelle 2.2, Studie 1). Bruggemann (1976) stellte Unterschiede bezüglich der Geschlechter- und Altersverteilung in Bezug auf die verschiedenen AZ-Formen fest. So waren Männer in den Gruppen progressive AZ und konstruktive AUZ überrepräsentiert. Personen zwischen 25 und 34 Jahren waren in der Gruppe der progressiv Zufriedenen über- und in der Gruppe der stabilisiert Zufriedenen unterrepräsentiert. Bei den über 44-Jährigen war die Aufteilung umgekehrt. Auch Personen mit verschiedenen Einkommensverhältnissen unterschieden sich bezüglich der AZ-Form. So waren Personen mit niedrigem Einkommen in der Gruppe der progressiv Zufriedenen unter- und in den Gruppen der stabilisiert Zufriedenen und fixiert Unzufriedenen überrepräsentiert. Personen mit höherem Einkommen waren hingegen in der Gruppe der progressiv Zufriedenen überrepräsentiert. Bezüglich des Bildungsniveaus ließ sich feststellen, dass Personen mit höherem Bildungsniveau eher in den Gruppen der progressiv Zufriedenen und der konstruktiv Unzufriedenen zu finden waren, Personen mit niedrigerem Bildungsniveau hingegen eher in den Gruppen der resignativ Zufriedenen und fixiert Unzufriedenen.

ad 2) Oegerli (1984) erstellte in seiner Dissertation an der Universität Bern auf der Grundlage von einigen vorherigen Operationalisierungen einen neuen Fragebogen zur Erfassung von AZ-Formen. Mit diesem 15-Item-Instrument führte er Faktoren- und Clusteranalysen durch. Faktorenanalytisch interpretierte er die drei Faktoren Resignation, allgemeine AZ und Veränderungsbereitschaft. Letztere wurde von Oegerli (1984) auch als progressive oder konstruktive AZ nach Bruggemann bezeichnet. Durch eine Clusteranalyse ergaben sich sechs verschiedene AZ-Formen (siehe Tabelle 2.2). Die Ergebnisse der Faktoren und Clusteranalysen validierte Oegerli mit 31 Interviews in der betreffenden Stichprobe. Auffällig an Oegerlis

Theoretischer Hintergrund

Ergebnissen ist, dass gut 2/3 der befragten Frauen resignative Tendenzen aufwiesen. Dies wird auch an den Interviewzitate deutlich (z. B., „ich nehme vieles nicht mehr so tragisch“ (Oegerli, 1984, S. 105) oder „Ich gehe zur Arbeit, weil’s nötig ist“ (a. a. O., S. 104)). Zu berücksichtigen ist, dass ausschließlich Frauen in Pflege- und Büro-/Verwaltungsjobs befragt wurden. Alle befragten Frauen kamen aus „unteren Funktionsgruppen“ (Oegerli, 1984, S. 63), d. h., es ist zu berücksichtigen, dass es sich möglicherweise um Arbeitsplätze handelt, bei denen wenig Abwechslung und wenige Gestaltungsmöglichkeiten gegeben sind. Außerdem gibt es durch die Interviews Hinweise darauf, dass die Frauen sich aufgrund ihres Geschlechts besonders benachteiligt fühlten („Ich habe Mühe, mich zur Wehr zu setzen. Als Frau muss man das zuerst lernen.“ (Oegerli, 1984, S. 103); „Als Mann wäre ich schon längstens Chef hier.“ (a. a. O., S. 101)). Insgesamt erbrachte Oegerli durch zahlreiche Interviewzitate einen nützlichen qualitativen Beitrag zur Bestimmung von möglichen AZ-Formen.

ad 3) In einer weiteren Schweizer Dissertation erfasste Widmer (1988) bei 1248 Krankenpflegern die allgemeine AZ und die Resignation. Er ging davon aus, dass sich alle Formen des Bruggemann-Modells durch eine spezifische Anordnung der Personen auf je einem Kontinuum Zufriedenheit – Nicht-Zufriedenheit und Resignation – Nicht-Resignation beschreiben lassen. Diese Annahme bestätigte er durch eine Clusteranalyse, in der er modellkonform alle AZ-Formen nach Bruggemann (außer Pseudo-AZ) bestätigen konnte. Die theoretische und die empirische Anordnung der AZ-Formen auf den Dimensionen allgemeine Zufriedenheit und Resignation sind Abb. 2.3 und 2.4 zu entnehmen.

Theoretischer Hintergrund

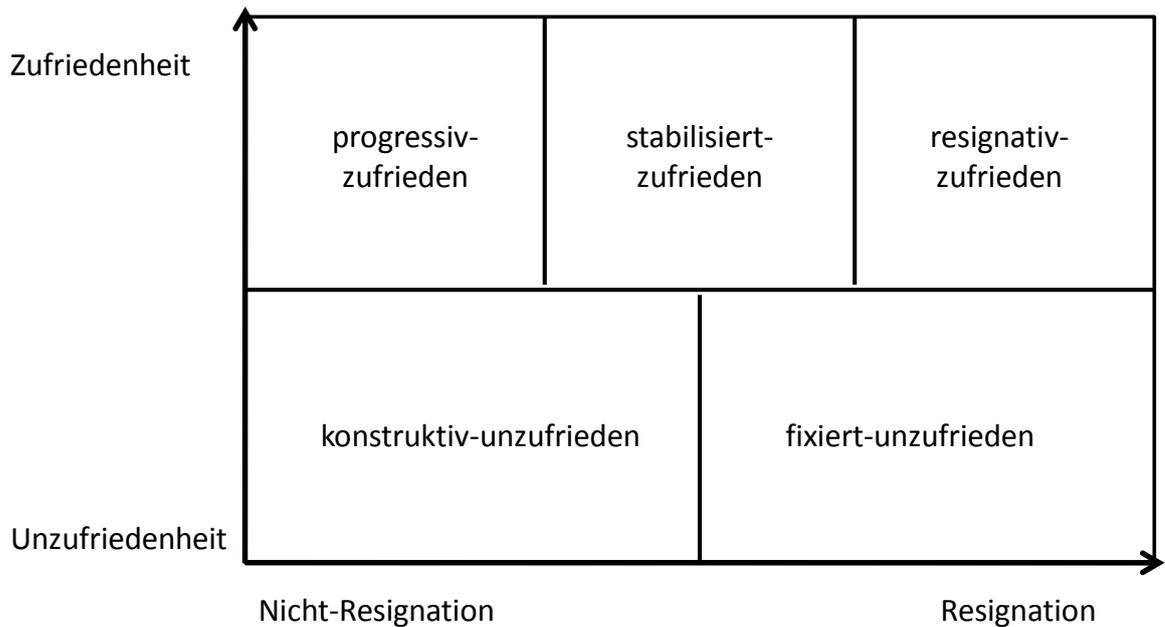


Abb. 2.3: Theoretisches Modell von Widmer (modifiziert aus Widmer, 1988, S. 86)

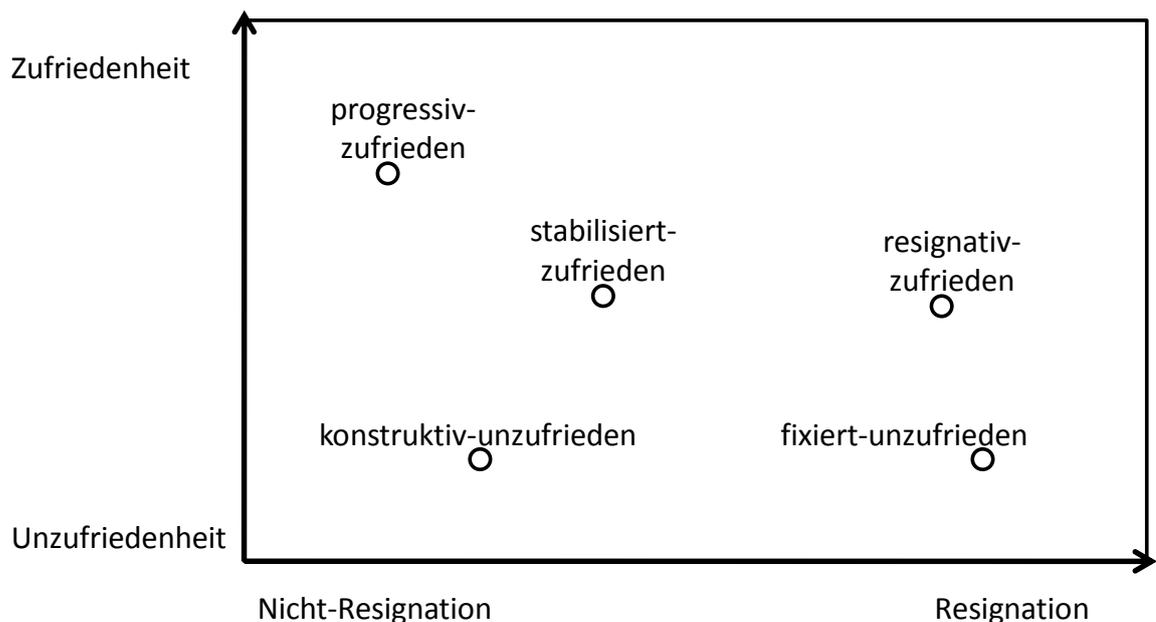


Abb. 2.4: Empirisches Ergebnis von Widmer (AZ-Resignations-Plot; modifiziert aus Widmer, 1988, S. 133)

Lediglich die empirisch gefundene Gruppe der progressiv Zufriedenen war etwas zufriedener als erwartet im Vergleich zu den stabilisiert und resignativ zufriedenen Personen.

Insgesamt stellt Widmers (1988) Untersuchung einen Beitrag zur Bestätigung des Bruggemann-Modells dar.

Theoretischer Hintergrund

ad 4) Büssing (1992) berichtet in einer Veröffentlichung über zwei empirische Studien zu Formen der AZ mit den Zielen, (1) die AZ-Formen nach Bruggemann durch clusteranalytische Methoden zu bestätigen, (2) die Theorie der AZ-Formen mit klassischen Sichtweisen der AZ zu vergleichen und (3), Zusammenhänge zwischen AZ-Formen und Kontrolle bei der Arbeit zu untersuchen. In den beiden Studien wurde der Arbeitszufriedenheits-Kurzfragebogen (AZK) von Bruggemann (1976) eingesetzt. Die Stichproben umfassten jeweils 72 (Studie 1) bzw. 232 (Studie 2) Krankenpfleger. In beiden Studien wurden Clusteranalysen mit den Items des AZK durchgeführt. Die Analysen führten zu unterschiedlichen Ergebnissen (siehe Tabelle 2.2, Studie 4), nicht nur in den Häufigkeitsverteilungen, sondern auch in der Art der Cluster. So gab es in Studie 1 lediglich die Form „resigniert-stabilisierte AZ“ und in Studie 2 zusätzlich die Formen „resigniert-fixierte AZ“ und „resignative AZ“. Während es in Studie 1 „stabilisierte AZ“ und „progressive AZ“ gab, gab es in Studie 2 eine Mischform der „stabilisiert-progressiven AZ“. In Studie 1 existierte eine „konstruktive AUZ“, in Studie 2 gab es diese Form nicht, sondern „konstruktive AZ“ und „konstruktiv-fixierte AUZ“. Zum Vergleich der AZ-Formen mit anderen AZ-Konzepten fragte Büssing (1992) in Studie 1 auch unterschiedliche Facetten der AZ (Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten, dem Gehalt usw.) ab. Auch die Facetten wurden geclustert; und es wurden Zusammenhänge zwischen den AZK-Clustern und den Facetten-Clustern gesucht, aber keine gefunden. In Studie 2 wurden Unterschiede zwischen den Gruppen der resigniert Zufriedenen, der konstruktiv Zufriedenen und der konstruktiv-fixiert Unzufriedenen in Bezug auf Kontrolle untersucht. Kontrolle wurde dabei auf unterschiedliche Art und Weise operationalisiert. Der Tätigkeitsspielraum (Büssing & Glaser, 1991) war z. B. für alle drei Gruppen ungefähr gleich stark ausgeprägt. Die konstruktiv-fixiert Unzufriedenen hatten jedoch ein niedrigeres Maß an individueller und kollektiver Kontrolle als die anderen Gruppen. Die konstruktiv Zufriedenen wiesen die höchste kollektive Kontrolle sowie die höchste Hoffnung und den höchsten Wunsch nach Kontrolle auf. Resigniert Zufriedene hatten hingegen wenig Hoffnung auf Kontrolle – bei gleichzeitig geringem Wunsch nach Kontrolle.

Nach Büssing (1992) zeigen diese Ergebnisse, dass ein relativ großer Anteil der „zufriedenen“ Krankenpfleger nicht wirklich zufrieden, sondern passiv-resigniert sei. Die Zusammenhänge der verschiedenen AZ-Formen zur Kontrolle zeigen, dass

Theoretischer Hintergrund

konstruktiv Zufriedene im Gegensatz zu resigniert Zufriedenen eher den Willen haben, ihre Situation aktiv zu beeinflussen und Änderungen herbeizuführen.

Da in den beiden vorgestellten Studien sehr unterschiedliche Muster von AZ-Formen vorkommen, bezweifelte Büssing (1992) die Gültigkeit des Bruggemann-Modells in der Reinform. Es sei nicht möglich, die von Bruggemann postulierten Formen eins zu eins in empirischen Untersuchungen zu replizieren. Der qualitativ-dynamische Charakter des Modells mache eine quantitative Messung sehr schwierig. Die Erfahrung des Autors hingegen zeige, dass offene Interviewsituationen zur Erforschung dieses Konzeptes vielleicht eher die geeignete Methode seien. Als praktisch relevant wurde vor allem die Unterscheidung zwischen resignativer und konstruktiver AUZ gesehen. Wenn erstere gemindert und letztere gefördert würde, sei dies eine gute Voraussetzung für Aktivität seitens der Mitarbeiter, organisationale Veränderung, Verbesserungen und das Setzen hoher Leistungsziele.

Insgesamt zeigten Büssings Studien, dass Kontrolle am Arbeitsplatz eine wichtige Variable ist, die im Zusammenhang mit AZ-Formen zu beachten ist. Besonders zwischen den von Büssing so genannten resigniert Zufriedenen und konstruktiv Zufriedenen gab es hier bedeutsame Unterschiede.

ad 5) Eine 1999, ebenfalls von Büssing und Kollegen veröffentlichte Studie (Büssing et al., 1999) verfolgte zwei Ziele: (1) Das von Büssing (1991) generierte erweiterte Modell der AZ-Formen zu validieren, und (2) die Präsentation neuer Methoden zusätzlich zum AZK (Bruggemann, 1976), um AZ-Formen zu messen. In der qualitativ-quantitativen Studie wurden 46 Krankenpfleger aus psychiatrischen Krankenhäusern untersucht.

Mithilfe eines halb strukturierten Interviews wurden alle untersuchten Personen in eine von acht AZ-Formen eingeteilt. Sechs davon waren dem originalen Bruggemann-Modell bzw. Büssings (1991) erweitertem Modell zuzuordnen: So wurden alle AZ-Formen nach Bruggemann außer Pseudo-AZ und resignative AUZ bestätigt. Zwei Formen wurden in der Interviewstudie zusätzlich auf empirischer Basis identifiziert: Zufriedenheit mit konstruktiven und fixierten Elementen und Zufriedenheit in Kombination mit reduziertem Anspruchsniveau. Die Ergebnisse wurden mit dem AZK und einer Kartenwahl-Technik validiert.

Die mit dem AZK gewonnenen Ergebnisse ergaben fünf AZ-Formen, die teilweise das Bruggemann-Modell bestätigten. Hier gab es erneut eine andere

Zusammenstellung und sogar eine neue AZ-Form: konstruktive AUZ mit Jobwechsel. Die Form „konstruktive AZ“ entspricht der konstruktiven AUZ, da diese Personen u. a. der Aussage zustimmen, dass sie *unzufrieden* sind. Wahrscheinlich nannten Büssing und Kollegen diese Form „konstruktive AZ“, weil die Person im Gegensatz zur konstruktiven AUZ (Jobwechsel) die Probleme in ihrem Job angehen möchte und nicht an einen Wechsel denkt (im Gegensatz dazu wurde in der Studie von Büssing et al. von 1992 der Begriff „konstruktive AZ“ eher äquivalent zu progressiver AZ gebraucht.).

Nach Büssing et al. (1999) gibt die Studie Hinweise auf die Gültigkeit des Modells mit sechs AZ-Formen. Resignative AUZ sei eine Form, die in Studien wiederholt aufgetreten sei und stelle deshalb eine Erweiterung des Bruggemann-Modells dar. Die klarsten empirischen Hinweise gab es in Bezug auf die Existenz von stabilisierter und progressiver AZ. Bei allen anderen Formen seien die mit den unterschiedlichen Methoden gewonnenen Ergebnisse ambivalent. Ökonomischere Methoden als die Interviewtechnik seien notwendig, um größere Stichproben untersuchen zu können. Von Interesse sei auch eine Untersuchung des Zusammenhangs zwischen AZ und Arbeitsleistung. Da Arbeitsleistung jedoch schwer zu fassen sei, sei es vielversprechender, Problemlösungsversuche oder Coping als Ergebnisvariable zu betrachten. Schließlich sei insgesamt eine interaktionistische Sichtweise der AZ als gegenseitige Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt einer statischen, persönlichkeitszentrierten Sichtweise, wie sie zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vorherrsche, vorzuziehen.

Büssings (1992) Fazit in seiner ersten umfassenden Veröffentlichung mit empirischen Ergebnissen zu AZ-Formen war ein Ruf nach qualitativen Methoden zur AZ-Messung, da sich Probleme bei der quantitativen Messung zeigten. Nachdem nun bei der Verwendung unterschiedlicher Methoden erneut widersprüchliche Ergebnisse auftauchten (Büßing et al., 1999), aber zwei AZ-Formen (stabilisierte und progressive AZ) relativ klar hervorgehoben werden konnten, entstand erneut der Wunsch nach einem ökonomischen, quantitativen Instrument mit guten Gütekriterien.

ad 6) Udris und Rimann (1994) führten eine empirische Untersuchung an 550 Ingenieuren in fünf Schweizer Großbetrieben durch und erhoben Formen der AZ mit 12 Items „nach Bruggemann“ (Udris & Rimann, 1994, S. 141). Als Ergebnis einer Faktorenanalyse fanden sie drei Skalen: stabilisiert-adaptive AZ, konstruktiv-

Theoretischer Hintergrund

progressive AZ und resignativ-fixierte AZ. Die angegebenen Beispielitems lassen vermuten, dass die in der Untersuchung resultierenden AZ-Formen durch Mischungen aus unterschiedlichen Einzeldeterminanten entstanden sind. Zum Beispiel verdeutlicht das Item „Ich wünsche, dass sich an meiner Stelle nichts ändert.“ („stabilisiert-adaptive AZ“ (Udris & Rimann, 1994, S. 141)) lediglich ein gleichgebliebenes Anspruchsniveau. Es sagt aber nichts darüber aus, ob die Person zufrieden oder unzufrieden ist. Wahrscheinlich gehört zu dieser Skala auch ein Item, welches die Zufriedenheit misst. Daher ist zu vermuten, dass diese Skala der stabilisierten AZ nach Bruggemann entspricht. Ein interessantes Ergebnis aus der Untersuchung von Udris und Rimann ist u. a. die Analyse, durch welche Formen der AZ sich jeweils karriere- oder freizeitorientierte Ingenieure am ehesten beschreiben lassen. Karriereorientierung bedeute Arbeit in Großbetrieben in höheren Positionen, mit guter Bezahlung, viel Verantwortung sowie Verzicht auf Freizeit. Freizeitorientierung sei durch weniger Ehrgeiz, eine sichere Position und Ausrichtung auf sinnvolle Tätigkeiten in der Freizeit gekennzeichnet. Die Teilnehmer in Udris und Rimanns Untersuchung bekamen Szenarien von Ingenieuren vorgelegt, die diesen Beschreibungen entsprachen, und sie sollten angeben, mit welchem der Szenarien sie sich am ehesten identifizierten. Freizeitorientierte Ingenieure hatten die höchsten Werte in der stabilisiert-adaptiven und in der resignativ-fixierten AZ. Die Karriereorientierten hatten hingegen in diesen AZ-Formen die niedrigsten Werte. Die höchsten Werte der progressiv-konstruktiven AZ hatten die Karriereorientierten. Udris und Rimann sahen dies als Hinweis darauf, dass die beruflichen Gestaltungsmöglichkeiten, die bei stabilisiert-adaptiv und resigniert-fixiert Zufriedenen fehlen, in der Freizeit ausgeglichen werden. Diese Vermutung verdeutlicht einmal mehr die Wichtigkeit der Autonomie in der Arbeit beim Zustandekommen der AZ-Formen.

ad 7) Baillod und Semmer (1994) untersuchten Berufsverläufe und Fluktuation von Computerfachleuten und erhoben in diesem Zusammenhang Formen der AZ mit einem 11-Item-Instrument in Anlehnung an Bruggemann et al. (1975) und Oegerli (1984). Sie führten mit diesen 11 Items eine Faktorenanalyse durch und erhielten als Ergebnis zwei Faktoren: allgemeine AZ und Resignation. Sie erhoben zu zwei Zeitpunkten im Abstand von einem Jahr Daten mit demselben Fragebogen. Die Mittelwerte für die beiden Skalen allgemeine AZ und Resignation unterschieden sich

kaum, was auf eine gewisse Stabilität der Faktoren hinweist, zumindest für den Zeitraum der Untersuchung.

ad 8) Baumgartner und Udris (2006) gaben einen Überblick über verschiedene Studien, die empirische Untersuchungen des Bruggemann-Modells enthalten. Dieser Überblick erfolgte in ähnlicher Art und Weise wie in dieser Arbeit (vgl. Tabelle 2.2). Bei den meisten der zitierten Studien handelte es sich um unveröffentlichte Lizentiatsarbeiten aus der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich. An dieser Stelle wird darauf verzichtet, diese zu zitieren. Es wird lediglich eine grobe Zusammenfassung gegeben und auf den Aufsatz von Baumgartner und Udris (2006) verwiesen. Die veröffentlichten Arbeiten von Oegerli (1984), Widmer (1988), Baillod und Semmer (1994) sowie Udris und Rimann (1994), die in dem Beitrag von Baumgartner und Udris (2006) herangezogen worden sind, wurden in die vorliegende Übersicht aufgenommen (siehe Tabelle 2.2 und die entsprechenden Textstellen). Zusammenfassend wurden in neun zitierten Studien AZ-Formen mit den folgenden Bezeichnungen gefunden: allgemeine AZ, progressive AZ, Veränderung, konstruktiv-progressive AZ, stabilisierte AZ, stabilisiert-adaptive AZ, Stagnation, resignative AZ, resignative AUZ, Resignation, resignativ-stabilisierte AZ, resignativ-fixierte AUZ, resignativ-fixierte AZ, resignative Ambivalenz, Rückschritt zur Anpassung, fixierte AUZ und konstruktive AUZ. Auch wenn insgesamt die Studienergebnisse sehr unterschiedlich ausfielen, stellten die Autoren eine Gemeinsamkeit in allen zitierten Arbeiten fest: Es gab immer einen Faktor, der mit der Senkung des Anspruchsniveaus bzw. Resignation zu tun hatte. In der Forschung zu AZ-Formen sollten nach Baumgartner und Udris (2006) also zumindest zwei Dimensionen der AZ unterschieden werden: zufrieden vs. unzufrieden und resigniert vs. nicht resigniert.

Baumgartner und Udris (2006) berichten u. a. über eine Studie (Martin, Udris, Ackerman & Oegerli, 1980), in der resignative AZ mit geringem Handlungsspielraum sowie Unterforderung zusammenhing. Konstruktive AUZ hing hingegen mit Überforderung zusammen.

In einer eigenen Studie gingen Baumgartner und Udris (2006) außerdem der Frage nach, mithilfe welcher Determinanten sich AZ-Formen beschreiben lassen (es handelt sich um die in Tabelle 2.2 zitierte Untersuchung von Baumgartner und Udris (2006)). Zur Messung von AZ-Formen wurden 15 Items eingesetzt und

Theoretischer Hintergrund

faktorenanalytisch untersucht. Es resultierten vier Faktoren: progressive AZ, stabilisierte AZ, resignative AZ und fixierte AZ. Zusätzlich wurde eine Clusteranalyse berechnet, nach der alle Personen in eines von vier Clustern geordnet wurden: progressiv zufriedener Typ, stabilisiert zufriedener Typ, resignativ zufriedener Typ und frustriert unzufriedener Typ. Diese Cluster ließen sich anhand verschiedener Determinanten beschreiben. Der progressiv zufriedene Typ zeichnete sich durch eine hohe progressive AZ (als faktorenanalytisch gewonnene Skala) und eine niedrigere Ausprägung aller anderen AZ-Formen aus. Der stabilisiert zufriedene Typ war durch eine hohe stabilisierte Zufriedenheit und gleichzeitig niedrigere Ausprägung aller anderen AZ-Formen gekennzeichnet. Er hatte eher eine internale als eine externale Kontrollüberzeugung, d. h., er hatte das Gefühl, die Situation, in der er sich befindet, selbst beeinflussen zu können, statt ihr schicksalhaft ergeben zu sein. Beim resignativ zufriedenen Typ war die resignative AZ am stärksten, aber auch stabilisierte und progressive AZ waren relativ hoch ausgeprägt. Die fixierte Unzufriedenheit war hingegen geringer. Personen des resignativ zufriedenen Typs hatten eher eine externale als internale Kontrollüberzeugung. Der frustriert unzufriedene Typ zeichnete sich durch eine hohe fixierte Unzufriedenheit und durch eine hohe progressive Zufriedenheit aus. Er hatte eher eine externale als eine internale Kontrollüberzeugung.

In ihrer Untersuchung leisteten Baumgartner und Udris (2006) einen Beitrag zur Unterstützung des Bruggemann-Modells. Zusammenfassend stellten Baumgartner und Udris einen Bedarf an qualitativen Studien sowie an Längsschnittstudien zu Formen der AZ fest. Eine Quantifizierbarkeit von Aussagen über AZ-Formen sei dennoch wünschenswert, damit eine Konstruktvalidierung erfolgen kann (Baumgartner & Udris, 2006).

ad 9) In der Studie „Was ist gute Arbeit? - Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ gab Fuchs (2006) einen Überblick über die Verbreitung von materieller Absicherung, Fehlbelastungen und Ressourcen bei der Arbeit in der deutschen Erwerbsbevölkerung. Es handelt sich um eine Fragebogenuntersuchung an 5388 Personen, die als repräsentativ für alle Erwerbstätigen in Deutschland gesehen werden. Bei der Ergebnisdarstellung wurde unterschieden zwischen abhängig Beschäftigten und Selbstständigen (siehe Tabelle 2.2). Fuchs (2006) setzte in dieser Befragung u. a. den AZK (Bruggemann, 1976) ein. Dabei ergab sich bei

Theoretischer Hintergrund

Betrachtung der Ergebnisse das Problem, dass 14 % der befragten abhängig Beschäftigten und 15 % der Selbstständigen sowohl der Aussage „Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle zufrieden“ als auch der Aussage „Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeitsstelle *nicht* zufrieden“ zustimmten. Da Bruggemanns Originalkonzept diese Widersprüchlichkeit nicht vorsah, wurden die betreffenden Befragten in eine neue AZ-Form, die „diffus Unzufriedenen“ eingeteilt. Es wurde vermutet, dass diese „diffus Unzufriedenen“ mit einigen Aspekten ihrer Arbeit zufrieden, mit anderen unzufrieden sind. Aufgrund „geringer Trennschärfen“ (Fuchs, 2006, S. 142) fasste Fuchs die Formen fixierte Unzufriedenheit und resignative Zufriedenheit sowie stabilisierte Zufriedenheit und progressive Zufriedenheit zusammen. Dennoch wurden die prozentualen Angaben für die Einzelformen berichtet. Auffällig an den Ergebnissen ist, dass Selbstständige zufriedener mit ihrer Arbeitssituation waren als abhängig Beschäftigte. Abhängig Beschäftigte waren beinahe doppelt so oft konstruktiv unzufrieden wie Selbstständige (konstruktive AUZ beinhaltet hier auch die Aussage: „Wenn sich nicht bald etwas an meiner derzeitigen Arbeitssituation ändert, suche ich mir eine neue Arbeitsstelle“.). Die resignative Zufriedenheit und die fixierte Unzufriedenheit waren bei den abhängig Beschäftigten stärker ausgeprägt als bei den Selbstständigen. Stabilisierte und progressive Zufriedenheit waren bei den Selbstständigen höher. Diese Ergebnisse wurden vor dem Hintergrund interpretiert, dass Selbstständige mehr Einflussmöglichkeiten auf ihre eigene Arbeit haben und somit insgesamt zufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind.

Auch in der Studie von Fuchs ist die hohe Bedeutung der eigenen Einflussmöglichkeiten bzw. Autonomie in Bezug auf die AZ zu erkennen.

Wie in anderen Studien ist auch in dieser Untersuchung eine direkte Bestätigung der unterschiedlichen AZ-Formen nach Bruggemann in der Reinform nicht gelungen.

ad 10) Iwanowa (2007) konstruierte ein weiteres Messinstrument zur Erhebung der verschiedenen AZ-Formen nach Bruggemann und untersuchte den Zusammenhang der AZ-Formen mit Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und psychischen sowie körperlichen Gesundheitsindikatoren. Diese Studie stammt aus Österreich. Das Instrument zur Erfassung der Formen der AZ (FAZ) sollte zu Screeningzwecken dienen und wurde an einer heterogenen Stichprobe

von $n = 1119$ getestet. Es wurden kurze Aussagen verwendet, die dann in der Auswertung zu einer AZ-Form kombiniert wurden. Dabei wurden im Fragebogen Personen zuerst gefragt, ob sie insgesamt mit ihrer Arbeitstätigkeit eher zufrieden oder eher unzufrieden sind („forced choice“), und danach sollten sie je nach gegebener Antwort nur noch spezifische Folgefragen beantworten. Die Kombination bestimmter Antworten führte jeweils zur Einordnung der Person in eine der sechs AZ-Formen nach Bruggemann. Die Verteilung der Personen auf die verschiedenen AZ-Formen ist Tabelle 2.2 zu entnehmen. Außerdem zeigte sich in Iwanowas Untersuchung, das fixierte AUZ und konstruktive AUZ positiv mit Stressoren wie Unsicherheit und Organisationsproblemen zusammenhängen, während für resignative, stabilisierte und progressive AZ eher negative Zusammenhänge mit diesen Stressoren zu beobachten waren. Stabilisiert und progressiv Arbeitszufriedene hatten einen besseren allgemeinen Gesundheitszustand sowie weniger depressive, neurotische und Gesamtbeschwerden als fixiert oder resignativ Zufriedene. Sie hatten außerdem weniger Herz-Kreislauf-Beschwerden als resigniert Zufriedene und weniger Rückenbeschwerden als fixiert Unzufriedene. Iwanowa untersuchte außerdem Zusammenhänge der AZ-Formen mit Aussagen über die Fluktuationsabsicht. Dabei stellte sie fest, dass stabilisiert und progressiv Zufriedene häufig (zu ca. 55 % und 43 %) „arbeitsplatztreu“ waren, d. h., sie fühlten sich am Arbeitsplatz wohl und würden auch bei besserer Bezahlung den Arbeitsplatz nicht wechseln. Jeweils ca. 25 % der resignativ und stabilisiert Zufriedenen würden den Arbeitsplatz für eine bessere Bezahlung wechseln. Über 30 % der fixiert Unzufriedenen, über 20 % der konstruktiv Unzufriedenen und ca. 15 % der resignativ Unzufriedenen würden bei Gelegenheit einen anderen Job, selbst bei geringerer Bezahlung, annehmen.

Insgesamt zeigten Iwanowas Untersuchungen, das stabilisierte und progressive AZ von allen AZ-Formen in Bezug auf den Gesundheitszustand und die Fluktuationsabsichten am günstigsten zu bewerten sind.

2.1.4 Fazit zur bisherigen empirischen Befundlage

Zusammenfassend zeigen die in der Tabelle 2.2 aggregierten und im Text ausführlich dargestellten Befunde, dass in unterschiedlichen Untersuchungen immer wieder andere Zusammenstellungen von AZ-Formen mit unterschiedlichen Häufigkeitsangaben gefunden wurden. Dies kann zum einen daran liegen, dass unterschiedliche Stichproben untersucht wurden. Zum Beispiel ist davon

Theoretischer Hintergrund

auszugehen, dass in Krankenpfleger- und Fabrikarbeiterstichproben jeweils unterschiedliche Arbeitsbedingungen herrschen und sich dies auf die Verteilung der AZ-Formen auswirkt. Zum anderen wurden unterschiedliche Mess- und Auswertungsmethoden verwandt, die sich außerdem auf die Ergebnisse auswirken können. Dass es in ein und derselben Untersuchung von Baumgartner und Udris (2006) inhaltliche Überschneidungen zwischen gefundenen AZ-Clustern und AZ-Faktoren gibt, macht dies besonders deutlich.

In der vorliegenden Studie sollen allgemeine Aussagen über dynamische Prozesse der AZ gemacht werden. Dazu wird ein einheitliches, standardisiertes, quantitatives Instrument benötigt.

Obwohl immer wieder einzelne Operationalisierungen unternommen worden sind (Bruggemann, 1976; Büssing, 1992; Büssing, Bissels & Krüsken, 1997; Oegerli, 1984), gibt es für die Formen der AZ keine etablierten quantitativen Messinstrumente. Bei Versuchen, solche zu konstruieren, ergaben sich immer wieder Mischformen, und die ursprünglich von Bruggemann postulierten AZ-Formen ließen sich nicht in ihrer reinen Form bestätigen (Büssing, 1992).

Büssing (1992) machte die Probleme, die damit einhergehen, Bruggemanns dynamisch-qualitatives Modell quantitativ messen zu wollen, sehr deutlich; er kam zu dem Schluss, dass sich das Modell vielleicht nicht quantitativ bestätigen lässt. Anstatt die Gültigkeit des Modells anzuzweifeln oder quantitative Messungen als unmöglich einzustufen, ist es aber lohnenswert, sich genauer mit der Art und Weise der quantitativen Messung zu befassen: Ist der AZK von Bruggemann, der 1976 konstruiert wurde, das richtige Instrument, um Formen der AZ quantitativ zu erfassen? Ist die Einordnung einer Person in nur *eine* AZ-Form (wie mit diesem Instrument suggeriert) angebracht, oder ist es möglich, dass Personen zwar einer vorherrschenden Form zuzuordnen sind und dennoch z. B. progressiv Zufriedene auch „ein bisschen stabilisiert zufrieden“ sein können? Die Ergebnisse von Büssing (1992) legen eine Überschneidung der Reinformen nahe. Zum Beispiel lässt die von ihm gefundene AZ-Form „resigniert-stabilisiert“ vermuten, dass es Personen gibt, die sowohl resignativ als auch stabilisiert zufrieden sind. Das heißt aber nicht, dass man die Reinformen aus dem Bruggemann-Modell nicht messen darf, sondern vielmehr, dass man davon ausgehen muss, dass Personen in Bezug auf die unterschiedlichen AZ-Formen unterschiedlich hohe Ausprägungen aufweisen können. Jede AZ-Form

Theoretischer Hintergrund

für sich kann somit als eigenes Konstrukt, z. B. auf einer Dimension von „trifft nicht zu“ bis „trifft zu“, gesehen werden, auch wenn es unterschiedliche Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen AZ-Formen gibt (zu diesen Zusammenhängen siehe Abschnitt 2.3: Ableitung der Hypothesen, Hypothese 3).

Baumgartner und Udris (2006) kritisierten, dass in vorhandenen Instrumenten zur Messung von AZ-Formen oft umständliche Formulierungen enthalten sind und die Befragten auf mehrere Satzteile antworten müssen. Dieser Kritik ist mit der Entwicklung neuer, kürzerer Items schon Rechnung getragen worden. In unterschiedlichen Untersuchungen sind immer wieder neue Instrumente zur Messung von AZ-Formen entwickelt worden (z. B. Bruggemann, 1976; Fischer & Lück, 1972; Neuberger, 1974a). Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sind aber aufgrund der unterschiedlichen Messinstrumente schlecht vergleichbar. Außerdem ist die interne Konsistenz bestehender Messinstrumente zur Messung von AZ-Formen grundsätzlich anzuzweifeln. Keines der bisherigen quantitativen Instrumente enthält mehr als zwei Items pro Skala bzw. AZ-Form (insofern AZ-Formen überhaupt mit Skalen gemessen werden). Demnach kann keine interne Konsistenz berechnet werden und es können kaum stabile quantitative Zusammenhänge zu anderen Variablen aufgezeigt werden.

Ein neuerer Ansatz zur Operationalisierung von AZ-Formen stammt von Iwanowa (2007). In ihrem Fragebogen „FAZ“ werden kurze Aussagen verwendet, die in der Auswertung zu einer AZ-Form kombiniert werden. Dabei wird eine „forced choice“-Methode angewandt, indem Personen zuerst gefragt werden, ob sie insgesamt mit ihrer Arbeitstätigkeit eher zufrieden oder eher unzufrieden sind und sie nach diesem Filter nur noch bestimmte Fragen beantworten brauchen. Die Kombination dieser Antworten führt jeweils zur Einordnung in eine der sechs AZ-Formen nach Bruggemann. Die Zusammenstellung dieser Antworten passt aber zum Teil nicht zur ursprünglichen Theorie Bruggemanns. Zum Beispiel führt die Kombination der Aussagen „ich bin zufrieden“, „ich erwarte nicht viel“ und „alles soll so bleiben“ zur Einordnung in die Kategorie resignative AZ, obwohl der Wunsch, dass alles so bleiben soll, eher der stabilisierten AZ zuzuordnen wäre. Das Instrument ist sehr nützlich zu Screeningzwecken, wenn man etwas über die Verteilung verschiedener AZ-Formen in einer Stichprobe wissen möchte. Aufgrund der „forced choice“ Methode (die unterschiedlichen Formen der AZ schließen sich zwingend gegenseitig aus) ist es aber nicht möglich, AZ-Formen auf einem

Theoretischer Hintergrund

Kontinuum zu messen und somit auch nicht, Zusammenhänge zu anderen Variablen aufzuzeigen.

Der neueste Versuch, Formen der AZ quantitativ zu erfassen, stammt von Ferreira (2009). Zu diesem Kongressbeitrag gibt es leider noch keine schriftliche Veröffentlichung. In ihrem Instrument unterscheidet Ferreira zwischen 36 Formen der AZ. Diese Art der Erhebung ist für die wissenschaftliche Erforschung von AZ-Typologien interessant, jedoch in Bezug auf das Gütekriterium der Ökonomie (ein interessierendes Konstrukt auf möglichst unkomplizierte Weise, d. h. mit wenig Aufwand, zu erfassen) nicht befriedigend.

Dormann und Zapf (2001) betonen, dass das Konzept der AZ insgesamt noch immer relativ theorielos sei und deshalb auch die meisten Messinstrumente zu undifferenziert seien. Sie zitieren Büssing (1992) sowie Bruggemann et al. (1975) und kommen zu dem Schluss, dass die Theorie der AZ-Formen ein vielversprechender Ansatz sei, neue Instrumente zu entwickeln.

An dem oben gegebenen Überblick ist zu erkennen, dass das Konzept der AZ-Formen nach Bruggemann seit seiner ersten Veröffentlichung viele weitere Forschungsarbeiten und weitere Differenzierungen ausgelöst hat, also der Begriff „theorielos“ vielleicht unzutreffend ist, zumindest in Bezug auf das Bruggemann-Modell der AZ. Die Art und Anzahl der unterschiedlichen Befunde ist dabei nicht mehr leicht zu überblicken. Tabelle 2.4 stellt eine Zusammenfassung von Tabelle 2.2 dar, in der bereits Befunde aus Studien zu AZ-Formen zusammengetragen worden sind. Diese erneute Zusammenfassung stellt eine Auszählung dar, welche der in den Studien gefundenen AZ-Formen am häufigsten vorkommen.

Theoretischer Hintergrund

Tab. 2.4: Zusammenfassende Anzahl von AZ-Formen, die in unterschiedlichen Studien bestätigt werden konnten. AUZ = Arbeitsunzufriedenheit

Gefundene AZ-Form und Alternativtitel, die dasselbe bedeuten (Begründungen siehe Fließtext in Kapitel 2.1.3)	Anzahl des Vorkommens in den untersuchten Stichproben (insg. 14 Studien/Teilstudien)
Originale AZ-Formen nach Bruggemann:	
Progressive AZ Konstruktive AZ (Büssing, 1992) Konstruktiv-progressive AZ (Oegerli, 1984) Veränderungsbereitschaft (Oegerli, 1984)	11
Resignative AZ Resignierte AZ (Büssing et al., 1999)	11
Stabilisierte AZ Stabile AZ (Bruggemann, 1976)	10
Konstruktive AUZ Konstruktive AZ (Büssing et al., 1999)	9
Fixierte AUZ	7
Sonderformen (von Bruggemann abweichend):	
Resignativ-stabilisierte Zufriedenheit/AZ	3
Resignation	2
Allgemeine AZ	2
Stabilisiert-progressive AZ	2
Pseudo-AZ	1
Resignative Ambivalenz	1
Resignativ-fixierte Unzufriedenheit	1
Resignativ-fixierte AZ	1
Resignierte AUZ	1
Konstruktiv-fixierte AUZ	1
Konstruktiv-fixierte AZ	1
Konstruktive AUZ (Jobwechsel)	1
Diffus unzufriedene AZ (sowohl zufrieden als auch unzufrieden)	1

Tabelle 2.4 ist zu entnehmen, dass die stabilisierte, progressive sowie resignative AZ zusammen mit der konstruktiven AUZ die am häufigsten replizierten AZ-Formen des Bruggemann-Modells sind. Im Überblick von Baumgartner und Udris (2006) kommen die Formen stabilisierte, progressive und resignative AZ am häufigsten vor. Geht man davon aus, dass in der progressiven AZ durch die Anhebung des Anspruchsniveaus zwischenzeitlich eine kreative Unzufriedenheit herrscht, erscheint die Betrachtung der konstruktiven AUZ redundant, da sie in der progressiven enthalten ist und für beide Formen dieselben Verhaltenstendenzen gelten.

In der vorliegenden Arbeit soll der Blickwinkel zusammenfassend auf die drei Formen der AZ fokussiert werden, die in empirischen Studien am häufigsten gefunden wurden: progressive AZ, resignative AZ und stabilisierte AZ.

2.2 Arbeitszufriedenheit und Kreativität

In Kapitel 2.1 wurde der Forschungsstand zu Formen der AZ zusammengefasst und darauf hingewiesen, dass zum aktuellen Zeitpunkt kein reliables, valides sowie ökonomisches Instrument zur Messung von AZ-Formen existiert. Im nun folgenden Kapitel wird zuerst der Begriff Kreativität eingeführt und dann der Frage nachgegangen, welcher Zusammenhang zwischen AZ und Kreativität besteht.

2.2.1 Was ist Kreativität?

Im Duden wird Kreativität als schöpferische Kraft oder Einfallsreichtum beschrieben. Aber was bedeutet das genau? In der Literatur der Allgemeinen sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie finden sich unterschiedliche Kreativitätsdefinitionen und -theorien. Einen guten Überblick bieten z. B. Sternberg (1999) auf dem Gebiet der Allgemeinen Psychologie sowie Shalley und Zhou (2008), Schuler und Görlich (2007) oder Maier, Streicher, Jonas und Frey (2007) auf dem Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie. Im Folgenden wird ein Kurzüberblick über einige der bekanntesten Ansätze gegeben. Diese Darstellung soll nicht erschöpfend sein, sondern lediglich den Begriff Kreativität für den Zweck der vorliegenden Arbeit einführen.

Kreativität aus der Perspektive der Allgemeinen Psychologie

Bei der theoretischen Konzeption von Kreativität gibt es unterschiedliche Blickwinkel. Erstens kann Kreativität als *Produkt* oder *Prozess* betrachtet werden. Zweitens kann

Theoretischer Hintergrund

sie als *individuelle* Eigenschaftskonzeption oder *kontextuell* eingebettetes Phänomen beschrieben werden (Schuler & Görlich, 2007; Taylor, 1988).

Kreative *Produkte* können große, geniale Leistungen von Wissenschaftlern oder Künstlern sein, Patente, wissenschaftliche Arbeiten oder kleine und große Verbesserungen, welche die Produktivität in Betrieben steigern (Schuler & Görlich, 2007). Sie können beispielsweise nach der Größe des kreativen Beitrags oder nach dem Nutzen oder der Anzahl ihrer vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten klassifiziert werden. Klassifiziert man kreative Leistungen in die Klassen „Verbesserungen von Bestehendem“ und „herausragende Neuerungen“, so bleibt offen, wo kleinere Neuerungen eingeordnet werden sollen. So gibt es unterschiedliche Klassifikationen kreativer Produkte, z. B. Major und Minor Contributions (Mumford & Gustafson, 1988) oder Kreativitätsarten, z. B. Ausdruckskreativität (z. B. von Kinderzeichnungen), produktive Kreativität (z. B. von Kunstwerken und wissenschaftlichen Arbeiten), erfinderische Kreativität (z. B. technische Neuheiten), innovative Kreativität (neue gedankliche Konzepte), emergentive Kreativität (völlig neues Prinzip (Torrance, 1988)). Bei der Klassifikation wird oft zwischen den Dimensionen Originalität und Wirkung der Anwendung unterschieden. So lassen sich kleinere, aber bedeutsame, sehr originelle bedeutsame, kleine und weniger bedeutsame sowie originelle, aber wenig bedeutsame Innovationen unterscheiden. Bei originellen Innovationen fehlen vorgegebene Ziele und Kenntnisstrukturen.

Kreativität lässt sich nicht nur als Produkt, sondern auch als Prozess betrachten. Nach dem aktuellsten Forschungsstand ist man sich darüber einig, dass Kreativität nicht durch „Geistesblitze“ oder plötzliche Eingebungen entsteht, sondern dass ein *Prozess* mit unterschiedlichen Phasen zu kreativen Ergebnissen führt (Maier & Hülsberger, 2009; Schuler & Görlich, 2007; Weisberg, 1988). Hierzu gibt es die unterschiedlichsten Modelle (für eine Übersicht siehe Schuler & Görlich, 2007). Eines davon stammt von Amabile (1996) und fokussiert den individuellen Kreativitätsprozess. Dieses Modell (siehe Abb. 2.5) besteht aus fünf Phasen, bei denen iterative Feedbackschleifen möglich sind: 1. Problem- oder Aufgabendefinition: Ein Problem oder eine Aufgabe wird vom Individuum selbst entdeckt oder von außen an die Person herangetragen, 2. Vorbereitung: Relevante Informationen und bisher bekannte Antwortalgorithmen werden aus dem Gedächtnis abgerufen, 3. Generierung von Antworten: Das Gedächtnis und die Umwelt werden

Theoretischer Hintergrund

nach geeigneten Lösungen durchsucht, 4. Validierung und Kommunikation von Antworten: gefundenen Lösungsmöglichkeiten werden bewertet, die Idee wird an andere kommuniziert und auf Anwendbarkeit geprüft. Zum Schluss (5.) stehen drei mögliche Ergebnisse des kreativen Prozesses: 5.1. Das Ziel ist erreicht und der Prozess endet, weil die Person zufrieden ist und keine weiteren kreativen Aktivitäten folgen. 5.2. Das Ziel wird nicht erreicht. Dann endet der Prozess, weil die Person frustriert ist. 5.3. Das Ziel wird teilweise erreicht. Dann geht der Prozess bei einer der vier vorherigen Phasen weiter, um das Ziel noch zu erreichen. Ein gewisses Erfolgserlebnis durch den vorangegangenen „Teilerfolg“ sichert die Motivation zum Fortfahren.

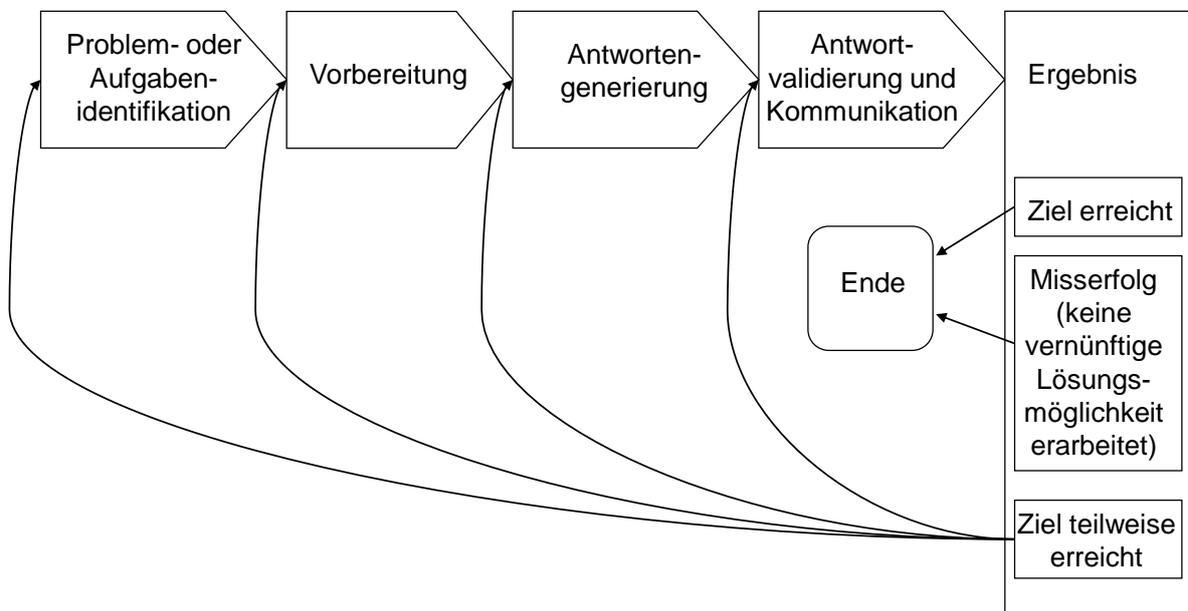


Abb. 2.5: Prozessmodell der Kreativität nach Amabile (entnommen aus Amabile, 1996, S. 113)

In Amabiles Modell geht es um individuelle Kreativität. Weiterhin gibt es Modelle, die den gesamten Innovationsprozess bis hin zur Umsetzung und Einführung von neuen Produkten oder Services am Markt beschreiben (Schroeder, Van de Ven, Scudder & Polley, 2000; Van de Ven & Angle, 2000; Van de Ven, Polley, Garud & Venkataraman, 1999). Die Anzahl und die Abfolge der Phasen sind je nach Modell unterschiedlich. Eine gröbere Einteilung des kreativen Prozesses kann durch die zwei Phasen Kreativität (Generierung neuer, nützlicher Ideen) und Innovation (Umsetzung dieser Ideen) vorgenommen werden (Axtell, Holman, Unsworth, Wall & Waterson, 2000).

Theoretischer Hintergrund

Kreativität kann man nicht nur als Produkt oder Prozess verstehen. Eine weitere Sichtweise von Kreativität ist, sie als *individuelle Eigenschaft* zu verstehen. Eigenschaftsorientierte Theorien erklären Kreativität z. B. anhand der Persönlichkeit, der Intelligenz oder des kognitiven Stils. In frühen Studien über Kreativität wurde davon ausgegangen, dass Kreativität primär durch Persönlichkeitsfaktoren bestimmt wird. Dementsprechend wurde versucht, Instrumente zur Erfassung einer „kreativen Persönlichkeit“ zu entwickeln (z. B. Barron & Harrington, 1981; Gough, 1979). Nach Kirton (1994) können Personen z. B. auf einem Kontinuum zwischen *Adaptors* und *Innovators* eingeordnet werden. *Adaptors* zeichnen sich dadurch aus, dass sie innerhalb gegebener Regeln handeln und diese selten infrage stellen, *Innovators* hingegen werden eher die übliche Vorgehensweise vernachlässigen und Risiken eingehen, um neue Handlungswege auszuprobieren (Kirton, 1994; Shalley, Zhou & Oldham, 2004).

Betrachtet man Kreativität als Eigenschaft einer Person, so stellt sich die Frage, wie sich der Eigenschaftsbegriff der Intelligenz von dem der Kreativität abgrenzen lässt. Für Guilford (1950) ist Kreativität ein Aspekt der Intelligenz. Kreatives Denken ist divergent statt konvergent, d. h., für die Lösung einer Aufgabe ist keine eindeutige Richtung vorgegeben (Guilford, 1967). Divergentes Denken ist gekennzeichnet durch Flexibilität, d. h. durch die Fähigkeit des Richtungswechsels im Denken, und durch Fluidität, d. h. durch einen gewissen Ideenfluss. Ein dritter Faktor, Originalität, bezieht sich auf die Einzigartigkeit von produzierten Ideen (Guilford, 1967). Sternberg (2003) differenziert zwischen verschiedenen Intelligenzarten. Für ihn gibt es die Triade analytische, kreative und praktische Intelligenz. Insgesamt gibt es in der Literatur unterschiedliche Befunde zur Stärke des Zusammenhangs zwischen Kreativität und Intelligenz. Nach Schuler und Görlich (2007) ist es nicht möglich, die beiden Konstrukte als unabhängig voneinander zu betrachten.

Zusätzlich zu den Eigenschaftstheorien der Kreativität existieren eher *systemische Theorien*, die neben dem Individuum auch die Umwelt des Individuums berücksichtigen, so die Theorien von Campbell (1960), Simonton (1999), Csikszentmihalyi (2007), Sternberg und Lubart (1991) sowie Sternberg (1999).

Campbell (1960) geht davon aus, dass kreative Lösungen ein Resultat des Probierens und der Auswahl von besonders kreativen Ansätzen aus einer Vielzahl von möglichen Ansätzen sind. Ein besonderer Fokus liegt in seinem Modell auf der

Theoretischer Hintergrund

Variation und der Selektion von Ideen. In einem evolutionären Prozess bleiben schließlich die nützlichsten Ideen bestehen und werden erfolgreich umgesetzt. Simonton (1999) baut auf diesem Modell auf und betont, dass Variation zur Neuheit und Selektion zur Nützlichkeit von Ideen beiträgt. Variation und Selektion geschehen meist nicht durch das Individuum selbst, sondern durch seine Umwelt.

Csikszentmihalyi (2007) sieht Kreativität als Veränderung der Kultur und betrachtet damit nur große, bedeutende Veränderungen als Kreativität. Kreativität liege immer im Auge des Betrachters. In Csikszentmihalyis Ansatz ist Kreativität, genau wie in Amabile (1996) konsensuellem Ansatz (siehe nächster Abschnitt: „Kreativität aus der Perspektive der Arbeits- und Organisationspsychologie“), stark vom soziokulturellen Kontext abhängig – kreativ ist nur, was vom Umfeld als kreativ erkannt und gewürdigt wird.

In Sternbergs und Lubarts (1991) Investitionstheorie der Kreativität z. B. entwickelt ein Individuum unter einem gewissen Risiko eine neue Idee. Es muss andere vom Wert seiner Idee überzeugen, also in die Idee investieren, ehe sie von anderen akzeptiert und angenommen wird und somit erfolgreich umgesetzt werden kann. Sternberg (1999) schlägt außerdem ein Modell unterschiedlicher Kreativitätsarten vor. In diesem Modell wird unterschieden nach dem Grad und der Art der Kreativität. So können kreative Ideen einen mehr oder weniger großen Beitrag leisten. Sie können Erweiterungen bestehender Ideen sein oder ganz und gar neue Ansätze, die alle bestehenden Paradigmen verwerfen. Es existieren auch graduelle Zwischenformen.

In der vorliegenden Arbeit wird der Ansatz vertreten, dass eine Erklärung kreativer Verhaltensweisen allein durch Persönlichkeitseigenschaften nicht möglich ist. Die rein persönlichkeitsorientierten Erklärungsversuche der Kreativität standen am Anfang der Kreativitätsforschung (Baer & Kaufman, 2006), und in der Zwischenzeit sind Ansätze entstanden, die ein differenzierteres Bild der Kreativität entwerfen. Kreativität wird also in der vorliegenden Arbeit als ein kontextuell eingebettetes Phänomen verstanden, d. h., sie ist nicht primär durch die Persönlichkeit, sondern durch Person *und* Umwelt bestimmt. Somit stellen die oben genannten systemischen Ansätze die in dieser Arbeit favorisierte Sichtweise dar. Die kontextuelle Einbettung der Kreativität in der vorliegenden Arbeit bedeutet die Einbettung in die Arbeitsumgebung der Person. Die genannten Ansätze

Theoretischer Hintergrund

berücksichtigen zwar bereits Person und Situation, haben jedoch größtenteils keinen direkten Bezug zum arbeits- und organisationspsychologischen Anwendungsgebiet. Im folgenden Abschnitt geht es um solche Ansätze, die sich der Frage widmen, wie Kreativität im Arbeitsleben erklärbar ist.

Kreativität aus der Perspektive der Arbeits- und Organisationspsychologie

Amables (1996) Ausführungen zur Kreativität sind in der Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, insbesondere unter Kreativitätsforschern, stark verbreitet. Sie befasst sich sowohl mit der Definition des Konzeptes Kreativität als auch damit, welche Bedingungen Kreativität fördern – auf der Seite des Individuums *und* der Umwelt. *Amables* umfassendes Kreativitätsmodell, inklusive des bereits erwähnten Modells zum Prozess der individuellen Kreativität, stellt eine nützliche Grundlage für die Theorie und die empirische Erhebung der vorliegenden Arbeit dar; deshalb wird zunächst dieses Modell ausführlicher behandelt. Anschließend wird in Kürze auf die Ansätze von Woodman, Sawyer und Griffin (1993) sowie Ford (1996) eingegangen, die wichtige zusätzliche Aspekte wie den Interaktionsgedanken zwischen verschiedenen Ebenen der Organisation und motivationale Elemente thematisieren und in der Arbeits- und Organisationspsychologie als zentrale Ansätze zur Kreativität gehandelt werden (Shalley & Zhou, 2008).

Amabile (1983; 1996) stellt eine doppelte *Definition der Kreativität* vor: eine *konsensuelle und eine konzeptuelle Definition*. Hintergrund der konsensuellen Definition ist das Kriteriumsproblem der Kreativitätsforschung: Woran ist Kreativität messbar? Bisher ist es nicht gelungen, einheitliche, präzise und allgemeingültige Kriterien zu spezifizieren. Nach *Amabile* (1996) ist das aber auch nicht nötig, solange man sich in Bezug auf die Operationalisierung einig ist.

Theoretischer Hintergrund

So schlägt sie zunächst die sogenannte konsensuelle Definition der Kreativität vor:

„A product or response is creative to the extent that appropriate observers independently agree it is creative. Appropriate observers are those familiar with the domain in which the product was created or the response articulated. Thus, creativity can be regarded as the quality of products or responses judged to be creative by appropriate observers, and it can also be regarded as the process by which something so judged is produced.” (Amabile, 1996, S. 33)

Demnach gibt es keine universellen Kriterien für Kreativität. Experten des betreffenden Gebietes müssen sich lediglich darin einig sein, dass ein Produkt oder eine Antwort auf ein Problem kreativ ist. Beurteilungen von Kreativität oder kreativen Eigenschaften liegen letztendlich immer im Ermessen des Betrachters. Auch Amabiles Kreativitätstheorie kann somit, wie der Ansatz von Csikszentmihalyi (2007), als systemischer, allgemeinspsychologischer Ansatz verstanden werden. Ebenso ist in dieser Definition zu erkennen, dass sowohl Produkte („the quality of products or responses“) als auch Prozesse („the process by which something so judged is produced“) als kreativ bezeichnet werden können.

Um wissenschaftlich am Thema Kreativität arbeiten zu können und die Theorieentwicklung voranzutreiben, schlägt Amabile eine zweite, konzeptuelle (Arbeits-) Definition der Kreativität vor:

„A product or response will be judged as creative to the extent that (a) it is both a novel and appropriate, useful, correct or valuable response to the task at hand, and (b) the task is heuristic rather than algorithmic.” (Amabile, 1996, S. 35)

Zusätzlich zu dem bereits existierenden Verständnis von Kreativität als etwas Neuem und Nützlichem wird das Kriterium einer heuristischen statt einer algorithmischen Aufgabe herangezogen. Bei einer algorithmischen Aufgabe sind Ziel und der Weg dorthin bekannt; bei einer heuristischen Aufgabe muss selbst ein Weg zum Ziel entwickelt werden. Manchmal ist sogar das Ziel unbekannt und muss selbst erkannt werden. Amabiles (1996) konsensuelle und konzeptuelle Definition von Kreativität sind miteinander verbunden. So sind Kreativitätseinschätzungen immer

Theoretischer Hintergrund

sozial, kulturell und historisch eingebettet. Kein Beurteiler kann komplett ohne diese Maßstäbe über die Neuheit, Nützlichkeit und Art einer gestellten Aufgabe urteilen.

Zusammen mit der konzeptuellen Definition bietet Amabile (1997) außerdem einen theoretischen Rahmen für eine umfassende Kreativitätstheorie an. Die Grundannahme ihres Modells ist, dass drei Bereiche bestimmend für Kreativität sind: Expertise, kreativitätsrelevante Fertigkeiten und Aufgabenmotivation. *Expertise* beinhaltet beispielsweise Wissen über das interessierende Gebiet, technische notwendige Fertigkeiten oder bereichsspezifisches Talent und ist abhängig von den persönlichen Fähigkeiten und der Ausbildung einer Person. Zum Beispiel kann man in der Nuklearphysik nur kreativ sein, wenn man über eine fundierte Ausbildung und Expertise in diesem Bereich verfügt (Amabile, 1996). *Kreativitätsrelevante Fertigkeiten* sind z. B. ein angemessener kognitiver Stil, das Wissen über Methoden zur Ideengenerierung oder ein besonders kreativitätsförderlicher Arbeitsstil. Bedingungen hierfür sind Training, Erfahrung in der Ideengenerierung und bestimmte Persönlichkeitseigenschaften. Zur *Aufgabenmotivation* gehören Einstellungen gegenüber einer Aufgabe und die Wahrnehmung der eigenen Motivation in Bezug auf die Aufgabe. Beeinflusst wird die Aufgabenmotivation von der anfänglichen intrinsischen Motivation, der An- oder Abwesenheit von extrinsischen Einschränkungen (wie finanziellen oder zeitlichen Engpässen) und der individuellen Fähigkeit, extrinsische Einschränkungen kognitiv minimieren zu können. Amabile (1996) betont die Bedeutung der intrinsischen Motivation für die Kreativität, d. h. die Herausforderung und den Genuss bei der Aufgabenausführung. Das Modell der individuellen Bedingungen für Kreativität wird von Amabile (1996) auch auf Bedingungen des Arbeitskontextes ausgeweitet: Auf organisationaler Ebene müssen drei Komponenten gegeben sein, damit Mitarbeiterkreativität zu Innovationen führen kann (oberer Bereich in Abb. 2.6): genügend Ressourcen (Zeit, Mitarbeiter, materielle Ressourcen), Motivation (Unterstützung für Innovation) und geeignete Verhaltensweisen des Managements (herausfordernde, autonome Arbeitsgestaltung, Unterstützung von Arbeitsgruppen, Unterstützung durch den Vorgesetzten). Diese durch die organisationale Umwelt gegebenen Variablen beeinflussen wiederum die individuelle Kreativität des einzelnen Mitarbeiters.

Theoretischer Hintergrund

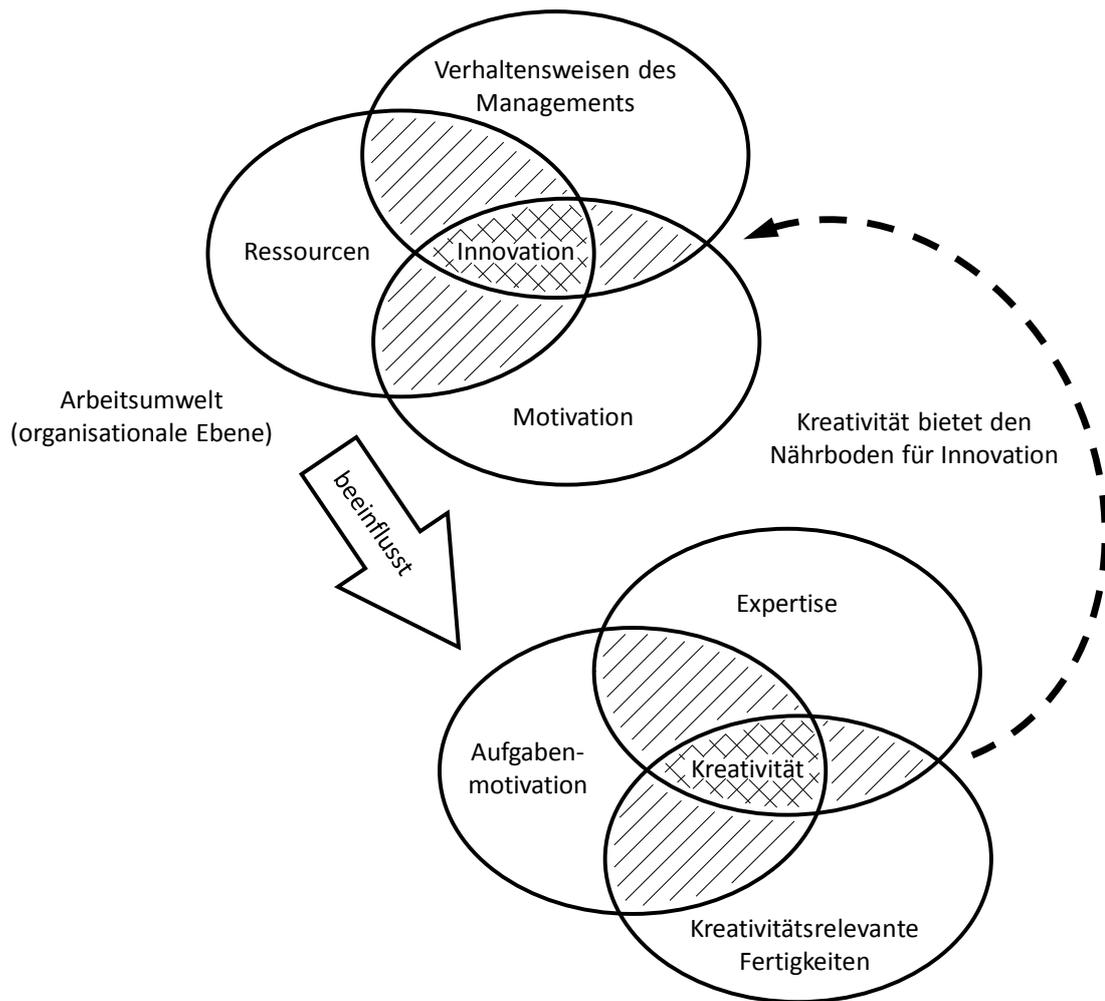


Abb. 2.6: Kreativitätsmodell nach Amabile (entnommen aus Amabile, 1997, S. 53, eigene Übersetzung)

Amabile hat mit ihrem Vorschlag eine der ersten umfassenden Kreativitätstheorien der Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie generiert, nicht nur zur Erklärung der individuellen Kreativität durch unterschiedliche Faktoren, sondern auch für die erfolgreiche Umsetzung von kreativen Ideen im Unternehmen. Außerdem liefert sie sowohl eine Definition als auch eine operationale Herangehensweise, d. h. eine Möglichkeit, Kreativität trotz definitorischer Unschärfe zu messen.

Neben der Theorie von Amabile sind die Ausarbeitungen zur Kreativität von Woodman et al. (1993) sowie von Ford (1996) zentral im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie. Diese Ansätze werden im Folgenden kurz aufgeführt, um das Bild der Theorielandschaft zur Kreativität in der Arbeits- und

Theoretischer Hintergrund

Organisationspsychologie abzurunden. Außerdem zeigen die beiden Ansätze Gemeinsamkeiten zum Amabile-Ansatz und betonen somit die Bedeutung einzelner theoretischer Komponenten. Am Ende dieses Abschnitts folgt eine Zusammenfassung, welche Klassen von Bestimmungsaspekten der Kreativität im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie insgesamt identifiziert werden können.

Etwa zeitgleich zu Amabiles Ausarbeitungen wurde von Woodman et al. (1993) die *Interaktionismus-Theorie der Kreativität* erarbeitet. Wesentlich ist hier der Versuch, „organisationale Kreativität“ als dynamischen Prozess einer wechselseitigen Verursachung mit Feedback-Schleifen abzubilden. Diese wechselseitige Verursachung drückt sich in einer Vernetzung aus, bei der individuelle, Gruppen- und organisationale Charakteristiken, kreatives Verhalten sowie die kreative Situation sich gegenseitig beeinflussen und das Ausmaß an organisationaler Kreativität bestimmen. Woodman et al. (1993) arbeiten deutlich den Gedanken heraus, dass organisationale Kreativität kein punktuell Ereignis, sondern ein Prozess mit Höhen und Tiefen, Vor- und Rückschritten ist, so wie es auch Amabile (1996) im Modell des kreativen Prozesses auf individueller Ebene darstellt.

Die *Theorie multipler sozialer Domänen* von Ford (1996) geht von einer Konkurrenz zwischen kreativen und habituellen (gewohnheitsorientierten) individuellen Verhaltenstendenzen aus. Die individuelle Kreativität einer Person wird bestimmt durch ihr Verständnis der Situation (sensemaking), ihre Motivation und ihre Fähigkeiten. Wichtige Aspekte der Motivation zur Kreativität sind *Ziele*, *Empfänglichkeitserwartungen*, *Fähigkeitsüberzeugungen* und *Emotionen*. Da Kreativität selbst selten ein Handlungsziel ist, sind kreative Verhaltensweisen nach Ford eher die Ausnahme. Nur besonders kreative Persönlichkeiten setzen sich von selbst das Ziel, kreativ zu sein. Kontextuelle Merkmale wie eine ergebnisorientierte Führung, veränderungsorientiertes Management, Gewährung von Freiräumen und Anweisungen, kreativ zu sein, können Kreativität auf der Ebene der Ziele fördern. *Empfänglichkeitserwartungen* (receptivity beliefs) bezeichnen das Ausmaß, in dem eine Person glaubt, dass ihre Aktivitäten zu einer gewünschten Konsequenz führen. Einen wichtigen Einfluss haben hier vorangegangene Erfahrungen mit den betreffenden Aktivitäten. Hat eine Person z. B. gelernt, dass routiniertes Verhalten stets zu erwünschten Konsequenzen führt, so wird sie auch in der Zukunft Routinen

anwenden, um die erwünschte Konsequenz wieder zu erreichen. Positive Erfahrungen mit kreativen Verhaltensweisen und dazugehöriger organisationaler Unterstützung können hingegen die Erwartung stärken, dass kreative Verhaltensweisen zu wünschenswerten Konsequenzen führen und machen so kreative Verhaltensweisen wahrscheinlicher. *Fähigkeitsüberzeugungen* (capability beliefs) sind Überzeugungen einer Person, ein bestimmtes Verhalten (z. B. Kreativität) erfolgreich ausführen zu können (siehe auch Bandura, 1986). Nach Ford (1996) steht ein kreatives Selbstbild in positivem Zusammenhang mit Kreativität. Auch *Emotionen* sind in Fords Modell eine wichtige Determinante der Kreativität. Positive Emotionen wie Interesse, das Genießen der eigenen Arbeit oder ein hohes Ausmaß an Energie hängen positiv mit Kreativität zusammen. Auf organisationaler Seite trägt ein allgemeines positives Klima zur Kreativität bei.

Bedeutung der zitierten Ansätze für die vorliegende Arbeit

In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf dem individuellen *kreativen Prozess*, d. h. auf den Beweggründen für kreatives Verhalten. Das Modell der AZ nach Bruggemann (Bruggemann et al., 1975) ist, wie an späterer Stelle in dieser Arbeit gezeigt wird, gut geeignet, um diese motivationalen Prozesse zu erklären.

Amabiles Kreativitäts-Prozessmodell (siehe Abb. 2.5) bietet für diese Arbeit viele Anschlussmöglichkeiten. Kreativität ist hier, wie AZ im Modell von Bruggemann, ein dynamischer und immer wieder neu entstehender Prozess. Es gibt wichtige motivationale Überschneidungspunkte zur AZ-Theorie nach Bruggemann. Wird das Ziel in Amabiles Modell (siehe Abb. 2.5) erreicht bzw. das Problem gelöst, ist der Kreativitätsprozess zu Ende. Dies kann z. B. bei stabilisiert zufriedenen Personen der Fall sein, welche die aktuelle Situation beibehalten möchten, weil sie ihre Ziele erreicht haben. Ist das Ziel in Amabiles Modell nur teilweise erreicht, so bestehen, wie bei progressiv zufriedenen Personen, restliche Ansprüche, die noch nicht erfüllt sind. Diese sind motivierend für neues kreatives Verhalten. Wurde keine vernünftige Lösungsmöglichkeit erarbeitet, so kann dies zu Frustration und in Folge zur Resignation führen. Aufgrund des erfahrenen Misserfolgs traut man sich weitere kreative Lösungen nicht mehr zu, und der Kreativitätsprozess ist beendet.

Die intrinsische Motivation in Amabiles (1996) umfassendem Kreativitätsmodell steht für persönliche Bedürfnisse im Arbeitskontext. Sie kann aus einem persönlichen Soll-Ist-Vergleich resultieren, der Ausgangspunkt des Modells der AZ-Formen ist.

Theoretischer Hintergrund

Das Modell von Woodman et al. (1993) verdeutlicht, dass Kreativität als sich wiederholender, interaktiver Prozess zu sehen ist, der vom Individuum und von der Umwelt gleichermaßen bestimmt wird. Eine solche dynamische und interaktive Perspektive bietet auch das Bruggemann-Modell zur AZ.

Auch in Fords (1996) Ansatz sind mögliche Verknüpfungen zum Konzept der AZ erkennbar. Die von Ford (1996) betonten Fähigkeitsüberzeugungen und Empfänglichkeitserwartungen sind wichtige Bestimmungsgrößen des Kontrollgefühls über die eigene Arbeitssituation, was im Prozess der AZ-Entwicklung von zentraler Bedeutung ist (Büssing, 1991).

Zentrale Bestimmungsaspekte der Kreativität sind als Zwischenfazit laut der oben zitierten Kreativitätstheorien:

- die persönlichen Fähigkeiten (Problemlösungsfähigkeiten, Expertise) einer Person,
- die persönlichen (intrinsischen) Bedürfnisse („Soll-Werte“) in Wechselwirkung mit der Arbeitsumwelt („Ist-Werte“) und
- das erlebte Ausmaß an Kontrolle.

Diese Elemente spielen auch bei der Entwicklung von AZ-Formen eine Rolle (siehe Kapitel 2.1.2 und 2.1.3). Deshalb stellt Bruggemanns (1974; Bruggemann et al., 1975) Theorie für die vorliegende Arbeit einen sehr nützlichen Rahmen dar.

2.2.2 Arbeitszufriedenheit als Erklärungsansatz für Kreativität

In diesem Kapitel wird auf die Verbindung des Bruggemann-Modells mit dem Konzept Kreativität eingegangen. Zuerst wird jedoch die allgemeine empirische Befundlage zum Zusammenhang zwischen AZ und Kreativität gesichtet.

Bisherige Befundlage

Im Folgenden wird zunächst der bisherige Forschungsstand zum direkten Zusammenhang zwischen AZ und Kreativität zusammengefasst. Über diesen Zusammenhang gibt es bislang nur wenige Studien. Zudem existieren, ähnlich wie in der frühen Forschung zum Zusammenhang zwischen AZ und Leistung (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Six & Eckes, 1991), widersprüchliche Befunde.

Theoretischer Hintergrund

Eine Recherche zur empirischen Befundlage des direkten Zusammenhangs der Konzepte AZ und Kreativität wurde mithilfe der Datenbanken PsycINFO und PSYINDEX durchgeführt. Von Interesse waren Artikel, in denen der direkte Zusammenhang zwischen AZ und Kreativität/Innovation das zentrale Forschungsthema darstellte oder in denen AZ oder Kreativität das zentrale Forschungsthema war und es außerdem erkennbar war, dass es Erkenntnisse zu direkten Zusammenhängen zwischen den beiden Konzepten gibt.

Es konnten insgesamt nur drei derartige Studien identifiziert werden. Viele Studien schieden allein dadurch aus, dass sie unter dem Schlüsselbegriff „job satisfaction“ gelistet waren, ohne dass es in der Studie um das Konzept der AZ ging. Die drei identifizierten Studien stammen 1. von Zhou und George (2001), 2. von Shipton et al. (2006) sowie 3. von Ohly und Strabac (2008).

ad 1) Zhou und George (2001) fanden in einer Querschnittsstudie mit Büroangestellten, dass AUZ in positivem Zusammenhang mit Kreativität stand. Sie bezogen sich auf das EVLN (Exit, Voice, Loyalty, Neglect) -Modell von Farrell (1983). In der Studie wurde *Voice* als spezifische Form der Kreativität untersucht. Mit *Voice* ist ein Verhalten gemeint, bei dem sich die Person von ihrem Ärger über eine unbefriedigende Situation befreit, indem sie das Problem aktiv mithilfe eines passenden Ansprechpartners (meist des Vorgesetzten) angeht. Übersetzen könnte man *Voice* etwa mit „sich Gehör verschaffen“. Als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für *Voice* wurde *Continuance Commitment* (Meyer, Allen & Smith, 1993) genannt: Mitarbeiter müssen die Notwendigkeit sehen, in der Firma bleiben zu müssen, um durch Unzufriedenheit kreativ sein zu können. Als kontextuelle Variablen, die Kreativität als *Voice* begünstigen, wurden nützliches Feedback durch Kollegen, Unterstützung und Hilfe von Kollegen und wahrgenommene organisationale Unterstützung für Kreativität angenommen. Zhou und George (2001) konnten in einer Querschnittsstudie zeigen, dass kreatives Verhalten (erhoben durch den direkten Vorgesetzten) jeweils dann am höchsten war, wenn AUZ, *Continuance Commitment* und eine der drei Kontextbedingungen am höchsten waren.

Theoretischer Hintergrund

ad 2) Zusätzlich zum Standpunkt von Zhou und George (2001) gibt es einen anderen Ansatz: Ein positiver Zusammenhang zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Kreativität wurde von Shipton et al. (2006) postuliert und empirisch bestätigt. Die Längsschnittstudie untersuchte Zusammenhänge zwischen AZ und Innovation auf der Ebene von Organisationen. Es wurden Maschinisten bzw. Techniker (shopfloor operators) in Industrieunternehmen untersucht. Arbeitszufriedenheit beinhaltet aus Sicht der Autoren sowohl affektive als auch kognitive Elemente und wurde daher definiert als internaler Zustand, der durch einen kognitiv oder affektiv zum Ausdruck gebrachten Gefallen oder Missfallen an der eigenen Arbeit ausgedrückt wird (Shipton et al., 2006). Arbeitszufriedenheit ähnele, da sie auch affektive Komponenten enthalte, anderen Maßen von arbeitsbezogenem Affekt. Daher lassen sich experimentelle Ergebnisse, die positive Zusammenhänge zwischen positivem Affekt und Kreativität fanden (z. B. Isen & Baron, 1991), als Hinweis darauf verstehen, dass ein hohes Ausmaß an AZ zu mehr Innovation führen könne. Als Hinweis darauf, dass AZ positive Ergebnisse hervorbringe, wurde auch die Metaanalyse von Judge et al. (2001) gesehen, die einen insgesamt mittelstarken positiven Zusammenhang zwischen AZ und Leistung fand. Shipton et al. (2006) nahmen drei verschiedene Mechanismen an, durch die AZ zu Innovation führen kann: erstens auf individueller Ebene durch gesteigerte Aktivität in Bezug auf ein Arbeitsziel, zweitens auf interpersonaler Ebene durch leichtere gegenseitige Beeinflussung und drittens wiederum auf der interpersonalen Ebene durch gesteigerte Hilfeleistung. Arbeitszufriedenheit wurde in der Studie auf einer auf die Organisation aggregierten Ebene betrachtet, d. h., es wurde untersucht, wie zufrieden alle Mitarbeiter in einer Organisation im Durchschnitt waren. Dies stelle eine Art geteilten positiven Affekt dar. Shipton et al. (2006) fanden einen direkten positiven Zusammenhang zwischen allgemeiner AZ und Innovation. Dabei wurden zuerst die AZ (gemittelte AZ aller Mitarbeiter) und zwei Jahre später die Innovation (erfolgreich durchgeführte Innovationen der letzten zwei Jahre, nach Auskunft von Betriebsdirektoren („production directors“)) durch Fragebögen erhoben.

ad 3) In der Studie von Ohly und Strabac (2008) wurde in umgekehrter Kausalität argumentiert: Das Vorschlagen von Verbesserungsvorschlägen im formellen Vorschlagswesen einer Organisation könne, insofern die Vorschläge wirklich von der Organisation umgesetzt werden, zu AZ führen. Werden Vorschläge

gemacht, aber nicht von der Organisation umgesetzt, könne dies zu Unzufriedenheit führen. Diese Zusammenhänge konnten korrelativ und regressionsanalytisch in einer groß angelegten Querschnittstudie bestätigt werden (Ohly & Strabac, 2008). Das Vorschlagen von Verbesserungen und die darauf folgende Umsetzung durch die Organisation kann als Form von Kreativität oder Innovation gesehen werden, da neue und nützliche Ideen generiert und umgesetzt werden. Somit wird in der Studie ein empirischer Hinweis geliefert, dass AZ und Kreativität/Innovation in positivem Zusammenhang stehen. Die von den Autoren angenommene kausale Richtung des Zusammenhangs (umgesetzte Vorschläge verursachen AZ und nicht umgesetzte Vorschläge verursachen AUZ) ist logisch gut nachvollziehbar. Aus methodisch-empirischer Sicht können diese im Querschnitt gezeigten Zusammenhänge aber auch heißen, dass zufriedene Mitarbeiter kreativere Vorschläge machen, die dann von der Organisation umgesetzt werden, und dass weniger zufriedene Mitarbeiter zwar auch Vorschläge machen, diese aber nicht kreativ sind und deshalb von der Organisation nicht umgesetzt werden. Die empirischen Befunde von Ohly und Strabac (2008) können also auch bedeuten, dass AZ Kreativität bzw. Innovation verursacht.

Insgesamt bestehen also bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen AZ und Kreativität dieselben Probleme wie bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen AZ und Leistung: Es konnte noch nicht eindeutig festgestellt werden, ob ein Zusammenhang, und wenn ja, welcher zwischen AZ und Kreativität besteht. Dies hat verschiedene Gründe.

Erstens wird in den identifizierten Studien auf unterschiedlichen Ebenen argumentiert: Zhou und George (2001) argumentieren auf motivationaler Ebene, d. h., Personen werden durch bestehende Probleme zum kreativen Handeln motiviert. Shipton und Kollegen (2006) argumentieren eher auf einer affektiven Ebene, d. h., AZ wird als möglichst positive, von allen geteilte, Stimmungslage konzipiert, die zur Innovativität in Organisationen beiträgt. Ohly und Strabac (2008) argumentieren auf der Fairness-Ebene, d. h., fair behandelte Mitarbeiter sind zufriedener. Die Kausalität des Zusammenhangs zwischen AZ und Kreativität/Innovation ist außerdem umgekehrt wie bei Zhou und George (2001) oder Shipton et al. (2006).

Theoretischer Hintergrund

Zweitens argumentieren Zhou und George (2001) sowie Ohly und Strabac (2008) eher auf der Ebene der individuellen Kreativität, während Shipton und Kollegen (2006) Innovation als organisationales Konstrukt betrachten.

Ein Ausweg bei der Betrachtung dieser „widersprüchlichen“ Befunde kann eine differenziertere Sichtweise von AZ sein. Die empirisch gefundenen verschiedenen Zusammenhänge sind theoretisch besser nachvollziehbar, wenn man verschiedene Formen der AZ annimmt bzw. den Entstehungsprozess der AZ besser berücksichtigt. Wichtige Schlüsselkonzepte in diesem Zusammenhang sind Coping und Autonomie, auf die im folgenden Abschnitt eingegangen wird.

Coping und Autonomie als Schlüsselkonzepte

Die beiden Konzepte *Coping* und *Autonomie bzw. Kontrolle* sind wichtige Verbindungselemente in der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen AZ und Kreativität.

Das Konzept *Coping* (Folkman & Lazarus, 1991; Lazarus, 1966) beschreibt das Problemlösungsverhalten von Personen in Interaktion mit ihrer (Arbeits-)Umwelt. Dieses Konzept wurde bisher nur in geringem Ausmaß im Zusammenhang mit Kreativität untersucht (Ausnahmen sind zu finden bei Bunce & West, 1994; Gebert, 2007; Gebert, Boerner & Lanwehr, 2003; Janssen, 2000; Krause, 2004; Martín, Salanova & Peiró, 2007; West, 1989).

Beim *Coping* handelt es sich um ein Bewältigungsverhalten von (potenziellen) Bedrohungen. Lazarus und Folkman (1984) definierten Coping als „constantly changing cognitive and behavioural efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person“ (a. a. O., S. 141). Das Konzept begrenzt sich auf Anstrengungen, eine Situation zu meistern, ohne Anspruch auf das Gelingen dieser Anstrengungen. Folkman und Lazarus (1991) sprachen von zwei verschiedenen Formen der kognitiven Einschätzung (Cognitive Appraisal) im Coping-Prozess: der primären und der sekundären Bewertung der Situation (Primary und Secondary Appraisal). Bei der primären Bewertung gehe es darum, ob eine Situation als bedrohlich erlebt wird. Wenn ja, werde daran anschließend eine zweite Bewertung vorgenommen: Ist die bedrohliche Situation durch eigenes Zutun veränderbar? Wenn ja: wie? Und wie reagiert die Umwelt auf die eignen Problemlöseaktivitäten? Die Antworten auf diese Fragen beeinflussen das dann folgende Verhalten.

Theoretischer Hintergrund

Es gebe zahlreiche unterschiedliche Coping-Strategien, die sich grob in zwei Klassen einteilen lassen: emotionsorientierte und problemorientierte Copingstrategien (Folkman & Lazarus, 1991). *Emotionsorientierte Coping-Strategien* zielen darauf ab, den Stress, der durch die bedrohliche Situation entstanden ist, abzuschwächen. Dies könne durch Neubewertungen der Situation geschehen, aber auch durch Verhaltensweisen wie z. B. Sport treiben zum „Abschalten“ (Lazarus & Folkman, 1984). Emotionsorientiertes Coping sei eine Stressbewältigung auf emotionaler, indirekter Ebene; das Stress auslösende Problem werde nicht direkt beeinflusst. *Problemorientierte Copingstrategien* hingegen befassen sich mit der direkten Lösung des Problems und können entweder auf die Umwelt oder auf die Person selbst gerichtet sein (Lazarus & Folkman, 1984). Auf die Umwelt gerichtete problemorientierte Copingstrategien seien z. B. die direkte Veränderung von Stressoren oder die Beseitigung von Hindernissen. Auf die Person gerichtete problemorientierte Copingstrategien beinhalten z. B. motivationale und kognitive Veränderungen, eine Verschiebung des Anspruchsniveaus, das Finden von alternativen Quellen der Bedürfnisbefriedigung oder das Erlernen neuer Fertigkeiten. Dass nach Lazarus und Folkman (1984) mit problemorientiertem Coping auch Verhaltensweisen gemeint sind, die sich auf die Veränderung innerer Zustände beziehen, macht die Abgrenzung zum emotionsorientierten Coping schwierig. Lazarus und Folkman gingen davon aus, dass Personen oftmals mehrere Copingstrategien gleichzeitig für dieselben Probleme anwenden. Um Begriffsverwirrung zu vermeiden, wird im Folgenden von problemorientiertem Coping gesprochen, wenn ein Problem direkt angegangen wird, und von emotionsorientiertem oder intrapsychischem Coping, wenn die eigenen Kognitionen oder Emotionen verändert werden, ohne dass das eigentliche Problem angegangen wird.

Gebert (2007; Gebert et al., 2003) und Krause (2004) stellten theoretische und empirische Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen *Coping* und *Kreativität* im Arbeitskontext vor: Die primäre Situationsbewertung (s. o.) hänge davon ab, ob es zwischen den Wünschen des Mitarbeiters und der aktuellen Arbeitssituation Differenzen gibt. Wenn ja, werde eine Notwendigkeit zur Veränderung wahrgenommen. Bei der sekundären Bewertung gehe es darum, einzuschätzen, ob man selbst die Möglichkeit hat, die Situation zu verändern. Werden Kontrolle und

Theoretischer Hintergrund

eine Notwendigkeit zur Veränderung wahrgenommen, so werden Ideen generiert und implementiert. Wird die Situation hingegen als nicht veränderbar gesehen, so habe die Person die Möglichkeit, intrapsychisches Coping (Subjective Flight) oder eine Flucht (Objective Flight) aus der Situation vorzunehmen. Intrapsychisches Coping könne verschiedene psychische Mechanismen wie eine Verschiebung des Problems ins Unbewusste, Verleugnen der Situation, Rationalisierung oder Reaktionsbildung (Konzentration auf das Gegenteil des eigentlichen Verhaltensimpulses) beinhalten. Das Ergebnis aller intrapsychischen Copingprozesse sei eine Reduzierung des eigenen Anspruchsniveaus (Gebert, 2007; Gebert et al., 2003; Krause, 2004). Dadurch werden innovative Situationen gemieden. Die Person schätze ihre Situation neu ein und nehme keine Notwendigkeit mehr wahr, etwas verändern zu müssen. Objektive Flucht hingegen bedeute beobachtbares Vermeidungsverhalten, beispielsweise durch Abwesenheit oder Wunsch der Versetzung. Die von Gebert (2007) bzw. Krause (2004) postulierten Zusammenhänge der primären und sekundären Bewertung mit innovativem Verhalten sowie subjektiver und objektiver Flucht sind in Abbildung 2.7 dargestellt.

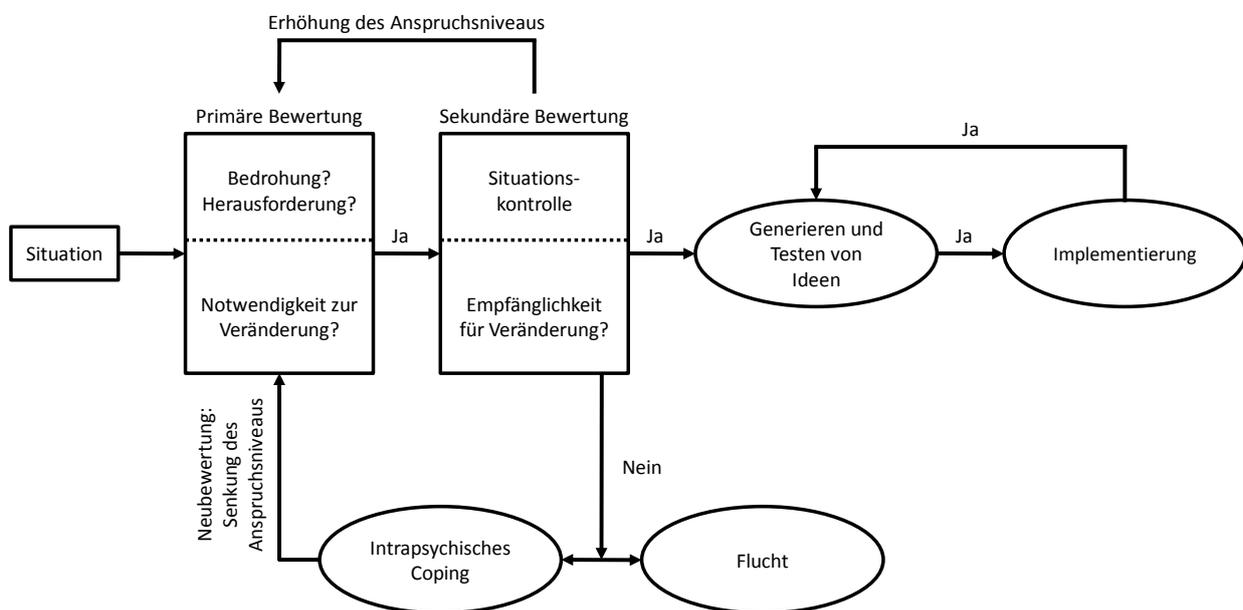


Abb. 2.7: Coping- und Innovationsmodell nach Gebert (2007; Krause, 2004)

Krause (Krause, 2004) unterzog dieses Modell einer empirischen Testung. Zumindest im Querschnitt und Selbstbericht konnte sie empirisch bestätigen, dass die Wahrnehmung einer Veränderungsnotwendigkeit und die Situationskontrolle positiv mit der Generierung und Einführung von neuen Ideen zusammenhängen.

Theoretischer Hintergrund

Intrapsychisches Coping hing negativ mit der Generierung und Einführung von neuen Ideen zusammen.

Für die Nützlichkeit des Coping-Konzepts im Zusammenhang mit Kreativität gibt es außer von Gebert und Krause einige weitere theoretische und empirische Belege. Nach Martín et al. (2007) sei Kreativität problemorientiertes Copingverhalten, welches auftritt, wenn im Job hohe, komplexe Anforderungen bewältigt werden müssen und entsprechende Ressourcen (Autonomie) zur Verfügung stehen (Karasek, 1979). Auch Bunce und West (1994), Janssen (2000) und West (1989) beschrieben Kreativität als Lösungsansatz im Umgang mit Problemen. Norlander, Bergman und Archer (2002) zeigten in einer längsschnittlichen Interventionsstudie, dass ein Programm zur Stärkung von Copingstrategien sich positiv auf die Neigung der Interventionsteilnehmer auswirkte, sich mit neuen Ideen und Innovationen zu beschäftigen. Zhou, Shin und Cannella (2008) konnten empirisch bestätigen, dass Mitarbeiter sich nach einer Firmenfusion kreativer verhalten, wenn sie die Fusion als Herausforderung statt als Bedrohung wahrnahmen. Wenn Unterstützung durch die Organisation sowie Ressourcen vorhanden waren, waren Mitarbeiter auch bei der Wahrnehmung von Bedrohung kreativ. In beiden Fällen wird eine Notwendigkeit für Veränderungen wahrgenommen (primäre Bewertung), und die eigenen Einflussmöglichkeiten auf die Situation werden als positiv eingeschätzt (sekundäre Bewertung: Herausforderung bzw. genügend vorhandene Ressourcen und Unterstützung).

Die berichteten theoretischen und empirischen Befunde legen insgesamt einen positiven Zusammenhang zwischen problemorientiertem Coping und Kreativität nahe. Andersherum ist denkbar, dass beim Ausbleiben jeglicher (also auch emotionsorientierter) Copingversuche eine psychologische Anspannung entsteht, die Kreativität wiederum behindert, weil bei Stress eher auf gut bewährte Vorgehensweisen bzw. Routinen zugegriffen wird (Ford, 1996; Van Dyne, Jehn & Cummings, 2002).

Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Konzepte Coping und Arbeitszufriedenheit

Gemeinsamkeiten. Die Einschätzung zur Notwendigkeit der Veränderung im Gebert- bzw. Krause-Modell (Gebert, 2007; Krause, 2004) ist vergleichbar mit der Wahrnehmung einer Differenz zwischen Ist- und Soll-Wert im *Bruggemann-Modell*. Die sekundäre Situationsbewertung entspricht den wahrgenommenen Handlungsoptionen im Konzept der wahrgenommenen Kontrolle über die Situation,

Theoretischer Hintergrund

welches Büssing (1991) dem Bruggemann-Modell hinzugefügt hat. Wird in der primären Bewertung eine Notwendigkeit zur Veränderung wahrgenommen und in der Sekundärbewertung eine potenzielle Beeinflussbarkeit der Situation, so entspricht dies der Beschreibung der konstruktiven AUZ oder progressiven AZ. Konstruktiv Unzufriedene oder progressiv Zufriedene werden also ihre Arbeitssituation eher verändern als Personen, die nicht anhand dieser AZ-Formen beschreibbar sind.

Das intrapsychische Coping im Gebert- bzw. Krause-Modell ist mit der Absenkung der eigenen Ansprüche verbunden (Gebert, 2007; Krause, 2004). Diese Absenkung ist auch ein wichtiger Bestandteil der resignativen AZ. Aufgrund der gesenkten Ansprüche und der so wieder hergestellten „Zufriedenheit“ werden resignativ Zufriedene keine Bemühungen unternehmen, ihre Situation zu verändern.

Unterschiede. Das Konzept Coping bezieht sich auf das konkrete Problemlösungsverhalten einer Person in einer spezifischen Situation. Bruggemanns Modell der AZ-Formen beschreibt hingegen eher generelle Aspekte der Zufriedenheitsentwicklung. Was im Coping-Modell auf spezifischer Ebene beschrieben wird, betrifft also im Bruggemann-Modell eher die allgemeine Ebene der Einstellungsentwicklung bezüglich der eigenen Arbeit. Das unterschiedliche Niveau der Spezifität unterscheidet also die Konzepte des Copings und der AZ-Formen. Einer oder mehrere spezifische Coping-Prozesse können als Erklärung zur Entwicklung von AZ-Formen herangezogen werden und den Prozess der AZ-Entwicklung somit näher beschreiben*.

Das Coping-Modell sowie das Modell der AZ-Formen nach Bruggemann können als interaktionistische Sichtweisen bezeichnet werden. Das heißt, dass beide Modelle Verhalten nicht nur aus Sicht des Individuums, sondern durch eine Interaktion zwischen Individuum und Umwelt erklären. Die Kernvariable aus der Arbeitsumwelt, die in beiden Modellen vorhanden ist, ist die *Autonomie*, im Coping-Modell in Form der sekundären Situationsbewertung (ist die Situation beeinflussbar?) und im Modell der AZ-Formen durch das Konzept der Kontrolle (Büssing, 1991). Autonomie kann definiert werden als „The degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out.“ (Hackman &

* Im Empirie-Teil der vorliegenden Arbeit geht es schwerpunktmäßig um das im Gegensatz zum Konzept Coping weniger spezifische Konzept AZ-Formen. Coping wird aber als Anreicherung auf spezifischer Ebene hinzugezogen, um damit die AZ-Formen zu validieren (siehe Hypothese 2).

Oldham, 1976, S. 258). Nach einer Interviewstudie von Amabile (siehe Amabile, 1988) stellt Autonomie das wichtigste Element der Arbeitsumwelt dar, durch welches Mitarbeiterkreativität positiv beeinflussbar ist. Am wichtigsten sei dabei eine „operationale Autonomie“ (Amabile, 1988, S. 147), wobei Mitarbeiter selbst entscheiden können, wie sie ihre tägliche Arbeit verrichten und wie sie ein übergeordnetes Projektziel erreichen. Für den positiven Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität gibt es zahlreiche empirische Belege (Amabile, Conti, Coon, Lazenby & Herron, 1996; Harrison, Neff, Schwall & Zhao, 2006; Herbig, Glaser & Gunkel, 2008; Maier et al., 2007; Ohly, Sonnentag & Plunkte, 2006). Autonomie ist somit eine für AZ und Kreativität bedeutsame Variable der Arbeitsumwelt und wird deshalb in die folgenden Überlegungen zu Zusammenhängen zwischen und Kreativität mit einbezogen.

Im Folgenden werden Hypothesen zur Beschaffenheit von AZ-Formen und darauf folgend Hypothesen zu den Zusammenhängen zwischen AZ-Formen und Kreativität hergeleitet.

2.3 Ableitung der Hypothesen

Im Zentrum des Interesses der vorliegenden Arbeit stehen die Validierung des neu konstruierten Instruments zur Messung unterschiedlicher AZ-Formen sowie die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen AZ-Formen und Kreativität. Zunächst wird das hier relevante Modell der AZ-Formen beschrieben (Kapitel 2.3.1). Dies dient der Konstruktvalidierung (Bortz & Döring, 2006). Als Zusatzanalyse wird auf Zusammenhänge der AZ-Formen zu anderen Konzepten (kognitive und affektive AZ, positiver und negativer Affekt, Arbeitsengagement) eingegangen (Kapitel 2.3.2), wodurch Informationen zur konvergenten und diskriminanten Validität des Konstruktes AZ-Formen gewonnen werden (Bortz & Döring, 2006). Diese Teiluntersuchung stellt eine *methodische* Zusatzanalyse dar. Deshalb werden die betreffenden Konzepte (Affekt und Arbeitsengagement) nicht im Theorieteil, sondern an dieser Stelle kurz eingeführt. Schließlich wird ein Modell zu den Zusammenhängen zwischen AZ und Kreativität erstellt (Kapitel 2.3.3). Dadurch wird ein Beitrag zur Kriteriumsvalidierung (Bortz & Döring, 2006) geleistet und die Bedeutung der AZ-Formen für organisationales Verhalten hervorgehoben.

2.3.1 Modell der Arbeitszufriedenheitsformen

Im folgenden Kapitel wird zunächst auf die Differenzierung der in der vorliegenden Arbeit relevanten AZ-Formen eingegangen und anschließend auf Zusammenhänge zwischen diesen AZ-Formen.

Differenzierung von stabilisierter, resignativer und progressiver Arbeitszufriedenheit

Die drei für diese Arbeit relevanten Formen der AZ sind in Tabelle 2.5 beschrieben. Bei allen drei Formen handelt es sich um eine Form der Zufriedenheit (vs. Unzufriedenheit); die Unterschiede liegen in der Anspruchsniveaudynamik: Das Anspruchsniveau ist bei stabilisiert Zufriedenen gleichbleibend, bei progressiv Zufriedenen angehoben und bei resignativ Zufriedenen gesenkt.

Tab. 2.5: Drei Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann et al. (1975)

AZ-Form	Grad der allgemeinen Arbeitszufriedenheit	Dynamik im Anspruchsniveau
Stabilisierte AZ	zufrieden	beibehalten
Progressive AZ	zufrieden	angehoben
Resignative AZ	zufrieden	gesenkt

Hypothese 1: Es lassen sich die Arbeitszufriedenheitsformen stabilisierte Arbeitszufriedenheit, resignative Arbeitszufriedenheit und progressive Arbeitszufriedenheit voneinander abgrenzen.

Nach Büssing (1991) und Bruggemann (1974) sind die Formen der AZ durch die Komponenten allgemeine AZ, Anspruchsniveaudynamik, Kontrollerleben und Problemlösungsverhalten gekennzeichnet, und zwar in folgender Form:

Hypothese 2:

- a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein gleichbleibendes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsverhalten.
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein niedriges Kontrollgefühl sowie ein

Theoretischer Hintergrund

gesenktes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsversuchen.

- c) Progressive Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein hohes Kontrollgefühl, ein gesteigertes Anspruchsniveau und ein hohes Ausmaß an Problemlösungsverhalten.

Es ist davon auszugehen, dass stabilisiert Zufriedene wenig oder kein Problemlösungsverhalten zeigen, da sie keine Probleme wahrnehmen. Auf das Ausmaß des Kontrollgefühls lässt sich bei der stabilisierten AZ nicht leicht schließen, da keine Problemwahrnehmung vorhanden ist, d. h., die Situation wird als zufriedenstellend und nicht veränderungsbedürftig wahrgenommen. Ob die Person im Falle einer Problemwahrnehmung Kontrolle über die Situation hätte, ist schlecht zu beurteilen.

Resignativ Zufriedene haben ihre Ansprüche gesenkt, weil sie davon ausgehen, an ihrer Situation nichts ändern zu können, d. h., das Ausmaß an Kontrolle ist gering. Deshalb werden auch keine Problemlösungsversuche unternommen.

Bei progressiv Zufriedenen sind alle Bedingungen für ein erfolgreiches Problemlösungsverhalten gegeben: Das Kontrollgefühl ist hoch, und durch das erhöhte Anspruchsniveau wird ein Bedarf zur Problemlösung wahrgenommen.

Zusammenhänge der drei Arbeitszufriedenheitsformen untereinander

Die einzelnen AZ-Formen sind nicht vollständig voneinander unabhängig:

Resignative AZ und progressive AZ schließen sich gegenseitig aus. Eine Person, die ihr Anspruchsniveau gesenkt hat (bei resignativer AZ) kann nicht gleichzeitig ihr Anspruchsniveau angehoben haben (wie bei progressiver AZ).

Progressive und stabilisierte AZ können beide bei einer Person hoch ausgeprägt sein, wenn z. B. die stetige Erhöhung der Ansprüche die Person zufrieden macht. Denkbar wäre auch, dass einige zufriedene Personen sich wünschen, dass alles so bleibt, wie es ist, Verbesserungen und neue Ziele aber auch begrüßen. Ebenso ist es möglich, dass stabilisiert und progressiv zufriedene Phasen in kurzen Abständen abwechselnd auftreten. So fanden Büssing und Kollegen (Büßing, 1992; Büßing et al., 1999) in Untersuchungen mit dem AZK von Bruggemann (1976) wiederholt die Form der stabilisiert-progressiv Zufriedenen, d. h.,

es wurden Personengruppen identifiziert, die sowohl Aussagen zur stabilisierten als auch Aussagen zur progressiven AZ zustimmten. Büssing (1992) diskutierte in diesem Zusammenhang, dass es in der dynamischen Entwicklung der AZ Phasen der Stabilisierung und Phasen der vitalen, interaktiven Weiterentwicklung geben könne. Letztere seien für Mischformen der originalen Bruggemann-AZ-Formen verantwortlich. Auch Fuchs (2006) konnte in ihrer Untersuchung mit den AZK-Items die Formen stabilisierte und progressive AZ empirisch nicht sauber voneinander abgrenzen.

Aber auch resignative und stabilisierte AZ können gemeinsam auftreten. So fand Büssing in den zwei Studien seiner Veröffentlichung von 1992 die Form der resigniert-stabilisierten AZ. Denkbar wäre, dass resignative AZ sich im Laufe der Zeit zur stabilisierten AZ entwickelt und das eigene Anspruchsniveau dann nicht mehr als gesenkt, sondern als stabil wahrgenommen wird.

Da resignative und progressive AZ sich gegenseitig ausschließen und die anderen Zusammenhänge (progressiv und stabilisiert bzw. resignativ und stabilisiert) auftreten können, aber nicht müssen, werden auch Annahmen über die Stärke der Zusammenhänge gemacht:

Hypothese 3:

- a) Resignative und progressive Arbeitszufriedenheit stehen in starkem negativem Zusammenhang.
- b) Stabilisierte und progressive Arbeitszufriedenheit stehen in schwachem positivem Zusammenhang.
- c) Resignative und stabilisierte Arbeitszufriedenheit stehen in schwachem positivem Zusammenhang.

2.3.2 Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheitsformen und anderen Konstrukten

Im folgenden Kapitel wird zur weiteren Konstruktvalidierung das Konzept der AZ-Formen gegenüber ähnlichen Konstrukten abgegrenzt bzw. werden Zusammenhänge zu ähnlichen Konstrukten dargestellt. Diese Konstrukte (Affekt und Arbeitsengagement) wurden bei der Recherche zum Zusammenhang zwischen AZ und Kreativität (Kapitel 2.2.2) wiederholt gesichtet und erscheinen damit im Zusammenhang dieser Arbeit interessant.

Arbeitszufriedenheitsformen als kognitiv-affektives Konstrukt

Bruggemann et al. (1975) bezeichneten AZ relativ unspezifisch als „zusammenfassende Einstellung“ über die eigene Arbeit. Im Bruggemann-Modell wird Zufriedenheit zunächst als ein Vergleich zwischen gewünschtem Soll- und aktuellem Ist-Wert konzipiert. Darauf folgend werden die Anspruchsniveaudynamik und Aspekte des Problemlösens in das Modell einbezogen. Diese Aspekte lassen das Modell zunächst eher als kognitives Modell erscheinen. Vor allem in der neueren AZ-Forschung werden jedoch explizit auch affektive Dimensionen in das Konzept eingeschlossen (Isen & Baron, 1991; Lucas & Diener, 2003; Shipton et al., 2006; Wegge & van Dick, 2006; H. M. Weiss & Cropanzano, 1996). Die Berücksichtigung einer affektiven Komponente ist auch in Bruggemanns Formen der AZ implizit enthalten, wie an späterer Stelle in dieser Arbeit gezeigt wird (vgl. Hypothese 4).

Der Begriff Affekt ist in der Literatur unterschiedlich belegt. Oft wird der Begriff als Sammelbegriff für Emotionen, Stimmungslagen und Affektivität als Disposition gebraucht (James, Brodersen & Eisenberg, 2004). *Emotionen* sind kurzfristige Reaktionen auf bestimmte Ereignisse. *Stimmungen* („moods“) sind länger andauernde Gefühle, die nicht unbedingt mit einem Ereignis zusammenhängen müssen, aber vorübergehend sein können. *Affektive Dispositionen* schließlich sind relativ feste Persönlichkeitseigenschaften (Lucas & Diener, 2003). Positiver Affekt beinhaltet z. B. Freude, Genuss, Angeregtheit oder Energie; und negativer Affekt beinhaltet z. B. Traurigkeit, Angst, Wut oder Ärger. Die beiden Dimensionen müssen sich nicht gegenseitig ausschließen (Diener & Emmons, 1985), d. h., sie können gleichzeitig vorkommen.

An dieser Stelle wird auf der *Stimmungsebene* (nicht momentane Emotionen und nicht affektive Disposition betreffend) argumentiert. In der gesamten vorliegenden Arbeit wird AZ als zusammenfassende *kognitiv-affektive* Einstellung zur gesamten eigenen Arbeitssituation verstanden.

In der bisherigen AZ-Forschung wurden unterschiedliche Operationalisierungen von AZ vorgenommen. Einige davon sind eher kognitiv, andere eher affektiv geprägt, je nachdem, welches AZ-Verständnis vorlag (Konradt, Harder & Nordmann, im Druck). Nach der oben vorgelegten Definition der AZ als kognitiv-affektives Konstrukt wird die Annahme geprüft, dass Formen der AZ sowohl mit kognitiven als auch mit emotionalen Maßen der AZ zusammenhängen. Da beide Aspekte im AZ-Urteil enthalten sind, sollten eher emotionale Maße der AZ außerdem

Theoretischer Hintergrund

einen Erklärungsbeitrag in den AZ-Formen zusätzlich zu eher kognitiven Maßen leisten. Daraus leitet sich Hypothese 4 ab.

Hypothese 4:

- a-1) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als auch mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.
- a-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der stabilisierten Arbeitszufriedenheit einen Erklärungsbeitrag zusätzlich zu kognitiven Maßen.

- b-1) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als auch mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.
- b-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der progressiven Arbeitszufriedenheit einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.

Bei der resignativen AZ ergibt sich im Zusammenhang mit eher kognitiven und eher emotionalen Maßen der AZ eine Besonderheit: Das kognitive Urteil bei der resignativen AZ lautet, dass die Person zufrieden ist. Allerdings resultiert diese Zufriedenheit aus einer anfänglichen Unzufriedenheit und ist durch Senkung des eigenen Anspruchsniveaus entstanden. Daher kann man davon ausgehen, dass das affektive Urteil im Widerspruch zum kognitiven Urteil steht und negativ ausfällt.

Hypothese 4c-1) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und in negativem Zusammenhang mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 4c-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der resignativen Arbeitszufriedenheit einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.

Formen der Arbeitszufriedenheit und Affekt

Resignative AZ ist das Resultat der Senkung der eigenen Ansprüche als Antwort auf Frustration. Die Frustration bewirkt in diesem Zusammenhang Hilflosigkeit oder Depressivität. Frustration kann ebenso Aggression verursachen (Dollard, Doob, Miller, Mowrer & Sears, 1939). Dies sind negative affektive Zustände.

Die progressive AZ beinhaltet eine positive Bewertung der gesamten Arbeitssituation (die Situation ist zufriedenstellend und beeinflussbar) sowie die Absicht, noch weitere Ziele zu verwirklichen. Diese Herausforderung ist mit positiven Stimmungszuständen wie Angeregtheit, Begeisterung, Energie, Eifer und Vertrauen verbunden. Diese sind positive affektive Zustände. Carver und Scheier (1990) wiesen nach, dass sich positiver Affekt direkt auf die Zielsetzung auswirkt: Es werden höhere Ziele gewählt. Da bei der progressiven AZ das Anspruchsniveau angehoben wird und man zwischenzeitlich mit der aktuellen Situation möglicherweise nicht mehr zufrieden ist, könnten zwischenzeitlich negative Stimmungslagen eine Rolle spielen. Dies entspricht der Idee, dass progressiv zufriedene Personen „schöpferisch unzufrieden“ (Bruggemann et al., 1975, S. 132) seien.

Die stabilisierte AZ ist durch Stillstand gekennzeichnet: Man ist zufrieden mit der Gesamtsituation und möchte nichts verändern. Ein Zustand, der Aspekte wie Freude oder Genuss beinhaltet (Diener & Emmons, 1985) und den man nicht verändern möchte, sollte eher ein affektiv positiver als ein negativer Zustand sein.

Die Zusammenhänge zwischen AZ-Formen und Affekt sind in Abbildung 2.8 zusammengefasst.

Hypothese 5:

- a) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt (als Stimmungslage).
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit positivem Affekt (als Stimmungslage).
- c) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt (als Stimmungslage).
- d) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt (als Stimmungslage).
- e) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt (als Stimmungslage).

Theoretischer Hintergrund

- f) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit negativem Affekt (als Stimmungslage).

Diese Hypothesen ergeben die Darstellung in Abb. 2.8.

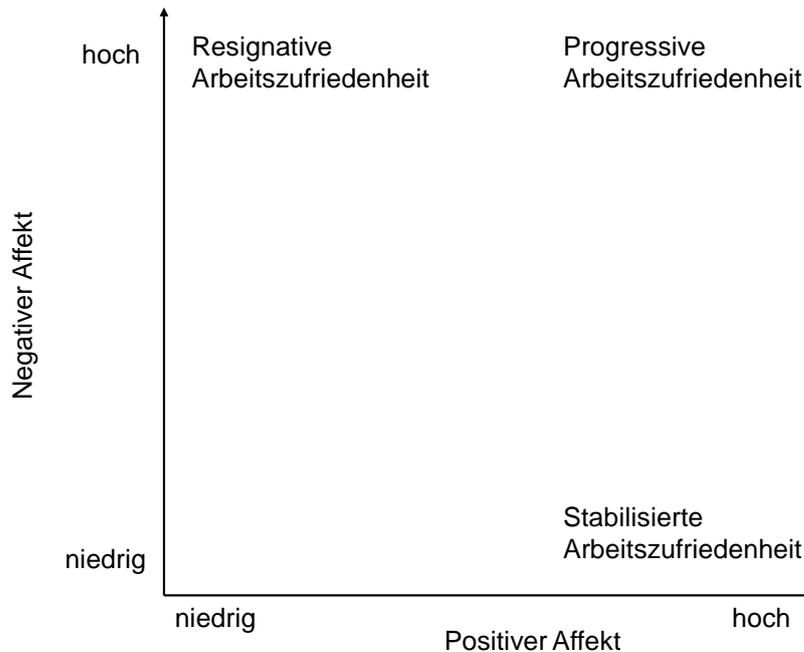


Abb. 2.8: Stimmungslagen und Formen der Arbeitszufriedenheit

Formen der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement

Das Konzept Arbeitsengagement (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008) weist einige Parallelen zum Konzept der AZ-Formen auf. Arbeitsengagement besteht aus den drei Dimensionen Vitalität (Vigor), Hingabe (Dedication) und Absorption (Absorption) und wird allgemein als affektiv-kognitiver Zustand definiert, der sich nicht auf ein spezifisches Objekt bezieht, sondern als übergreifender und mittelfristig andauernder Zustand gesehen wird (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Vitalität ist gekennzeichnet durch Energie, Stärke und Durchhaltevermögen bei der Arbeit, selbst bei Schwierigkeiten. Hingabe ist mit Aspekten wie Interesse, Inspiration, Stolz und Herausforderung verbunden. Absorption schließlich ist ein Zustand, der Csikszentmihalyis (1988) Zustand des Flow sehr ähnelt: Man ist voll konzentriert auf seine Arbeit, vergisst das Zeitgefühl und ist stark verbunden mit der momentanen Aufgabe. Dieser Zustand ist eher ein momentaner (auch Ausnahme-) Zustand. Absorption, Vitalität und Hingabe sind positive Bedingungen, die damit verbunden

Theoretischer Hintergrund

sind, dass eine Person relativ ausgeglichen, d. h., im Allgemeinen zufrieden ist und das Gefühl hat, über genügend Ressourcen für neue Herausforderungen zu verfügen (Huhtala & Parzefall, 2007).

Die stabilisierte AZ kann ebenfalls als ausgeglichener Zustand bezeichnet werden, bei dem Absorption, Vitalität und Hingabe möglich sind. Personen, die zufrieden mit ihrer Arbeit sind und wollen, dass alles so bleibt, wie es ist, dürften sich bei der Arbeit vital fühlen und sich der Arbeit in einem gewissen Ausmaß hingeben können. Außerdem sollten sie sich mit ihrer Arbeit verbunden fühlen. Es sollte zusammenfassend ein geringer positiver Zusammenhang zwischen stabilisierter AZ und Arbeitsengagement bestehen.

Sich selbst neue Herausforderungen zu schaffen und diese zu bewältigen, ist ein Bestandteil der progressiven AZ und des Arbeitsengagements. Durch Energie und Stärke, ein besonders starkes Interesse an der eigenen Arbeit und ein besonders starkes Verbundenheitsgefühl werden immer wieder neue Ansprüche gesetzt. Daher sollte ein starker positiver Zusammenhang zwischen progressiver AZ und Arbeitsengagement bestehen.

Bei der resignativen AZ hingegen werden keine Ressourcen zur Bewältigung neuer Herausforderungen wahrgenommen und die eigenen Ansprüche heruntergeschraubt. Auch kann resignative AZ nicht als positiver Zustand gesehen werden. Deshalb ist davon auszugehen, dass Absorption, Vitalität und Hingabe bei resignativ zufriedenen Personen weniger oft vorkommen. Insgesamt sollte ein starker negativer Zusammenhang zwischen resignativer AZ und Arbeitsengagement bestehen.

Die obigen Ausführungen können in Hypothese 6 wie folgt zusammengefasst werden:

Hypothese 6

- a) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in schwachem positivem Zusammenhang mit stabilisierter Arbeitszufriedenheit.
- b) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in starkem positivem Zusammenhang mit progressiver Arbeitszufriedenheit.
- c) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in starkem negativem Zusammenhang mit resignativer Arbeitszufriedenheit.

2.3.3 Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität

In Kapitel 2.2.2 wurde bereits auf AZ als Erklärungsansatz für Kreativität eingegangen. In diesem Zusammenhang wurden drei Studien identifiziert, in denen es um den direkten Zusammenhang zwischen AZ und Kreativität geht. In einer Studie (Zhou & George, 2001) bestand ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsunzufriedenheit (AUZ) und Kreativität, in der anderen (Shipton et al., 2006) ein positiver Zusammenhang zwischen AZ und Innovation. In der dritten Studie (Ohly & Strabac, 2008) wurde in umgekehrter Kausalität argumentiert; und es wurde ein positiver Zusammenhang zwischen von der Organisation belohnten Vorschlägen (als Form der Kreativität/Innovation) und AZ gefunden. In allen drei Studien wurde AZ als allgemeines Maß erhoben, d. h., keine der Studien berücksichtigte die Anspruchsniveaudynamik bei der Entstehung der AZ. Daher ist es denkbar, dass die Ergebnisse bei Differenzierung in Personen mit gleich gebliebenem, gesenktem oder gehobenem Anspruchsniveau anders ausgefallen wären.

Coping kann als wichtiges Verbindungskonzept zwischen AZ und Kreativität verstanden werden. Kreativität kann das Ergebnis eines problemorientierten Copingprozesses sein, da Kreativität die Lösung von Problemen beinhaltet (Weisberg, 1988). Die hier betrachteten AZ-Formen unterschieden sich jeweils im Grad des problemorientierten Copings (siehe Hypothese 2). Betrachtet man das Zustandekommen von Kreativität, also ein mögliches Ergebnis erfolgreichen problemorientierten Copings, so muss die primäre Bewertung sein: Die Situation ist potenziell bedrohlich, es besteht eine Notwendigkeit für Veränderungen. Die sekundäre Bewertung muss heißen: Die Situation ist veränderbar (Gebert, 2007; Krause, 2004).

Bei der progressiven AZ wird durch das gesteigerte Anspruchsniveau eine Notwendigkeit für Veränderungen wahrgenommen. Die Steigerung des Anspruchsniveaus erfolgt in der Überzeugung, dass die Situation beeinflusst werden kann. Somit ist der Weg zur kreativen Lösung frei.

Anders stellt sich das Bild für die stabilisierte AZ dar. Bei dieser AZ-Form besteht der Wunsch, dass alles so bleibt, wie es ist. Kreativität wird also schon in der primären Bewertung verhindert, indem erst gar keine Notwendigkeit für Veränderungen wahrgenommen wird.

Theoretischer Hintergrund

Bei der resignativen AZ besteht ursprünglich der Wunsch nach Veränderungen, da am Anfang der Entwicklung einer resignativen AZ Unzufriedenheit steht. Die Notwendigkeit zur Veränderung wird also zunächst wahrgenommen, d. h., die primäre Bewertung geht zunächst in Richtung Kreativität. Jedoch wird die Situation als nicht als durch eigenes Zutun veränderbar erlebt. So fanden Büssing, Bissels, Herbig und Krüsken (2000) in einer quasi-experimentellen Studie, dass resignativ zufriedene Personen in einem am PC dargebotenen Szenario eine relativ schlechte Qualität der Handlungen (Abruf von notwendigen und optionalen Informationen, Bezugnahme auf Informationen) aufwiesen. Diese Handlungsqualität ist aber für Kreativität wichtig. Zusammenfassend wird Kreativität bei resignativ zufriedenen Personen in der sekundären Bewertung verhindert. Veränderungen können nicht ausgeführt werden.

Die Annahmen über Zusammenhänge zwischen AZ-Formen und Kreativität sind in Abbildung 2.9 zusammengefasst.

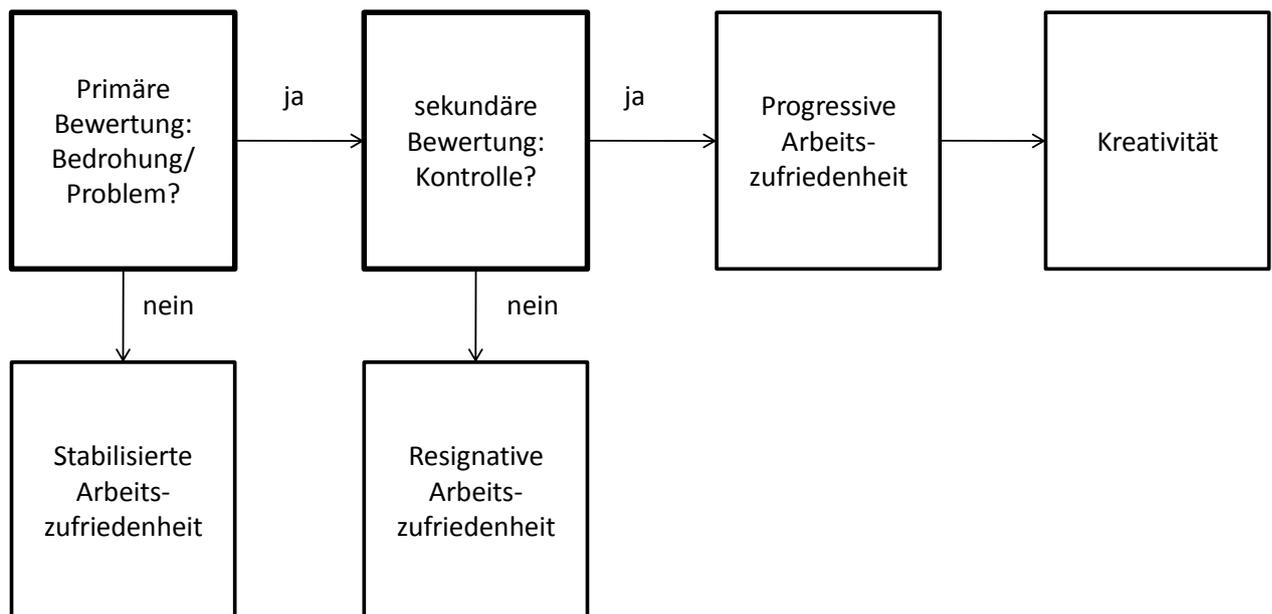


Abb. 2.9: Verbindung des Coping-Modells von Lazarus und Folkman (1984) mit dem Bruggemann-Modell (Bruggemann et al., 1975)

Hypothese 7:

- a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.

- c) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

2.3.4 Mediationsmodell zum Zusammenhang zwischen Autonomie, Arbeitszufriedenheit und Kreativität

Wenn man Kreativität durch Formen der AZ vorhersagt, berücksichtigt man zwar ein sehr differenziertes personenbezogenes Konstrukt, jedoch fehlt in diesem Zusammenhangsmodell noch der Umweltbezug. Formen der AZ können nicht nur als Ausgangslage, sondern ebenso als Ergebnis eines Entwicklungsprozesses gesehen werden (Dormann & Zapf, 2001). Deshalb ist es interessant zu untersuchen, wie Umweltvariablen mit der Entwicklung der AZ-Formen zusammenhängen. Die wichtige Rolle der Kontrolle bzw. Autonomie wurde an anderer Stelle bereits dargestellt (siehe Kapitel 2.2.2). Die Autonomie wird als Umweltvariable in das Modell zum Zusammenhang zwischen Formen der AZ und Kreativität einbezogen. AZ-Formen entwickeln sich in Abhängigkeit der Autonomie (Büssing, 1991), und die Formen der AZ bestimmen wiederum das Kreativitätsniveau. Außerdem steht Autonomie auch im direkten Zusammenhang mit Kreativität (z. B. Amabile et al., 1996; Harrison et al., 2006). Nach Baron und Kenny (1986) liefern Mediatorvariablen eine Begründung dafür, warum ein bestimmter Zusammenhang zwischen zwei Variablen besteht. Demnach stellen die Formen der AZ eine (teilweise) Mediatorvariable zwischen Autonomie und Kreativität dar. Stark vereinfacht lässt sich dieses Modell wie in Abbildung 2.10 darstellen.

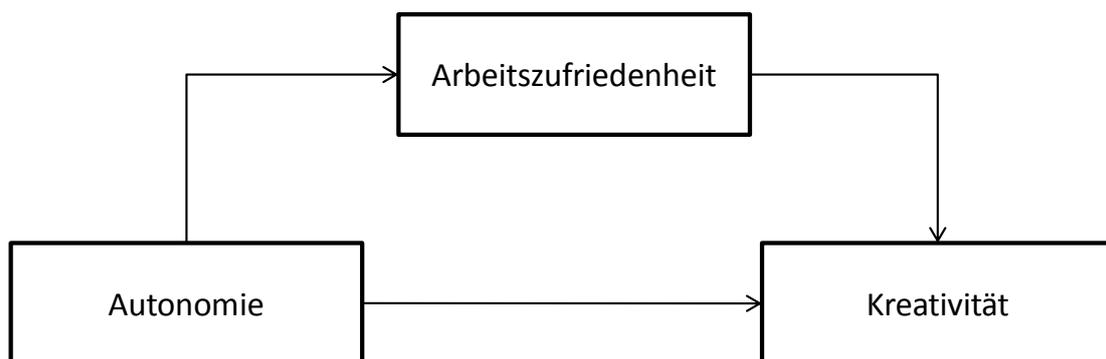


Abb. 2.10: Vereinfachtes Mediationsmodell zum Zusammenhang zwischen Autonomie, Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität.

Wie in Hypothese 2 beschrieben, ist resignative AZ durch ein relativ niedriges Kontrollgefühl und progressive AZ durch ein relativ hohes Kontrollgefühl ge-

Theoretischer Hintergrund

kennzeichnet (Büssing, 1991). Das heißt, resignative AZ kann infolge einer geringen Autonomie am Arbeitsplatz entstehen, während sich progressive AZ als Folge einer relativ hohen Autonomie entwickelt. Ein Bedürfnis nach Kontrolle ist bei jedem Menschen vorhanden und wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden aus (Büssing, 2002). Wie bereits im Zusammenhang mit Hypothese 2 erwähnt, lässt sich über das Ausmaß des Kontrollgefühls bei der stabilisierten AZ nicht leicht schließen. Ob die Person im Falle einer Problemwahrnehmung Kontrolle über die Situation hätte, ist schlecht zu beurteilen. Deshalb wird keine Hypothese über diesen Zusammenhang aufgestellt, der Zusammenhang wird aber als Fragestellung untersucht. Genauer betrachtet lassen sich die folgenden Fragestellungen und Hypothesen ableiten:

Fragestellung 8:

Welcher Zusammenhang besteht zwischen stabilisierter Arbeitszufriedenheit und wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie)?

Hypothese 8:

- a) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie).
- b) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie).

Hypothese 9:

Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

Hypothese 10:

- a) Resignative AZ mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und AZ teilweise, d. h., Autonomie steht in negativem Zusammenhang mit resignativer AZ sowie Kreativität; und resignative AZ steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- b) Progressive AZ mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität teilweise, d. h., Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit progressiver AZ sowie Kreativität; und progressive AZ steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

Für die stabilisierte AZ wird keine Mediation angenommen, da es unlogisch wäre, davon auszugehen, dass der Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität durch stabilisierte AZ begründet wird. Falls stabilisiert Zufriedene ein hohes Ausmaß an Autonomie wahrnehmen, wird dies nicht genutzt, um neue Ideen zu entwickeln bzw. zu verwirklichen. Schließlich wünschen sich stabilisiert Zufriedene, dass alles so bleibt, wie es ist.

2.3.5 Übersicht über die Hypothesen

Die Hypothesen lassen sich grob in drei Blöcke einteilen: Der erste und der zweite Block stehen für die Validierung der in der vorliegenden Arbeit generierten AZ-Skalen (Konstruktvalidierung: inhaltliche Struktur des Konzeptes der AZ-Formen sowie diskriminante und konvergente Validierung, d. h. Untersuchung von Gemeinsamkeiten mit und Abgrenzung zu ähnlichen Konzepten). Der dritte Block steht für die Untersuchung des Zusammenhangs der AZ-Formen mit Kreativität. Die Ergebnisse des dritten Blockes können auch als Kriteriumsvalidierung der AZ-Skalen gesehen werden (das Konstrukt hängt mit einer bedeutsamen Ergebnisvariable zusammen).

Konstruktvalidierung: Struktur und Beschaffenheit der Arbeitszufriedenheitsformen (Block 1)

Hypothese 1:

Es lassen sich die Arbeitszufriedenheitsformen stabilisierte Arbeitszufriedenheit, resignative Arbeitszufriedenheit und progressive Arbeitszufriedenheit voneinander abgrenzen.

Hypothese 2:

- a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein gleichbleibendes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsverhalten.
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein niedriges Kontrollgefühl sowie ein gesenktes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsversuchen.

Theoretischer Hintergrund

- c) Progressive Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein hohes Kontrollgefühl, ein gesteigertes Anspruchsniveau und ein hohes Ausmaß an Problemlösungsverhalten.

Hypothese 3:

- a) Resignative und progressive Arbeitszufriedenheit stehen in starkem negativem Zusammenhang.
- b) Stabilisierte und progressive Arbeitszufriedenheit stehen in schwachem positivem Zusammenhang.
- c) Resignative und stabilisierte Arbeitszufriedenheit stehen in schwachem positivem Zusammenhang.

Konstruktvalidierung: Diskriminante und konvergente Validierung der Arbeitszufriedenheitsformen (Block 2)

Hypothese 4:

- a-1) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als auch mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.
- a-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der stabilisierten Arbeitszufriedenheit einen Erklärungsbeitrag zusätzlich zu kognitiven Maßen.

- b-1) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als auch mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.
- b-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der progressiven Arbeitszufriedenheit einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.

- c-1) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und in negativem Zusammenhang mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.
- c-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der resignativen Arbeitszufriedenheit einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.

Theoretischer Hintergrund

Hypothese 5:

- a) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt.
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit positivem Affekt.
- c) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt.
- d) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt.
- e) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt.
- f) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit negativem Affekt.

Hypothese 6

- a) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in schwachem positivem Zusammenhang mit stabilisierter Arbeitszufriedenheit.
- b) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in starkem positivem Zusammenhang mit progressiver Arbeitszufriedenheit.
- c) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in starkem negativem Zusammenhang mit resignativer Arbeitszufriedenheit.

Modell des Zusammenhangs der Arbeitszufriedenheitsformen mit Kreativität (Block 3)

Hypothese 7:

- a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- c) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

Theoretischer Hintergrund

Fragestellung 8:

Welcher Zusammenhang besteht zwischen stabilisierter Arbeitszufriedenheit und wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie)?

Hypothese 8:

- a) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie).
- b) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie).

Hypothese 9:

Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

Hypothese 10:

- c) Resignative AZ mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und AZ teilweise, d. h., Autonomie steht in negativem Zusammenhang mit resignativer AZ sowie Kreativität; und resignative AZ steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- d) Progressive AZ mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität teilweise, d. h., Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit progressiver AZ sowie Kreativität; und progressive AZ steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

3. Methode

Um die Hypothesen zu testen, wurden Daten aus drei Fragebogenuntersuchungen ausgewertet. Es wurde ein rein quantitatives Design gewählt, welches sich für die Ziele 1.) ein ökonomisches, leicht einsetzbares Instrument zur Messung von AZ-Formen zu konstruieren und 2.) Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Formen der AZ und Kreativität zu testen, am besten eignet. Mit den drei Stichproben liegen die ersten drei Datensätze vor, in denen die in dieser Arbeit generierten Skalen zur Messung der AZ-Formen zum Einsatz kamen. Die Daten der Stichprobe 1 wurden im Rahmen des Projektes Create Health! (Herbig et al., 2008) erhoben. Die im Rahmen dieser Untersuchung generierten und dort erstmals eingesetzten AZ-Skalen wurden zwei interessierten Forschern zur Verfügung gestellt, die ebenfalls zum Thema AZ forschen und ein Instrument zur Messung von AZ-Formen für laufende Untersuchungen benötigten. Im Gegenzug stellten diese Forscher ihre erhobenen Daten zur Verfügung. So stellte Prof. Dr. Udo Konradt von der Universität Kiel (Konradt et al., im Druck) freundlicherweise die Daten der Stichprobe 2 zur Verfügung und Dipl.-Psych. Yvonne Jarke von der Universität Leipzig (Jarke, 2009) die Daten der Stichprobe 3. Bei allen drei Untersuchungen handelt es sich um Querschnittsuntersuchungen, d. h., alle Daten wurden jeweils zu demselben Messzeitpunkt erhoben. Anhand der Daten der ersten Stichprobe ($n = 222$ Selbstauskünfte und $n = 156$ Vorgesetztenauskünfte) wurden alle Hypothesen (außer Hypothese 4 und 5; Hypothese 1 teilweise) getestet. Anhand der Daten der zweiten ($n = 180$) und dritten ($n = 135$) Stichprobe wurde die Faktorenstruktur aus der ersten Stichprobe bestätigt (Hypothese 1) und es wurden weitere Zusammenhangshypothesen (Hypothese 3, 4 und 5) getestet. Die Konstrukte affektive und kognitive AZ sowie positiver und negativer Affekt wurden nur in Stichprobe 2 bzw. 3 erhoben und konnten somit nur in diesen Stichproben untersucht werden. Tabelle 3.1 gibt einen Überblick, welche Hypothesen an welcher Stichprobe mit welcher Methode getestet wurden (zu den Auswertungsmethoden siehe auch Kapitel 3.3 und 3.4). Bei Stichprobe 1 wurden zum Teil die volle Stichprobengröße ($n = 222$) und zum Teil nur der Teil der Stichprobe, für den es eine Vorgesetztenbeurteilung der Kreativität gab ($n = 156$, siehe auch Kapitel 3.1.1), herangezogen.

Methode

Tab. 3.1: Testung der Hypothesen an Stichproben, Auswertungsmethoden

Hypothese	Stichprobe (n)	Auswertungsmethode (n)
<p>Hypothese 1: Es lassen sich die Arbeitszufriedenheitsformen stabilisierte Arbeitszufriedenheit, resignative Arbeitszufriedenheit und progressive Arbeitszufriedenheit voneinander abgrenzen.</p>	1 (n = 222), 2, 3	Experten- Inhaltsvalidierung, explorative Faktorenanalyse, konfirmatorische Faktorenanalysen
<p>Hypothese 2:</p> <p>a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein gleichbleibendes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsverhalten.</p> <p>b) Resignative Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein niedriges Kontrollgefühl sowie ein gesenktes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsversuchen.</p> <p>c) Progressive Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein hohes Kontrollgefühl, ein gesteigertes Anspruchsniveau und ein hohes Ausmaß an Problemlösungsverhalten.</p>	1 (n = 222)	Clusteranalyse, univariate Varianzanalyse
<p>Hypothese 3:</p> <p>a) Resignative und progressive Arbeitszufriedenheit stehen in starkem negativem Zusammenhang.</p> <p>b) Stabilisierte und progressive Arbeitszufriedenheit stehen in schwachem positivem Zusammenhang.</p> <p>c) Resignative und stabilisierte Arbeitszufriedenheit stehen in schwachem positivem Zusammenhang.</p>	1 (n = 222), 2, 3	Korrelationen nach Pearson (r), Determinationskoeffizient (r ²)
<p>Hypothese 4:</p> <p>a-1) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als auch mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.</p> <p>a-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der stabilisierten Arbeitszufriedenheit einen Erklärungsbeitrag zusätzlich zu kognitiven Maßen.</p> <p>b-1) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als auch mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.</p> <p>b-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der progressiven Arbeitszufriedenheit einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.</p>	2	Korrelationsanalysen, hierarchische Regressionsanalysen

Fortsetzung siehe folgende Seite

Methode

Fortsetzung Tab. 3.1

Hypothese	Stichprobe (n)	Auswertungsmethode (n)
<p>Hypothese 4:</p> <p>c-1) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und in negativem Zusammenhang mit eher emotionalen Maßen der Arbeitszufriedenheit.</p> <p>c-2) Emotionale Maße der Arbeitszufriedenheit leisten zur Vorhersage der resignativen Arbeitszufriedenheit einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.</p>	2	Korrelationsanalysen, hierarchische Regressionsanalysen
<p>Hypothese 5:</p> <p>a) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt.</p> <p>b) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit positivem Affekt.</p> <p>c) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt.</p> <p>d) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt.</p> <p>e) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt.</p> <p>f) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit negativem Affekt.</p>	3	Korrelationsanalysen, hierarchische Regressionsanalysen
<p>Hypothese 6</p> <p>a) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in schwachem positivem Zusammenhang mit stabilisierter Arbeitszufriedenheit.</p> <p>b) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in starkem positivem Zusammenhang mit progressiver Arbeitszufriedenheit.</p> <p>c) Arbeitsengagement (Absorption, Vitalität und Hingabe) steht in starkem negativem Zusammenhang mit resignativer Arbeitszufriedenheit.</p>	1 (n = 222)	Korrelationsanalysen (r, r ²), Mehrebenenanalysen
<p>Hypothese 7:</p> <p>a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.</p> <p>b) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.</p> <p>c) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.</p>	1 (n = 222; n = 156)	Korrelationsanalysen (r), Mehrebenenanalysen
<p>Fragestellung 8: Welcher Zusammenhang besteht zwischen stabilisierter Arbeitszufriedenheit und wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie)?</p>	1 (n = 222)	Korrelationsanalysen (r), Mehrebenenanalysen

Fortsetzung siehe folgende Seite

Methode

Fortsetzung Tab. 3.1

Hypothese	Stichprobe (n)	Auswertungsmethode (n)
<hr/> Hypothese 8: <ul style="list-style-type: none"> a) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie). b) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie). <hr/>		
Hypothese 9: Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.	1 (n = 222)	Korrelationsanalysen (r), Mehrebenenanalysen
Hypothese 10: <ul style="list-style-type: none"> a) Resignative Arbeitszufriedenheit mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität teilweise, d. h., Autonomie steht in negativem Zusammenhang mit resignativer Arbeitszufriedenheit sowie Kreativität; und resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität. b) Progressive Arbeitszufriedenheit mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität teilweise, d. h., Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit progressiver Arbeitszufriedenheit sowie Kreativität; und progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität. <hr/>	1 (n = 222; n = 156)	Korrelationsanalysen (r), Mehrebenenanalysen, Sobel-Tests

3.1 Stichproben

Tabelle 3.2 zeigt eine Übersicht über die Stichproben mit den wichtigsten demografischen Angaben.

Tab. 3.2: Übersicht über die verwendeten Stichproben

	Stichprobe 1	Stichprobe 2	Stichprobe 3
n	222 Mitarbeiter aus 30 verschiedenen Firmen in verschiedenen Branchen	180 Studierende verschiedener Fächer, 154 (85,6 %) davon mit Nebenjobs (Nebenjobs, Praktika, ...)	135 erwerbstätige Personen
Methode	Fragebogen-untersuchung (Mitarbeiterfragebogen und Fragebogen für den direkten Vorgesetzten)	Fragebogen-untersuchung	Online-Fragebogen-untersuchung
Geschlecht	129 (56 %) Männer	66 (36,7 %) Männer	58 (43 %) Männer
Durchschnittliches Alter	36 Jahre (SD = 9,31 Jahre)	23 Jahre (SD = 3,03 Jahre)	37 Jahre (SD = 12 Jahre)
Durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche (Stunden)	40,61 Std. (SD = 10,42 Std.)	19,21 Std. (SD = 16,28 Std.)	103 Personen in Vollzeit, 32 in Teilzeit (durchschnittliche Arbeitszeit bei Teilzeit = 25,02 Std., SD = 6,57 Std.)
Durchschnittliche Berufserfahrung	9 Jahre (SD = 8 Jahre)	2 Jahre, 2 Monate (SD = 3 Jahre, 1 Monat)	15,6 Jahre (SD = 13 Jahre, 7 Monate)
	126 (56,8 %) mit Universitätsabschluss	-	75 (56 %) mit Universitätsabschluss
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit	5 Jahre, 6 Monate (SD = 5 Jahre, 7 Monate)	-	9 Jahre, 2 Monate (SD = 10 Jahre, 4 Monate)

3.1.1 Stichprobe 1

Stichprobe 1 spielt die wichtigste Rolle in der vorliegenden Untersuchung, da hier der Fragebogen zu AZ-Formen erstmals eingesetzt werden konnte und die Zusammenhangshypothesen zu AZ-Formen und Kreativität (Hypothesen 7-10) getestet werden konnten. Das Besondere an Stichprobe 1 ist, dass Kreativität sowohl als Selbst- als auch als Fremdurteil (Beurteilung durch den direkten Vorgesetzten)

Methoden

erhoben wurde. Dies wurde so durchgeführt, um fehlerhaften Ergebnissen durch gemeinsame Methodenvarianz vorzubeugen. Erhebt man die Prädiktor- (AZ-Formen) und die Kriteriumsvariable (Kreativität) durch dieselbe Quelle (z. B. nur als Selbstbericht), so ist es möglich, dass allein aus diesem Grund ein signifikanter Zusammenhang zustande kommt, so z. B., wenn man davon ausgeht, dass Personen die Tendenz haben, generell Fragen zu bejahen oder zu verneinen. Die getrennte Erhebung von Prädiktor und Kriterium soll Abhilfe in Bezug auf diese Gefahr schaffen (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003).

Akquise. Da sich die theoretischen Überlegungen in dieser Arbeit nicht auf eine bestimmte Berufsgruppe oder Branche beziehen, wurden alle Branchen einbezogen, in denen neue, nützliche Ideen von Interesse sein können. Die Akquise erfolgte im Rahmen des am Lehrstuhl für Psychologie der Technischen Universität München durchgeführten Drittmittelprojektes „Create Health – Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben“*. Die Population, über die in diesem Projekt eine Aussage gemacht werden sollte, waren Unternehmen in der freien Wirtschaft, in denen Kreativität eine wichtige Rolle spielt. Alle teilnehmenden Firmen bekamen eine firmenspezifische Rückmeldung der Ergebnisse sowie einen Überblick über die Gesamtergebnisse. Die Bekanntmachung der Studie bei den Firmen erfolgte über zwei verschiedene Varianten: 1. über ein Anschreiben über den Postweg oder 2. über eine Benachrichtigung per E-Mail.

1. *Anschreiben über den Postweg.* Es wurden 247 Unternehmen im Großraum München, größtenteils Unternehmen der Biobranche, mit einem Brief und einem Praxis-Projektflyer (Glaser, Herbig & Gunkel, 2006) angeschrieben.

3. *E-Mail-Akquise.* Über die Internet-Datenbanken goyellow, dhd24kleinanzeigen, Firmen in Bayern (IHK), wer-zu-wem, germanarchitects.com, meinestadt.de und radioweb.de wurden E-Mail-Adressen von Firmen gewonnen. Zusätzlich wurde eine freie Suche bei google.de nach Firmen durchgeführt. Teilweise wurde über Links einzelner Homepages weitergesucht (Werbeagenturen, Webgestalter, ...). Auf diese Art und Weise wurden insgesamt 753 E-Mail-Adressen gewonnen und eine Akquisemail mit Flyer (Glaser et al., 2006) an diese Firmen geschickt.

* Projekt F 1961, gefördert von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von 2005 bis 2007

Methoden

Fragebogenadministration. Bei den teilnehmenden Firmen oder Arbeitsgruppen wurde jeweils ein Fragebogenset, bestehend aus zwei Fragebögen, an die Mitarbeiter verteilt. In Fragebogen 1, dem Mitarbeiterfragebogen, ging es um Autonomie, AZ, Arbeitsengagement und einige weitere Variablen, die in dieser Untersuchung nicht von Interesse sind. Des Weiteren wurden die Mitarbeiter in diesem Fragebogen gebeten, eine Selbsteinschätzung ihrer eigenen Kreativität vorzunehmen. Fragebogen 2 war dazu vorgesehen, die Kreativität durch den direkten Vorgesetzten einschätzen zu lassen. Der jeweilige Mitarbeiter musste selbst entscheiden, ob er den Fragebogen 2 seinem direkten Vorgesetzten vorlegt. Das heißt; wenn ein Mitarbeiter nicht von seinem Vorgesetzten beurteilt werden wollte, leitete er den Fragebogen 2 nicht weiter. Wenn ja, schrieb er seinen Namen auf einen beigefügten Post-it-Zettel und gab den Fragebogen 2 an den Vorgesetzten. Letzterer beantwortete dann die Fragen in Bezug auf den betreffenden Mitarbeiter und entfernte zum Schluss den Post-it-Zettel. Die Zuordnung der Mitarbeiterfragebögen zu den Vorgesetzteneneinschätzungen der Kreativität erfolgte anhand eines Codewortes, welches der Mitarbeiter auf Fragebogen 1 und 2 eintrug und dessen Herleitung nur er selbst kennt. So war es möglich, die einzelnen Mitarbeiter- und Vorgesetztenfragebögen einander zuzuordnen, ohne dass Rückschlüsse auf Einzelpersonen geschlossen werden konnten. Die Vorgesetzten hatten keine Einsicht in die Mitarbeiterfragebögen und umgekehrt sahen die Mitarbeiter nicht, was ihre direkten Vorgesetzten in der Kreativitätseinschätzung über sie antworteten. Die ausgefüllten Fragebögen wurden in zugeklebten Rückumschlägen an die Autorin zurückgesandt.

Insgesamt wurden 421 Fragebögen zur Selbstauskunft im Set mit den dazugehörigen Vorgesetzteneneinschätzungen der Kreativität versandt. Es wurden 235 (55,82 %) der Selbstauskunfts-Fragebögen und 184 (43,71 %) der Vorgesetzteneneinschätzungen ausgefüllt zurückgesandt. Insgesamt mussten 13 der Mitarbeiterfragebögen und 28 der Vorgesetzten-Fragebögen von der Analyse ausgeschlossen werden, da aufgrund fehlender Antwortangaben zu den interessierenden Skalen keine Skalenwerte berechnet werden konnten oder das Codewort fehlte und der Vorgesetztenfragebogen dem Mitarbeiterfragebogen nicht zugeordnet werden konnte.

Methode

Die Stichprobe. Der verwendete Datensatz besteht aus 222 Personen (156 davon mit Vorgesetzteneinschätzung der Kreativität) aus 30 unterschiedlichen Firmen in unterschiedlichen Branchen. Die Verteilung der Firmen und Personen innerhalb der Stichprobe in Anlehnung an das Statistische Bundesamt (2008) ist Tabelle 3.3 zu entnehmen.

Tab. 3.3: Firmen der Stichprobe 1

Branchenbezeichnung nach Statistischem Bundesamt (Anzahl Firmen, Anzahl Personen)	Anzahl Firmen	Anzahl Personen
C – verarbeitendes Gewerbe	2	10
C26 – Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (2, 10)		
G – Handel	3	11
G47 – Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) (3, 11)		
J – Information und Kommunikation	12	61
J59 – Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen (2, 4)		
J62 – Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie (10, 57)		
M – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	12	138
M70 – Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung (1, 8)		
M71 – Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung (6, 74)		
M72 – Forschung und Entwicklung (2, 23)		
M73 – Werbung und Marktforschung (3, 33)		
N – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1	2
N77 – Vermietung von beweglichen Sachen (1, 2)		
Gesamt (n = 222)	30	222

3.1.2 Stichprobe 2

Die Daten der Stichprobe 2 (n = 180) wurden im Rahmen von Lehrveranstaltungen an der Universität Kiel erhoben, bei denen 70 (38,9 %) der Studierenden Psychologie und 104 (57,8 %) ein anderes Fach studierten (6 fehlende Angaben). Von diesen befanden sich 121 (70 %) in den ersten 4 Semestern und 55 (30 %) in höheren

Semestern (4 fehlende Angaben). Hundertvierundfünfzig (85,6 %) gaben an, einen Nebenjob zu haben (6 fehlende Angaben). Auf die Frage, auf welchen Job sie sich bei der Beantwortung der Fragen im Fragebogen bezogen, antworteten 26 (14,4 %) mit „Praktikum“, 10 (5,6 %) mit „Ausbildung“, 98 (54,4 %) mit „Aushilfs-/Nebenjob“, 16 (8,9 %) mit „Beruf“ und 15 (8,3 %) mit „sonstiges“ (15 fehlende Angaben). Das Durchschnittsalter der Befragten betrug ca. 23 Jahre (SD = 3,03 Jahre, eine fehlende Angabe). Sechshundsechzig der befragten Personen (36,7 %) waren männlich (2 fehlende Angaben). Durchschnittlich arbeiteten die befragten Personen ca. 19,21 Stunden pro Woche (SD = 16,28 Stunden) und ihre durchschnittliche Berufserfahrung betrug ca. 2 Jahre und 2 Monate (SD = 3 Jahre, 1 Monat). Die Daten zu den erhobenen AZ-Formen wurden zur Bestätigung der Faktorenstruktur in Stichprobe 1 genutzt (Hypothese 1). In der Stichprobe wurde außer den Formen der AZ auch die allgemeine AZ als eher kognitives und als eher affektives Maß erhoben (siehe Abschnitt 3.3, „Maße“ und A1 im Anhang). Mit diesen Maßen wurde Hypothese 4 getestet. Außerdem wurden zahlreiche andere Konstrukte erhoben, die für die vorliegende Arbeit aber nicht von Belang sind.

3.1.3 Stichprobe 3

Stichprobe 3 besteht aus 135 erwerbstätigen Personen, die im Rahmen einer Diplomarbeit (Jarke, 2009) mittels einer Online-Fragebogenuntersuchung befragt wurden (siehe Tabelle 3.1). Auch in dieser Untersuchung wurden die Skalen zur Messung der AZ-Formen eingesetzt. Die Daten wurden genutzt, um erneut einen Hinweis auf die Gültigkeit der Faktorenstruktur zu bekommen. Außerdem wurde in Stichprobe 3 positiver und negativer Affekt erhoben (siehe Abschnitt 3.3, „Maße“, sowie A1 im Anhang), wodurch Hypothese 5 getestet werden konnte. In der Stichprobe waren 58 Personen (43 %) männlich. Das Durchschnittsalter betrug 37 Jahre (SD = 12 Jahre). Durchschnittlich waren die Befragten seit ca. 9 Jahren und 2 Monaten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber tätig (SD = 10 Jahre, 5 Monate) und seit ca. 15 Jahren und 7 Monaten insgesamt erwerbstätig (SD = 13 Jahre, 7 Monate). Fünfundsechzig Personen (ca. 56 %) gaben an, einen (Fach-) Hochschulabschluss zu haben, 35 (25,9 %) hatten eine abgeschlossene Lehre, 17 (12,6 %) hatten einen Fachschulabschluss oder Meister und 8 Personen (5,9 %) waren ohne Abschluss.

3.2 Maße und Auswertungsmethoden

Im folgenden Kapitel werden die eingesetzten Fragebogenmaße im Detail beschrieben.

3.2.1 Formen der Arbeitszufriedenheit

Zur Operationalisierung der AZ-Formen in der vorliegenden Arbeit wurden zwei Herangehensweisen gewählt.

Erstens wurde ein Fragebogen für drei Formen der AZ entwickelt. Mit diesem Fragebogen soll das Ausmaß erhoben werden, in dem eine Person mit einer bestimmten Form der AZ zu beschreiben ist. Ziel ist nicht, die Person einer Form der AZ zuzuordnen, sondern alle Formen der AZ als ein Kontinuum zu begreifen, anhand dessen eine Person mehr oder weniger beschreibbar ist. Somit ist es auch nicht Ziel dieser Arbeit, Bruggemanns Modell zu bestätigen oder zu verwerfen, sondern ein Instrument zur Messung von drei AZ-Formen zu erstellen; diese Formen der AZ werden als erklärende Variablen herangezogen, um (kreatives) Verhalten bei der Arbeit vorherzusagen.

Zweitens wurden, begründet durch die Theorie von Bruggemann (1974, 1976; Bruggemann et al., 1975) und die Erweiterung durch Büssing (1991), einzelne Komponenten der AZ-Formen (Anspruchsniveau, allgemeine Zufriedenheit, Kontrolle und Problemlösungsverhalten) getrennt erfasst, um Cluster zu bilden. Diese Erhebungsart könnte als empirischer Test des Bruggemann-Modells gesehen werden, was hier aber nicht im Fokus steht. Ziel ist es, mit der Clusterbildung die Ergebnisse, die mit den selbst generierten Skalen gewonnen wurden, abzusichern.

Fragebogen zu den drei Arbeitszufriedenheitsformen stabilisierte, resignative und progressive Arbeitszufriedenheit

Die für diese Arbeit generierten AZ-Skalen bestehen jeweils aus einer AZ-Komponente und einer Anspruchsniveauelemente. Progressive AZ ist gekennzeichnet durch Zufriedenheit (statt Unzufriedenheit) und ein erhöhtes Anspruchsniveau. Stabilisierte AZ beinhaltet Zufriedenheit und eine Beibehaltung des Anspruchsniveaus. Resignative AZ bedeutet Zufriedenheit in Kombination mit einer Senkung des Anspruchsniveaus (vergl. Tabelle 2.5, Kapitel 2). Weitere Komponenten wie Autonomie oder Problemlösungsversuche werden aus dieser Messung der AZ-Formen bewusst ausgeschlossen, um eine saubere Messung zu ermöglichen und die Befragten nicht mit allzu langen Items zu verwirren. Die

Methoden

Verbindung von allgemeiner AZ und Anspruchsniveaudynamik in einem Item ist jedoch unerlässlich bei der Messung der AZ-Formen, denn diese Verbindung ist zentral für das Konzept der AZ-Formen.

Zur Generierung von Items für jede der dargestellten Formen der AZ wurden die Literatur nach bereits bestehenden Items gesichtet sowie theoriegeleitet Items entwickelt. In der Literatur vorhandene Items wurden daraufhin untersucht, ob sie die Aspekte allgemeine AZ (zufrieden für alle drei Formen) und Anspruchsniveaudynamik (gesenkt bei resignativer AZ, beibehalten bei stabilisierter AZ oder erhöht bei progressiver AZ) berücksichtigen. Das heißt, beide Aspekte mussten in einer Frage explizit abgefragt werden, z. B.: „Ich bin jetzt mit meiner Stelle zufrieden und hoffe, dass alles so gut bleibt, wie es jetzt ist.“ (Baumgartner & Udris, 2006, S. 133) für die stabilisierte AZ. In diesem Item ist ersichtlich, dass die Person zufrieden ist („ich bin jetzt mit meiner Stelle zufrieden“) und ihr Anspruchsniveau beibehält („hoffe, dass alles so gut bleibt, wie es jetzt ist“). Waren sowohl das Niveau der allgemeinen AZ als auch die Anspruchsniveaudynamik im Item ersichtlich, wurden die Items in der Originalform übernommen. Die selbst generierten Items wurden unter Berücksichtigung des allgemeinen AZ-Niveaus und der Anspruchsniveaudynamik konstruiert. So entstanden insgesamt 29 Items: 9 Items zur Messung der progressiven AZ, 11 zur stabilisierten AZ und 9 zur resignativen AZ. Die Tabellen 3.4 bis 3.6 zeigen diese Items und ggf. die Literaturquellen, aus denen sie stammen oder an denen sie sich orientieren.

Tab. 3.4: Generierte Items zur progressiven AZ

Item-Nr.	Item	Literaturquelle
31	Ich bin bis jetzt mit meiner Arbeit zufrieden und möchte nun, dass es weiter vorangeht.	-
32	Ich bin zufrieden mit meiner Stelle und möchte noch mehr erreichen.	-
33	Ich bin mit meiner Stelle wirklich zufrieden, besonders, weil ich es hier noch weiterbringen kann.	Baumgartner und Udris (2006)
34	Ich kann zufrieden sein, aber ich möchte es noch weiter bringen.	Bruggemann (1976)
35	Ich bin hier zufrieden und steigere immer wieder meine Ansprüche.	-
36	Meine Ansprüche an die Arbeit haben sich bisher erfüllt, deshalb erhöhe ich sie.	-
37	Bisher hat die Arbeit meine Erwartungen erfüllt, und jetzt habe ich noch mehr Erwartungen.	-

Fortsetzung siehe folgende Seite

Methode

Fortsetzung Tab. 3.4

Item-Nr.	Item	Literaturquelle
38	Ich bin zufrieden bei meiner Arbeit, aber erwarte trotzdem noch Fortschritte.	-
39	Obwohl ich zufrieden mit meiner Arbeit bin, bin ich im Gegensatz zu früher anspruchsvoller.	-

Anmerkung: wenn keine Literaturquelle angegeben, Item selbst generiert

Tab. 3.5: Generierte Items zur stabilisierten AZ

Item-Nr.	Item	Literaturquelle
20	Ich bin mit meiner Stelle zufrieden und möchte, dass meine Arbeit so bleibt.	-
21	Ich finde, meine Arbeit ist gut, so wie sie jetzt ist.	-
22	Meine Arbeit gefällt mir genauso, wie sie jetzt ist.	-
23	Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden und möchte nichts verändern.	-
24	Ich bin zufrieden und wünsche mir, dass sich nichts an meiner Arbeit ändert.	-
25	Ich schätze meine aktuelle Arbeitssituation und möchte sie so beibehalten.	-
26	Meine Arbeit ist gut so und soll so auch bleiben.	-
27	Ich bin mit meiner Stelle wirklich zufrieden und wünsche mir für die nächste Zeit nur, dass alles so gut bleibt.	Baumgartner und Udris (2006)
28	Ich bin jetzt mit meiner Stelle zufrieden und hoffe, dass alles so gut bleibt, wie es jetzt ist.	Bruggemann (1976)
29	Ich bin wirklich zufrieden mit meiner Stelle. Die Stelle hier entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen, und ich möchte, dass alles so bleibt wie bisher.	Bruggemann (unveröffentlicht, zitiert nach Baumgartner & Udris, 2006)
30	Hoffentlich bleibt meine Arbeitssituation immer so gut wie jetzt; ich bin richtig zufrieden.	Oegerli (1984, zitiert nach Baumgartner & Udris, 2006)

Anmerkung: wenn keine Literaturquelle angegeben, Item selbst generiert

Methoden

Tab. 3.6: Generierte Items zur resignativen AZ

Item-Nr.	Item	Literaturquelle
1	Ich habe meine Ansprüche gesenkt, daher bin ich jetzt mit meiner Arbeit zufrieden.	-
2	Diese Arbeit ist für mich in Ordnung; ich will nicht mehr so viel erwarten.	-
3	Manchmal war ich mit meiner Arbeit unzufrieden, aber mittlerweile denke ich, es gibt Schlimmeres.	-
4	Früher wäre ich mit so einer Stelle nicht zufrieden gewesen, aber man wird bescheiden.	Bruggemann (1976)
5	Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle eigentlich nicht erreicht, aber ich gebe mich mit dem Erreichten zufrieden.	Baumgartner und Udris (2006)
6	Ich erwarte einfach nicht mehr so viel von meiner Arbeit, also finde ich sie mittlerweile erträglich.	-
7	Heute bin ich im Gegensatz zu früher zufrieden mit meiner Arbeit; ich erwarte eben nicht mehr so viel.	-
8	Früher hatte ich höhere Ansprüche an meine Arbeit, aber heute bin ich auch mit weniger zufrieden.	-
9	Ich bin bei der Arbeit zufriedener geworden, weil ich nicht mehr so viel erwarte.	-

Anmerkung: wenn keine Literaturquelle angegeben, Item selbst generiert

Inhaltsvalidierung

Die entstandenen Items wurden anschließend auf ihre Inhaltsvalidität geprüft, indem Experten mit Hilfe eines Validierungsbogens befragt wurden, inwiefern jedes einzelne Item eine bestimmte Zufriedenheitsform und eine bestimmte Anspruchsniveaudynamik widerspiegelt. Die Befragten waren 11 Forscher im Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie aus Deutschland (8), Österreich (2) und der Schweiz (1). Alle der Befragten kannten das Modell von Bruggemann bereits vor der Befragung, drei gaben an, sich im Rahmen einer eigenen Studie schon einmal damit beschäftigt zu haben und einer gab an, dass AZ einer seiner Forschungsschwerpunkte sei. Die befragten Experten bekamen einen Validierungsbogen, der eine Tabelle mit den 29 Items enthielt. In der ersten Spalte war das Item enthalten und in der zweiten und dritten Spalte sollten jeweils die Zufriedenheit und die Anspruchsniveaudynamik eingeschätzt werden. Es standen drei bzw. vier Antwortalternativen zur Auswahl: Für die Zufriedenheit sollte angekreuzt werden, ob das Item eine Zufriedenheit oder Unzufriedenheit ausdrückt. Alternativ konnte die Antwortvorgabe „nicht erkennbar“ gewählt werden. In Bezug auf

Methode

das Anspruchsniveau sollte das Item anhand folgender Antwortvorgaben beurteilt werden: „gesenkt“, „beibehalten“, „erhöht“ oder „nicht erkennbar“. In einer zusätzlichen Spalte konnten von den Forschern Anmerkungen angebracht werden. Tabelle 3.7 zeigt eine beispielhafte Zeile des Validierungsbogens.

Tab. 3.7: Beispielhafte Zeile des Validierungsbogens

Item	Zufriedenheit	Anspruchsniveau	Platz für Anmerkungen
Ich bin bis jetzt mit meiner Arbeit zufrieden und möchte nun, dass es weiter vorangeht.	Zufriedenheit: <input type="checkbox"/> zufrieden <input type="checkbox"/> unzufrieden <input type="checkbox"/> nicht erkennbar	Anspruchsniveau: <input type="checkbox"/> gesenkt <input type="checkbox"/> beibehalten <input type="checkbox"/> erhöht <input type="checkbox"/> nicht erkennbar	

Die Items wurden in dem Validierungsbogen in zufällig vermischter Reihenfolge dargeboten. Die Absicht der Inhaltsvalidierung war es, zu überprüfen, ob die Items von den Experten richtig eingeschätzt werden bzw. ob die beabsichtigte Zufriedenheitsform und die Anspruchsniveaudynamik erkannt werden. Items, die von den Experten zu mindestens 80 % richtig eingeschätzt wurden (eine „richtige“ Einschätzung bedeutet, dass der Experte die Zufriedenheitsform und die Anspruchsdynamik so einschätzt, wie es bei der Konstruktion des Items beabsichtigt war.), wurden für die Untersuchung von Stichprobe 1 und 2 übernommen. Dieses Vorgehen ist angelehnt an eine Methode nach MacKenzie, Podsakoff und Fetter (1991), die von Hinkin (1995) als vorbildlich zitiert wird. Zusätzlich wurden von den Experten angebrachte Bemerkungen (aus der letzten Spalte) berücksichtigt und ggf. die Items umformuliert. Das Ergebnis der Inhaltsvalidierung waren 24 Items: 6 Items zur progressiven AZ, 11 Items zur stabilisierten AZ und 7 Items zur resignativen AZ. Die Items sind Tabelle 4.2 zu entnehmen.

Mit den gewonnenen 24 Items wurde an Stichprobe 1 eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt sowie an Stichproben 2 eine konfirmatorische Faktorenanalyse. In Stichprobe 3 wurden die Skalen aus erhebungswirtschaftlichen Gründen auf die (in Stichprobe 1) jeweils 4 am höchsten auf den Faktoren ladenden Items gekürzt. Auch in dieser Stichprobe wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt.

Explorative Faktorenanalyse

An Stichprobe 1 wurde eine explorative Faktorenanalyse als Hauptkomponentenanalyse mit dem Programm SPSS.17 durchgeführt. Zwar liegen theoretische Annahmen vor, welches Item auf welchem Faktor lädt und wie die unterschiedlichen Faktoren zusammenhängen, jedoch bietet sich ein schrittweises Vorgehen an, da Daten aus mehreren unterschiedlichen Stichproben vorliegen und man bei einer explorativen Faktorenanalyse eventuell schlecht ladende Items entfernen kann (Hinkin, 1995).

Konfirmatorische Faktorenanalysen

Mit den Ergebnissen aus der explorativen Faktorenanalyse wurden zwei konfirmatorische Faktorenanalysen an den Stichproben 2 und 3 berechnet. In diesen Analysen wurde das postulierte Drei-Faktoren-Modell jeweils mit einem Ein-Faktor-Modell verglichen. Es wurden der χ^2 -Wert sowie die Indizes GFI (Goodness-of-Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index) und RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) berechnet (Arbuckle, 2006). Der χ^2 -Wert gibt an, inwiefern das empirisch gefundene Modell statistisch signifikant vom theoretisch postulierten Modell abweicht. Ist dieser Wert signifikant, heißt das, dass die empirischen Daten nicht zu dem theoretischen Modell passen und ggf. das theoretische Modell verworfen oder angepasst werden muss. Im Falle einer Bestätigung des theoretischen Modells ist der Wert nicht signifikant. Der χ^2 -Test ist der einzige Signifikanztest zum Testen der Abweichung der empirischen Daten zum theoretischen Modell. Barrett (2007) empfiehlt, zur Testung von Modellen ausschließlich diesen Wert heranzuziehen. Ein χ^2 -Test wird jedoch mit höherer Wahrscheinlichkeit signifikant, wenn die Stichprobe groß ist. Außerdem ist es in manchen Fällen auch wünschenswert, ein Annäherungsmaß dafür zu haben, inwiefern die empirischen von den postulierten Daten abweichen. Auch empirische Ergebnisse, die vom theoretischen Modell abweichen, können wertvolle Ergebnisse für weitere Forschung liefern (Markland, 2007). Viele Forscher widersprechen Barrett und halten auch die Angabe von sogenannten Approximate Fit Indizes für angebracht, weil man mit ihnen die Größe der Stichprobe berücksichtigt und genormte, besser vergleichbare Indizes vorliegen hat (siehe z. B. Bentler, 2007; Byrne, 2005; Millsap, 2007; Steiger, 2007). Nach Barrett (2007) muss ein Modell verworfen oder angepasst werden, wenn der χ^2 -Wert signifikant ist, nach Byrne

(2001) kann ein signifikanter χ^2 -Wert vernachlässigt werden. Neben dem χ^2 -Wert werden auch Approximate Fit Indizes GFI, AGFI, CFI, NFI und RMSEA (s. o.) angegeben. Der GFI beschreibt die Güte des Modells im Gegensatz zum Verzicht auf jegliche Modellannahme und kann Werte von 0 bis 1 annehmen. Desto näher der Wert an 1 ist, desto besser ist die Güte des Modells. Der Unterschied zwischen GFI und AGFI ist, dass beim AGFI zusätzlich die Freiheitsgrade des spezifischen Modells berücksichtigt werden (Byrne, 2001). Der NFI und der CFI können ebenfalls Werte von 0 bis 1 annehmen und beschreiben die Güte des postulierten Modells im Gegensatz zu der Annahme, dass zwischen den herangezogenen Variablen gar keine Zusammenhänge bestehen. Der CFI berücksichtigt im Gegensatz zum NFI die Stichprobengröße. Werte von über .95 sprechen für eine gute Modellgüte, wobei der CFI dem NFI gegenüber vorzuziehen ist (Byrne, 2001; Hu & Bentler, 1999). Der RMSEA berücksichtigt die Komplexität des angenommenen Modells und beschreibt die Güte des Modells in Bezug auf den „wahren Wert“ in der angenommenen Population. Werte kleiner als .06 weisen auf einen akzeptablen Fit des Modells hin (Byrne, 2001; Hu & Bentler, 1999). Manche Autoren interpretieren auch Werte bis .10 als Anzeichen für einen „mittelmäßigen Fit“ (McCallum, Browne & Sugawara, 1996).

Messung der AZ-Formen anhand einzelner Komponenten

Alternativ zur Messung der AZ-Formen durch Einzelskalen wurden die einzelnen Bestimmungskomponenten der AZ nach Bruggemann (1974; Bruggemann et al., 1975) bzw. Büssing (1991), *allgemeine AZ, Anspruchsniveaudynamik, Kontrolle und problemorientiertes Coping*, getrennt voneinander erhoben. Mit diesen Bestimmungskomponenten wurde eine Clusteranalyse durchgeführt, um zu sehen, in welche Cluster sich Personen auf diesen vier Dimensionen einsortieren lassen. Im Einzelnen wurden folgende Verfahren oder Skalen verwendet:

Die *allgemeine AZ* wurde mit der 7-stufigen Gesichterskala (Kunin, 1955) bzw. Skala mit „simplifiziertem „Mondgesicht“ (Fischer, 1997, S. 271) - nach Neuberger und Allerbeck (1978), erfasst. Diese Skala ist eine nichtverbale Messmethode, wobei der Befragte eines von sieben Gesichtern ankreuzt, die sich durch verschiedene Krümmungswinkel des Mundes unterscheiden (siehe auch Abbildung in Anhang A1). Das erste Gesicht ist ein lachendes und das letzte ein trauriges Gesicht. Das Gesicht in der Mitte hat einen geraden, waagerechten Mund. Bei den Gesichtern dazwischen

gibt es verschiedene Abstufungen. Diese Skala besitzt eine gute Akzeptanz und lockert den Fragebogen auf (Neuberger, 1974a).

Das *Anspruchsniveau* wurde bislang vor allem in Experimenten erhoben (Beckmann & Heckhausen, 2006; Lewin et al., 1944) und bezieht sich in diesem Zusammenhang meist auf das Erreichen von abstrakten Zielen in Aufgaben oder Tests. Dies hat mit der realistischen Zielsetzung in der Arbeitswelt wenig zu tun. In der arbeits- und organisationspsychologischen Feldforschung existieren zur Messung der *Anspruchsniveaudynamik* keine etablierten Maße. Daher wurde ein Item selbst generiert. Der Anker lautet: „Oft hat man zu Beginn an einer Arbeitsstelle bestimmte Ansprüche, was man erreichen will (z. B. Status, Gehalt, Leistung, ...). Haben sich diese Vorstellungen bei Ihnen im Laufe der Zeit geändert?“ Das Antwortformat war 3-stufig und umfasste die Antwortmöglichkeiten „Ja, ich bin jetzt weniger anspruchsvoll als zu Anfang“ (1), „Nein, meine Ansprüche sind dieselben wie zu Anfang“ (2) und „Ja, ich bin jetzt anspruchsvoller als zu Anfang“ (3).

Kontrolle wurde in Form von wahrgenommener *Autonomie* mit der 3-Item-Skala aus der deutschen Fassung des JDS (Schmidt & Kleinbeck, 1999) erhoben. Ein Beispielitem lautet: „Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.“. Das Antwortmuster ist siebenstufig. Antwortvorgaben lauten „völlig unzutreffend“, „zum großen Teil unzutreffend“, „eher unzutreffend“, „unentschieden“, „stimmt schon eher“, „stimmt zum großen Teil“ und „stimmt völlig“. Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .78$.

Für die Erhebung des *Problemorientierten Copings* wurde die Skala von Cooper, Sloan und Williams (1988) verwandt. Diese besteht aus sechs Items. Der Anker lautet: „In diesem Abschnitt wird eine Reihe von potenziellen Bewältigungsstrategien genannt, zu denen Sie bitte Stellung nehmen im Blick darauf, inwieweit Sie sie tatsächlich als Mittel zur Stressbewältigung benutzen.“ Ein Beispielitem ist: „Versuchen, mit der Situation objektiv und in einer emotionslosen Weise umzugehen.“ Das Antwortformat ist 6-stufig und reicht von „benutze ich nie“ über „benutze ich selten“, „benutze ich eher nicht“, „benutze ich eher oft“ über „benutze ich oft“ bis „benutze ich sehr oft.“ Die Reliabilität betrug $\alpha = .73$.

Clusteranalyse

Es wurde eine Two-Step-Clusteranalyse (Bühl & Zöfel, 2005) mit den Variablen allgemeine AZ, Anspruchsniveaudynamik, problemorientiertes Coping und Autonomie durchgeführt, da es sich hier teilweise um metrische Variablen (allgemeine AZ, problemorientiertes Coping, Autonomie), teilweise um Variablen auf Ordinalskalenniveau (Anspruchsniveaudynamik) handelt und alle diese Variablen gleichzeitig zur Clusterung herangezogen wurden.

Mithilfe der durchgeführten Clusteranalyse war es möglich, Zufriedenheits- und Handlungsmuster zu bestimmen und so Hinweise auf die Gültigkeit der postulierten Formen der AZ nach Bruggemann sowie Bruggemanns Modell insgesamt zu erhalten (siehe Hypothese 1 und 2).

Uni- und multivariate Varianzanalysen

Um die sich aus der Clusteranalyse ergebenden drei Cluster (siehe Ergebnisteil, Kapitel 4.1.1) auf Unterschiede in Hinblick auf Autonomie, allgemeines Niveau der AZ und problemorientiertes Coping untersuchen zu können, wurden einfaktorielle univariate Varianzanalysen durchgeführt. Nach Kähler (2002) müssen für eine Varianzanalyse folgende Kriterien erfüllt sein:

- a) Das abhängige Merkmal Y ist intervallskaliert,
- b) Der Faktor, d. h. das unabhängige Merkmal X, ist nominalskaliert und umfasst k Faktorstufen,
- c) Y ist für jede der k Faktorstufen normalverteilt und
- d) Es liegt Varianzhomogenität für alle Faktorstufen vor.

Bedingung a ist erfüllt, da Autonomie, allgemeine AZ und problemorientiertes Coping als intervallskaliert aufgefasst werden können. Bedingung b ist ebenfalls erfüllt. Der Faktor „Cluster“ umfasst drei Faktorstufen. Bedingung c wird durch Kolmogorov-Smirnov-Tests (K-S-Tests) und Bedingung d durch Levene-Tests überprüft. Zur Prüfung der Bedingungen c und d empfiehlt Everitt (2001) grafische Auswertungsmethoden. Folglich wurden zur Testung von Bedingung c außerdem Normalverteilungsplots und zur Testung von Bedingung d Boxplots betrachtet. Die Ergebnisse der Kolmogorov-Smirnov-Tests, der Levene-Tests sowie die Normalverteilungs- und Boxplots sind im Anhang B zu finden. Der einzige

Kolmogorov-Smirnov-Test, der für kein Cluster signifikant ausfällt, ist der für die Variable problemorientiertes Coping. In Cluster 1 und 3 fällt der K-S-Wert für allgemeine AZ und Autonomie signifikant aus, d. h., hier kann die Normalverteilungsannahme nicht gestützt werden. Deshalb wurden zur Vorsicht für die ANOVA ausschließlich z-standardisierte Werte verwandt. Aus den Boxplots und Levene-Tests ist ersichtlich, dass die Varianzen für die Variable allgemeine AZ nicht in allen Faktorstufen gleich sind. Da die Varianzanalyse robust gegenüber Verletzungen der Voraussetzungen ist, wurde sie trotzdem durchgeführt. Die Verletzung der Annahme der Varianzhomogenität in den Clustern bei der Variable allgemeine AZ ist bei der Auswertung zu berücksichtigen.

Weiterhin wurde eine einfaktorielle multivariate Varianzanalyse (Bortz, 1999) durchgeführt, um zu untersuchen, ob sich die aus der Clusteranalyse ergebenden Cluster mit den selbst generierten AZ-Skalenwerten decken (siehe Kapitel 4.1.2, Tabelle 4.6). Auch für diese Analyse gibt es Voraussetzungen, die zu prüfen sind: Die Homogenität der Varianz-Kovarianzmatrizen ist prüfbar durch Box's M-Test und die Gleichheit der Fehlervarianzen der abhängigen Variablen ist prüfbar durch Levene-Tests. Diese Auswertungen sind im Anhang B-2 zu finden. Das Ergebnis des Box's M-Tests ist signifikant und die Ergebnisse der Levene-Tests sind nicht signifikant. Das heißt, dass nicht von der Homogenität der Varianz-Kovarianzmatrizen ausgegangen werden kann, aber die Fehlervarianzen bei den abhängigen Variablen in allen Gruppen gleichverteilt sind. Da die Varianzanalyse gegenüber diesen Voraussetzungen, insbesondere bei genügend großer Stichprobe, robust ist (Bortz, 1999) können diese Ergebnisse aber auch vernachlässigt werden.

3.2.2 Weitere Maße

Weitere Maße der Arbeitszufriedenheit

Nach Konradt et al. (im Druck) ist der Minnesota Satisfaction Questionnaire (D. J. Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) ein eher kognitives Maß der Zufriedenheit und die Overall Job Satisfaction Scale von Brayfield und Rothe (1951) ein eher emotionales Maß der AZ.

Kognitive AZ wurde in Stichprobe 2 mit dem Minnesota Satisfaction Questionnaire (D. J. Weiss et al., 1967) erhoben. Mit dieser 18-Item-Skala werden verschiedene Facetten der Arbeit abgefragt, zu denen man sein Zufriedenheitsurteil

Methoden

angibt. Beispielitems lauten: „Ich bin zufrieden, die Möglichkeit zu haben, alleine im Job zu arbeiten“ oder „Ich bin zufrieden, die Möglichkeit zu haben, von Zeit zu Zeit andere Dinge zu tun.“ Die Antwort wurde auf einer fünfstufigen Skala von „trifft gar nicht zu“ (1) über „trifft eher nicht zu“ (2), „weder noch“ (3) und „trifft eher zu“ (4) bis „trifft voll zu“ (5) gegeben. Die interne Konsistenz der Skala betrug $\alpha = .88$.

Emotionale AZ wurde ebenfalls in Stichprobe 2 erfasst. Hierzu wurde die Overall Job Satisfaction Scale von Brayfield und Rothe (1951) verwendet. Sie umfasst 18 Items mit Beispielen wie „Meine Arbeit erscheint mir wie ein Hobby.“ Oder „Meine Arbeit ist in der Regel so interessant, dass ich mich nicht langweile.“ Es wurde dieselbe Antwortskala wie für den Minnesota Satisfaction Questionnaire (s. o.) verwendet. Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .94$.

Kreativität

Zur Erfassung der *Kreativität* in Stichprobe 1 diente die deutsche Übersetzung (Ohly et al., 2006) der Skala von Zhou und George (2001) mit 13 Items. Diese Skala basiert teilweise auf Items von Scott und Bruce (1994). Kreativität wurde sowohl als Selbstbericht als auch als Vorgesetztenrating erhoben. Ein Beispielitem lautet: „Ich zeige Originalität in meiner Arbeit“ bzw. „Er/sie zeigt Originalität in seiner/ihrer Arbeit“. Die Antwortskala war sechsstufig und reichte von „nie“ über „sehr selten“, „eher selten“, „manchmal“ und „eher oft“ bis „sehr oft“. Die interne Konsistenz betrug $\alpha = .93$ (Selbstbericht) bzw. $\alpha = .95$ (Vorgesetztenbericht). Die Korrelation nach Pearson zwischen Selbst- und Vorgesetztenbericht betrug $r = .37$ ($p < .01$, $n = 156$). Sieht man das Selbst- und Vorgesetztenrating der Kreativität jeweils als „Expertenrating“ (Jobinhaber und Vorgesetzter gelten als Experten für Kreativität im zu beschreibenden Job), so ist im Sinne Amabiles (1996) die konsensuelle Definition der Kreativität gültig, d. h., kreativ ist Verhalten dann, wenn sich Experten darüber einig sind, dass es kreativ ist, was bei dem vorliegenden signifikant positiven Korrelationswert der Fall ist.

Affekt

Positiver und negativer Affekt wurden in Stichprobe 3 mit der deutschen Version der PANAS (Positive and Negative Affect Schedule; Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch, 1996) erhoben. Im Fragebogen wurde gefragt, wie man sich in den letzten 12 Monaten fühlte. Affekt wird hier also als momentane Stimmung erhoben (im Gegensatz zu einem eher persönlichkeitsorientierten Ansatz). Bei der Beantwortung

der Skala soll man seine eigenen Gefühle anhand von Adjektiven wie z. B. „aktiv“, „stolz“, „begeistert“ (positiver Affekt) oder „bekümmert“, „schuldig“, „ängstlich“ (negativer Affekt) beschreiben. Es wurde eine 5-stufige Skala von „ganz wenig oder gar nicht“ über „ein bisschen“, „einigermaßen“ und „erheblich“ bis „äußerst“ verwendet. Die interne Konsistenz betrug sowohl für positiven Affekt als auch für negativen Affekt jeweils $\alpha = .90$.

Arbeitsengagement

Arbeitsengagement wurde in Stichprobe 1 mit der deutschen Fassung der Utrecht Work Engagement Skala (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2006) erfasst. Diese besteht aus drei Unterskalen Vitalität (Vigor, 6 Items), Hingabe (Dedication, 5 Items) und Absorption (Absorption, 6 Items). Ein Beispiel für die Skala Vitalität lautet: „Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.“. Beispiele für die Skalen Hingabe und Absorption sind „Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll.“ und „Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge.“. Der Anker für alle Fragen lautete: „In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an.“ Die Antwortskala war 7-stufig: „nie“ (1), „fast nie (ein paarmal im Jahr oder weniger)“ (2), „ab und zu (einmal im Monat oder weniger)“ (3), „regelmäßig (ein paarmal im Monat)“ (4), „häufig (einmal in der Woche)“ (5), „eher häufig (ein paarmal in der Woche)“ (6), „immer (jeden Tag)“ (7). Zur Überprüfung der Faktorenstruktur wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse berechnet (siehe dazu auch Kapitel 3.2.1, konfirmatorische Faktorenanalysen). Die Drei-Faktoren-Struktur ließ sich nicht bestätigen. Zwar wies das Drei-Faktoren-Modell einen signifikant besseren χ^2 -Wert als das des Ein-Faktor-Modells auf ($\Delta\chi^2$ (3, $n = 209$) = 20,66; $p < .01$), doch die weiteren Fit-Indizes beider Modelle unterschieden sich kaum und waren insgesamt unbefriedigend (z. B. GFI = .80 und RMSEA = .11 für jeweils beide Modelle; weitere Kennwerte siehe Anhang A-2). Deshalb wurde Hypothese 6 zusammengefasst und nur mit der Gesamtskala gerechnet. Die interne Konsistenz für die Gesamtskala mit 17 Items betrug $\alpha = .94$.

Kontrollvariablen

In den getesteten Zusammenhangshypothesen sind jeweils AZ-Formen (Hypothese 4-6, 8) oder Kreativität (Hypothesen 7, 9 und 10) die abhängigen Variablen. Bei der Testung dieser Hypothesen wurden jeweils die Kontrollvariablen Berufserfahrung und Geschlecht berücksichtigt. Mit einer statistischen Kontrolle dieser Variablen kann

man die Alternativerklärung ausschließen, dass die Zusammenhänge durch diese Drittvariablen erklärbar sind.

Berufserfahrung. Berufserfahrung kann ein wichtiger Faktor im Zusammenhang mit der Entwicklung einer spezifischen AZ-Form sein. Die Berufserfahrung steigt in der Regel mit zunehmendem Alter. In Bruggemanns erster Untersuchung zu Formen der AZ (Bruggemann, 1976) sind Personen zwischen 25 und 34 Jahren in der Gruppe der progressiv Zufriedenen überrepräsentiert und in der Gruppe der stabilisiert Zufriedenen unterrepräsentiert. Bei den über 44-Jährigen ist die Aufteilung umgekehrt. Dies kann daran liegen, dass die Bedeutung der Arbeit für das eigene Leben bei den jüngeren bzw. unerfahreneren im Gegensatz zu den älteren bzw. erfahreneren Arbeitnehmern noch eher im Vordergrund steht und sich daher persönliche Ziele im Rahmen der Arbeit befinden, während bei den älteren Arbeitnehmern die persönlichen Ziele vielleicht eher im Privatbereich (Familie) liegen und das Erreichte bei der Arbeit für diese Personengruppe „genug“ ist (Schulte, 2006).

Für einen möglichen Zusammenhang zwischen Alter und Kreativität gibt es keine empirischen Belege (Binnewies, Ohly & Niessen, 2008; Ng & Feldman, 2008), jedoch könnte man nach Amabile (1996) Ausführungen vermuten, dass Expertise, die sich mit vermehrter Berufserfahrung mehrt, Möglichkeiten für mehr Kreativität schafft.

In der vorliegenden Untersuchung wurde die Berufserfahrung anstatt des Alters als Kontrollvariable gewählt, weil hiermit die berufliche Expertise und Erfahrung am besten erfasst werden. Die Abfrage des Alters hätte diese Berufserfahrung nur unzureichend wiedergegeben. Es ist in der heutigen Zeit möglich, dass die berufliche Orientierung bzw. die Art der ausgeführten Tätigkeit sich mehrmals im Laufe des Lebens verändern (Fuchs, 2006). Außerdem kann es zwischenzeitlich Zeiträume der Arbeitslosigkeit geben. Das heißt, eine ältere Person kann im Vergleich zu einer jüngeren gleich viel Berufserfahrung haben, wenn sie später in eine spezifische Tätigkeit eingestiegen ist oder zwischendurch arbeitslos war.

Berufserfahrung wurde in Stichprobe 1 durch die Frage „Wie lange sind Sie insgesamt schon in Ihrem jetzigen Beruf tätig?“ in Jahren und Monaten erhoben. Die Analysen wurden mit Berufserfahrung in Monaten berechnet. In Stichprobe 2 sollten

zum Punkt „Berufserfahrung“ (so wörtlich im Fragebogen) Jahre und Monate, bezogen auf alle Nebenjobs, Praktika usw., angegeben werden. In Stichprobe 3 wurden die Untersuchungsteilnehmer gefragt, wie lange sie bereits insgesamt arbeiten (seit welchem Jahr und welchem Monat). Daraus wurde das Ausmaß an Berufserfahrung in Monaten bis zum Zeitpunkt der Befragung errechnet. Weiterhin wurden die Teilnehmer in Stichprobe 3 gefragt, wie viele Monate sie insgesamt arbeitslos waren. Die Berufserfahrung wurde berechnet aus der Differenz zwischen dem zuerst berechneten Maß für Berufserfahrung minus der angegebenen Monate der Arbeitslosigkeit.

Geschlecht. In Bruggemanns (1976) erster Untersuchung zum Vorkommen von AZ-Formen sind Männer in den Gruppen progressive AZ und konstruktive Arbeitsunzufriedenheit überrepräsentiert. Dies kann ein Effekt sein, der dadurch zustande kommt, dass Männer in hoch qualifizierten Positionen den Frauen gegenüber überrepräsentiert sind. In diesen Positionen ist wiederum die Autonomie höher und sind progressive bzw. konstruktive Handlungsweisen leichter auszuführen. Für einen möglichen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Kreativität gibt es keine klaren Hinweise, lediglich einige experimentelle Ergebnisse, nach denen Frauen in divergentem Denken und verbaler Kreativität den Männern überlegen sind (Baer & Kaufman, 2006).

Zur Angabe des *Geschlechts* sollte von den Befragten in allen drei Stichproben die Option „männlich“ oder „weiblich“ gewählt werden.

3.3 Methoden zur Testung der Zusammenhangshypothesen

Im Folgenden wird auf die Analysemethoden eingegangen, die zur Testung der Hypothesen gewählt wurden.

3.3.1 Hierarchische Regressionsanalysen (Hypothesen 4 und 5)

Die Vorhersage der AZ-Formen durch ein kognitives und durch ein emotionales AZ-Maß (Hypothese 4) wurde mit Hilfe von Stichprobe 2 vorgenommen, weil alle für die Hypothese interessierenden Konstrukte in dieser Stichprobe erhoben wurden. Zur Testung der Zusammenhänge zwischen Affekt und AZ-Formen (Hypothese 5) wurde Stichprobe 3 herangezogen. Es wurden jeweils hierarchische Regressionsanalysen berechnet. Diese Art von Analyse erlaubt es, in mehreren Schritten jeweils zusätzliche Variablen zur Vorhersage einer AZ-Form in ein Modell

einzuflügen und zu untersuchen, ob es einen statistisch bedeutsamen Erklärungszuwachs gibt. Die Analysen wurden mit dem Programm SPSS 17.0 durchgeführt.

Zur Berechnung von Regressionsanalysen müssen unterschiedliche Annahmen geprüft werden: Erstens sollten die Annahme der Linearität der Zusammenhänge und zweitens die der Normalerteilung der Störgrößen der betrachteten Variablen erfüllt sein (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2008). Drittens sind die Annahmen der Heteroskedastizität und der Autokorrelation und viertens der Multikollinearität auszuschließen (Backhaus et al., 2008).

3.3.1.1 Prüfung der Linearitätsannahme

Das Bestimmtheitsmaß (R^2) gibt Auskunft darüber, wie gut das getestete lineare Regressionsmodell zu den empirischen Daten passt, d. h., R^2 kann als ein Maß der Passung zwischen linearem Modell und Daten gesehen werden. R^2 kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei ein hoher Wert eine gute Passung widerspiegelt. Das korrigierte Bestimmtheitsmaß trägt außerdem der Anzahl von Prädiktoren bzw. der Anzahl der Freiheitsgrade in einem Modell Rechnung (Backhaus et al., 2008).

Die korrigierten Bestimmtheitsmaße (korr. R^2) der Regressionsanalysen zu **Hypothese 4** sind den Tabellen 4.8 bis 4.10 zu entnehmen. Die korrigierten Bestimmtheitsmaße zur Vorhersage von stabilisierter und progressiver AZ durch kognitive und affektive AZ betragen jeweils .48 und das zur Vorhersage von resignativer AZ .03. Das heißt, dass an der Vorhersage von resignativer AZ scheinbar noch weitere Variablen beteiligt sind, die in dem getesteten Modell nicht enthalten sind, und zwar im stärkeren Maße als bei stabilisierter und progressiver AZ.

Die korrigierten Bestimmtheitsmaße (korr. R^2) der Regressionsanalysen zu **Hypothese 5** sind den Tabellen 4.12 bis 4.14 zu entnehmen. Die korrigierten Bestimmtheitsmaße für positiven und negativen Affekt und den Kontrollvariablen als Prädiktoren betragen .13 für die Vorhersage der resignativen AZ, .18 für die Vorhersage der progressiven AZ und .23 für die Vorhersage der stabilisierten AZ. Es ist anzunehmen, dass bei der Vorhersage der AZ-Formen jeweils noch weitere Prädiktoren eine Rolle spielen, die in diesem Modell nicht enthalten sind.

3.3.1.2 Prüfung der Normalverteilung der Störgrößen

Zur Testung der Normalverteilung der Störgrößen wurde zur Veranschaulichung für jedes Regressionsmodell ein Normalverteilungsplot der Residuen von SPSS ausgegeben. Die Residuen gelten als normalverteilt, wenn beim Normalverteilungsplot die Punkte im Koordinatensystem eine gerade Linie von links unten nach rechts oben ergeben. Um die aus den Normalverteilungsplots gewonnenen Informationen bestätigen zu können, wurden mit den Residuen Kolmogorov-Smirnov-Tests auf Normalverteilung durchgeführt.

Die Normalverteilungsplots für **Hypothese 4** befinden sich im Anhang C-1. Keiner der Plots, mit Ausnahme des Plots für das Modell zur resignativen AZ, weist besondere Auffälligkeiten auf, sodass von der Normalverteilung der Residuen ausgegangen werden kann. Beim Normalverteilungsplot des Modells für resignative AZ besteht die Annahme, dass die Residuen nicht normalverteilt sind. Der Kolmogorov-Smirnov-Test für das Modell zur resignativen AZ wird signifikant ($Z = 1,39$, $p < .05$, siehe Anhang C-2). Damit kann die Annahme der Normalverteilung der Fehler bei diesem Modell nicht gestützt werden. Bei der Interpretation der Daten sollte dies beachtet werden.

Normalverteilungsplots für **Hypothese 5** befinden sich im Anhang D-1. Keiner der Plots weist besondere Auffälligkeiten auf und keiner der Kolmogorov-Smirnov-Tests fällt signifikant aus (siehe Anhang D-2), sodass von der Normalverteilung der Residuen ausgegangen werden kann.

3.3.1.3 Heteroskedastizität und Autokorrelation

Heteroskedastizität liegt vor, wenn die Residuen unterschiedliche Streuungen aufweisen. Autokorrelation bedeutet, dass die Fehler nicht voneinander unabhängig sind. Diese Annahmen können mit der Durbin-Watson-Statistik geprüft werden. Die Durbin-Watson-Statistik kann Werte von 0 bis 4 annehmen, wobei ein Wert nahe bei 2 bedeutet, dass die Fehler voneinander unabhängig sind (Backhaus et al., 2008).

Die Durbin-Watson-Statistiken für **Hypothese 4** sind dem Anhang C-4 zu entnehmen und die für **Hypothese 5** dem Anhang D-4. Die Werte liegen alle jeweils in der Nähe von 2, sodass von einer Unkorreliertheit der Fehler bei beiden Hypothesentests ausgegangen werden kann.

3.3.1.4 Multikollinearität

Multikollinearität bedeutet, dass die Prädiktoren in einer Regressionsanalyse linear voneinander abhängig sind. Je größer diese Abhängigkeit, desto schlechter sind die Ergebnisse der Regression interpretierbar. Zur Überprüfung des Multikollinearitätsproblems wurden die jeweiligen Toleranzwerte der Variablen überprüft. Je näher der Toleranzwert bei 1 liegt, desto unproblematischer ist er (Backhaus et al., 2008). Der Variance Inflation Factor (VIF) ist der Kehrwert der Toleranz. Desto höher dieser Wert, desto größer ist das Multikollinearitätsproblem. Variablen mit Toleranzwerten unter .0001 werden von SPSS bei der Regressionsanalyse automatisch ausgeschlossen.

Die Toleranzwerte und VIF der Variablen für die Regressionsanalysen zu **Hypothese 4** sind dem Anhang C-3 zu entnehmen. Die Toleranzwerte für die Variablen „kognitive AZ“ und „emotionale AZ“ liegen beim letzten Modell (Modell 3) relativ weit unter 1 (und dementsprechend sind die VIF-Werte relativ groß), was wahrscheinlich an der relativ hohen Korrelation der beiden Variablen liegt ($r = .77$, $p < .01$). Ein gewisses Maß an Multikollinearität ist jedoch erlaubt (Backhaus et al., 2008). Es ist lediglich bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass die Schätzungen dadurch ungenauer werden.

Die Toleranzwerte und VIF der Variablen für die Regressionsanalysen zu **Hypothese 5** sind dem Anhang D-3 zu entnehmen. Alle Werte befinden sich relativ nahe am Wert 1, sodass nichts auf Multikollinearitätsprobleme hindeutet.

3.3.2 Mehrebenenanalysen

Wenn Daten in einer Analyseebene hierarchisch in einer zweiten Ebene verschachtelt sind, liegt eine Mehrebenenstruktur vor (Nezlek, Schröder-Abé & Schütz, 2006). Dies ist in Stichprobe 1 der Fall: Die Personen (Ebene 1) sind in Firmen (Ebene 2) geschachtelt. Die einzelnen Beobachtungen in den verschiedenen Firmen sind nicht voneinander unabhängig, d. h., die Firmenzugehörigkeit kann einen Einfluss auf die betrachteten Ergebnisse haben. Um z. B. in einer Regressionsrechnung für bestimmte Störgrößen (wie hier Firmenzugehörigkeit) zu kontrollieren, ist es u. a. möglich, die betreffende Variable als Kontrollvariable in eine hierarchische Regression einzufügen (Backhaus et al., 2008). Will man für den Störeffekt „Firmenzugehörigkeit“ kontrollieren, so muss man hier mit einer Dummycodierung arbeiten, da die Variable „Firmenzugehörigkeit“ kategorial ist.

Methoden

Befinden sich die Personen in k Firmen, so sind $k-1$ Dummyvariablen notwendig, die in die Regression eingefügt werden müssen. Bei 24 Firmen wären dies also 23 Dummyvariablen. Eine solche Kontrolle berücksichtigt aber nicht die Möglichkeit, dass Zusammenhänge von Variablen der individuellen Ebene, die innerhalb von Gruppen bestehen, über Gruppen hinweg unterschiedlich sein können (Nezlek et al., 2006), d. h., der Zusammenhang wird nur auf der individuellen Ebene interpretiert. Der Ansatz erlaubt keine Einbeziehung von Fehlerkomponenten auf Ebene 1 und 2. Eine Kontrolle für Firmenzugehörigkeit in einer hierarchischen Regression erscheint somit nicht sinnvoll. Besser geeignet ist ein Mehrebenenmodell (Nezlek et al., 2006). In einem solchen Modell können Zufallsfehler auf allen betrachteten Ebenen modelliert werden. Die Struktur der Daten kann somit besser berücksichtigt werden. Ignoriert man bei der Datenanalyse eine vorhandene Mehrebenenstruktur, kann dies zu gravierenden Fehlern führen (Ditton, 1998). Für die Testung der Zusammenhangshypothesen (Hypothesen 7-10) wurden daher Mehrebenenanalysen verwandt, die mit dem Programm HLM 6.06 (Raudenbush, Bryk & Congdon, 2008) durchgeführt wurden. Für die getesteten Modelle wurde in Anlehnung an Henderson, Wayne, Shore, Bommer und Tetrick (2008) die Maximum-Likelihood-Schätzmethode genutzt, sodass verschiedene Modelle gegeneinander getestet werden konnten bzw. die Güte eines Modells über ein anderes getestet werden konnte (Raudenbush & Bryk, 2002). Mit allen in die Analyse eingefügten Variablen wurde vorher eine z-Standardisierung durchgeführt, da HLM unstandardisierte Koeffizienten ausgibt, die ansonsten schlecht zu interpretieren sind.

4. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der statistischen Analysen, die an den Stichproben 1, 2 und 3 durchgeführt wurden, berichtet. Kapitel 4.1 geht zunächst auf die inhaltliche Struktur der AZ-Formen sowie die Beziehung der AZ-Formen untereinander ein. In Kapitel 4.2 werden die konvergente und diskriminative Validität der AZ-Formen geprüft, indem Zusammenhänge zu anderen Konstrukten (Affekt, Arbeitsengagement) untersucht werden. Schließlich werden in Kapitel 4.3 die Zusammenhangshypothesen zu AZ-Formen und Kreativität getestet.

4.1 Differenzierung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit

Hypothese 1 lautet:

Es lassen sich die Arbeitszufriedenheitsformen stabilisierte Arbeitszufriedenheit, resignative Arbeitszufriedenheit und progressive Arbeitszufriedenheit voneinander abgrenzen.

Bruggemanns Ursprungsmodell enthält zusätzlich zu diesen drei AZ-Formen die Pseudo-AZ und die Formen fixierte sowie konstruktive Arbeitsunzufriedenheit. Wie bereits ausgeführt, werden in der vorliegenden Arbeit nur die drei oben benannten AZ-Formen betrachtet. Dennoch wurde zunächst ein explorativer Ansatz gewählt, ähnlich wie in anderen Studien zu Formen der AZ (z. B. Baumgartner & Udris, 2006; Büssing, 1992; Büssing et al., 1999). Somit werden die Hypothesen 1 und 2 getestet, indem zunächst eine Clusteranalyse an Stichprobe 1 durchgeführt wird.

Hypothese 2 lautete:

- a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein gleichbleibendes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsverhalten.
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein niedriges Kontrollgefühl sowie ein

Ergebnisse

gesenktes Anspruchsniveau und ein niedriges Ausmaß an Problemlösungsversuchen.

- c) Progressive Arbeitszufriedenheit ist gekennzeichnet durch eine hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit, ein hohes Kontrollgefühl, ein gesteigertes Anspruchsniveau und ein hohes Maß an Problemlösungsverhalten.

In der Clusteranalyse werden die Merkmale allgemeine AZ, Anspruchsniveaudynamik, problemorientiertes Coping (als Operationalisierung neuer Problemlösungsversuche) und Autonomie (als Operationalisierung erlebter Kontrolle) zugrunde gelegt. Diese wurden in Anlehnung an das erweiterte Modell der AZ-Formen nach Büssing (1991) gewählt. Die Clusteranalyse hat den Zweck, zu überprüfen, welche Muster es in Bezug auf die Ausprägungen dieser Variablen gibt. Genau wie in den oben zitierten Studien (siehe Tabelle 2.2 im Theorieteil) werden die gefundenen AZ-Formen sowie deren Häufigkeiten in der Stichprobe 1 angegeben (siehe Abbildung 4.1). Der Unterschied zu den in vorherigen Untersuchungen durchgeführten Clusteranalysen ist allerdings, dass nicht Daten von Items zur Messung von AZ-Formen, sondern Daten der theoretischen Einzelbestimmungsvariablen als Ausgangsbasis herangezogen werden.

4.1.1 Explorativer Ansatz: Clusteranalyse

Das Ergebnis der Clusteranalyse mit den Variablen allgemeine AZ, Anspruchsniveaudynamik, problemorientiertes Coping und Autonomie sind drei Cluster, wie in Abbildung 4.1 ersichtlich (zur Erklärung der Clusternamen siehe folgender Laufertext).

Ergebnisse

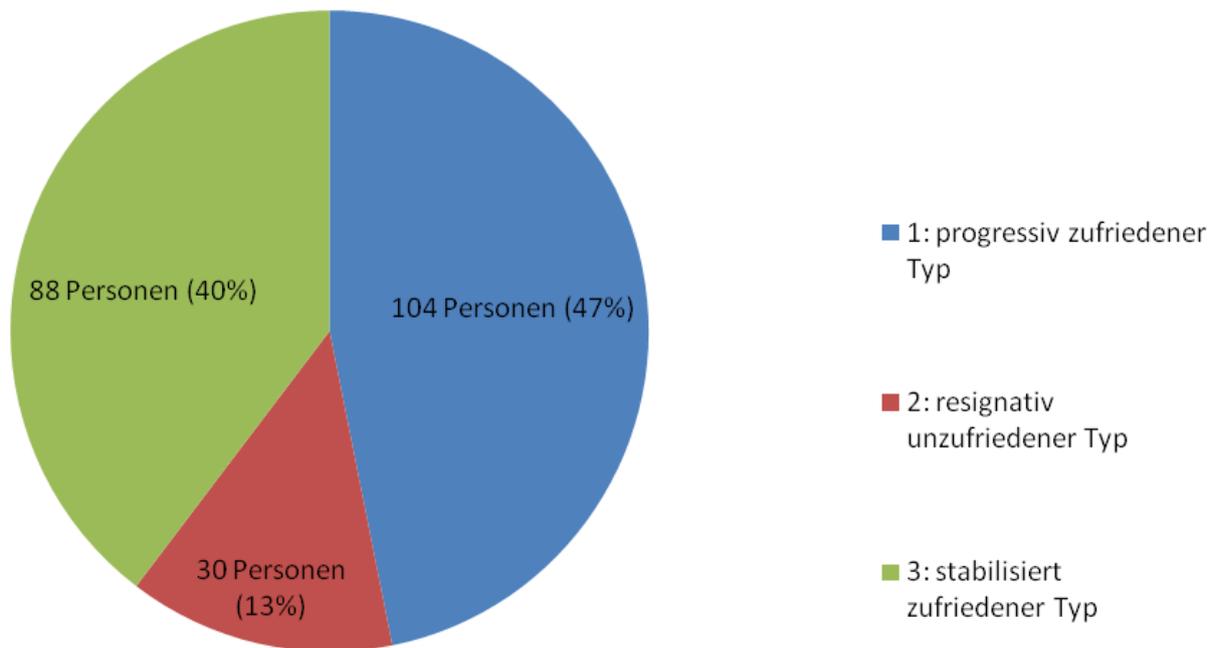


Abb. 4.1: Verteilung der Personen auf Cluster in Stichprobe 1 ($n = 222$).

Die Ergebnisse der Clusteranalyse zeigen, dass sich die drei Cluster zu 100 % durch die Variable Anspruchsniveaudynamik erklären lassen: In Cluster 1 ($n = 104$) haben die betreffenden Personen ausschließlich das Anspruchsniveau angehoben, in Cluster 2 ($n = 30$) ausschließlich gesenkt und in Cluster 3 ($n = 88$) ausschließlich beibehalten.

Den Abbildungen 4.1 und 4.2 und der Tabelle 4.1 sind die weiteren Ergebnisse der Clusteranalyse zu entnehmen.

Ergebnisse

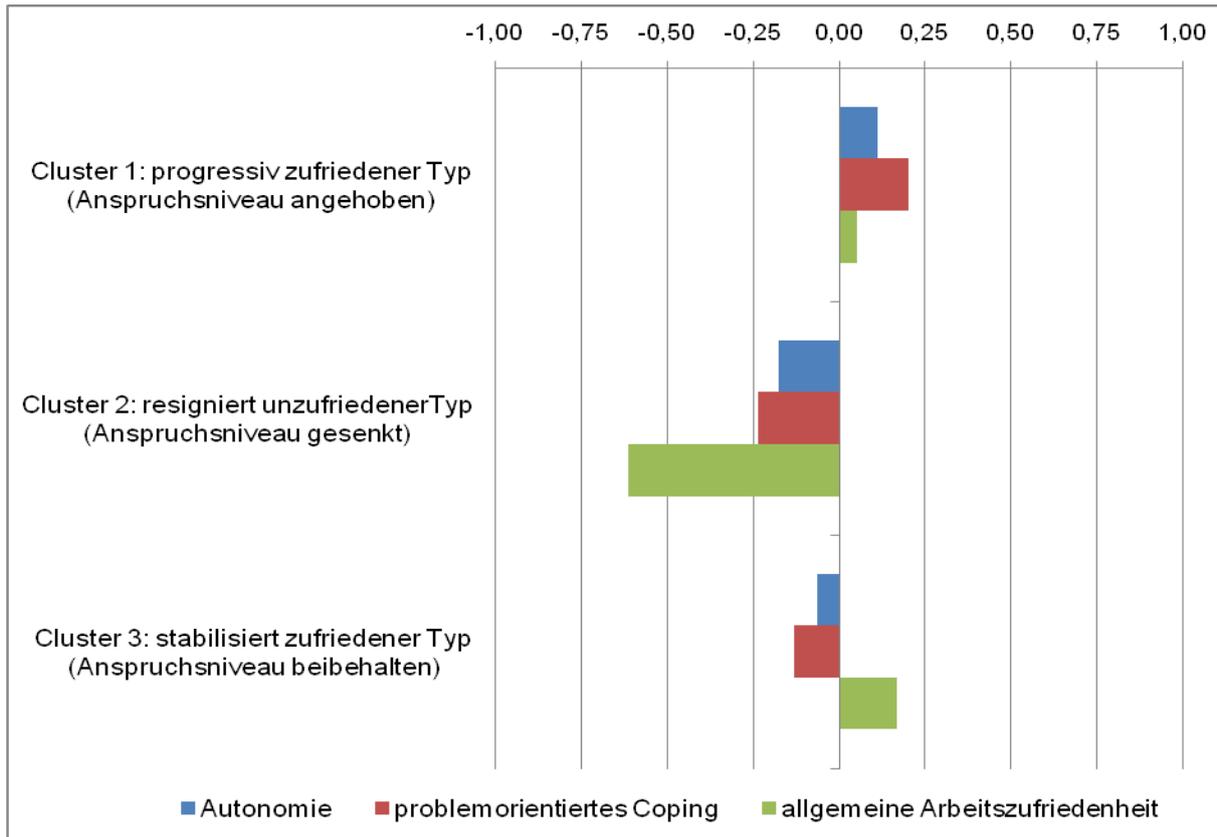


Abb. 4.2: Ergebnisse der Two-Step-Clusteranalyse mit den Variablen Anspruchsniveaudynamik, Autonomie, problemorientiertes Coping und allgemeine Arbeitszufriedenheit. (Mittelwerte der z-standardisierten Variablen; n = 222; Stichprobe 1)

Um zu untersuchen, ob sich die Mittelwerte für die Variablen Autonomie, allgemeine AZ und problemorientiertes Coping in den drei Clustern signifikant voneinander unterscheiden, wurde eine Varianzanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in Tabelle 4.1 ersichtlich. Die Einzelvergleiche der Mittelwerte erfolgte post hoc durch Scheffé-Tests.

Tab. 4.1: Mittelwerte und Standardabweichungen der z-standardisierten Variablen Autonomie, problemorientiertes Coping und allgemeine Arbeitszufriedenheit pro Cluster

	Autonomie (z-Wert)		problemorientiertes Coping (z-Wert)		allgemeine AZ	
	m	SD	m	SD	m	SD
Cluster 1 (progressiv zufriedener Typ)	0,12	0,95	0,19	0,97	0,04 ^{**a}	1,00
Cluster 2 (resignativ unzufriedener Typ)	-0,19	0,96	-0,24	1,03	-0,63 ^{**ab}	1,26
Cluster 3 (stabilisiert zufriedener Typ)	-0,07	1,07	-0,14	1,00	0,16 ^{**b}	0,81
insgesamt	0	1	0	1	0	1

(Stichprobe 1, n = 222). ** p < .01, * p < .05. AZ = Arbeitszufriedenheit

^a Cluster 1 und 2 unterscheiden sich signifikant

^b Cluster 2 und 3 unterscheiden sich signifikant

Ergebnisse

Nur die Mittelwerte der allgemeinen AZ unterscheiden sich signifikant zwischen Cluster 1 (progressiv zufriedener Typ) und Cluster 2 (resignativ unzufriedener Typ) sowie zwischen Cluster 2 (resignativ unzufriedener Typ) und Cluster 3 (stabilisiert zufriedener Typ). Bei den Variablen Autonomie und problemorientiertes Coping gibt es keine signifikanten Unterschiede. Es ist dennoch sinnvoll, die Ausprägungen von Autonomie und problemorientiertem Coping in den einzelnen Clustern genauer zu betrachten, denn sie liefern interessante Hinweise zur Entstehung und Beschreibung der jeweiligen AZ-Form. Die Cluster lassen sich abschließend wie folgt beschreiben:

Cluster 1: progressiv zufriedener Typ (n = 103)

Personen aus Cluster 1 werden unter dem Begriff „progressiv zufriedener Typ“ zusammengefasst, da diese Personen ihr Anspruchsniveau angehoben haben und im mittleren Ausmaß zufrieden mit ihrer Arbeit sind. Personen in diesem Cluster geben unter allen untersuchten Personen das höchste Ausmaß an erlebter Autonomie (knapp über dem Durchschnitt) und das höchste Ausmaß an problemorientiertem Coping (ebenfalls knapp über dem Durchschnitt) an.

Cluster 2: resignativ unzufriedener Typ (n = 30)

Personen in diesem Cluster werden als „resignativ unzufriedene Typen“ bezeichnet. Diese Personen haben ihre Ansprüche an die eigene Arbeit gesenkt. Die Zufriedenheit ist signifikant geringer als beim progressiv und stabilisiert zufriedenen Typ und befindet sich deutlich im negativen Bereich. Ein AZ-Typus mit geringer Zufriedenheit und gesenktem Anspruchsniveau ist in Bruggemanns (1974; Bruggemann et al., 1975) Theorie nicht vorgesehen, wurde aber empirisch bereits von Büssing und Kollegen (1999) gefunden. Das erlebte Ausmaß an Autonomie bei der Arbeit und das Ausmaß an problemorientiertem Coping sind in diesem Cluster im Vergleich zu den anderen Clustern am geringsten (beide unter dem Durchschnitt).

Cluster 3: stabilisiert zufriedener Typ (n = 89)

Personen in Cluster 3 haben ihre Ansprüche beibehalten und weisen im Vergleich zu den Personen in den anderen Clustern die höchste allgemeine AZ auf. Das Ausmaß der AZ liegt im positiven Bereich. Deshalb wird dieser Typ als „stabilisiert zufrieden“ bezeichnet. Das Ausmaß an erlebter Autonomie und problemorientiertem Coping ist

Ergebnisse

mittelmäßig bis gering ausgeprägt, d. h., es sind keine besonders großen Spielräume und auch keine großen Versuche der aktiven Problembewältigung zu erkennen.

Obwohl die oben durchgeführten Scheffé-Tests nur zum Teil signifikant waren, d. h. das Ausmaß an problemorientiertem Coping und Autonomie bei den einzelnen AZ-Typen nicht signifikant unterschiedlich ist, stimmt die Richtung der in Hypothese 2 postulierten Eigenschaften der AZ-Typen. Die einzige Ausnahme zu den theoretischen Annahmen ist, dass Personen in Cluster 2 (resignativ unzufriedener Typ) nicht zufrieden, sondern unzufrieden sind. Somit wird Hypothese 2 in Bezug auf die durchgeführte Clusteranalyse als größtenteils bestätigt gesehen, da das Verhältnis der verschiedenen AZ-Typen zueinander der Theorie entsprechend stimmig ist. Auch für Hypothese 1 (Es lassen sich die AZ-Formen stabilisierte, progressive und resignative AZ voneinander abgrenzen.) liefert die Clusteranalyse einen Gültigkeitshinweis, auch wenn eines der AZ-Cluster nicht mit resignativer AZ, sondern mit resignativer Arbeitsunzufriedenheit betitelt wurde.

4.1.2 Fragebogen mit Items zu verschiedenen AZ-Formen

Mit den generierten Items aus Kapitel 3.2.1 wurde eine explorative Faktorenanalyse als Hauptkomponentenanalyse mit Oblimin-Rotation durchgeführt, da davon ausgegangen wurde, dass die einzelnen Faktoren untereinander korrelieren können. Die Faktorenanzahl wurde nach dem Kaiser-Kriterium bestimmt. Danach ist die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren gleich der Anzahl der Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins. Die Eigenwerte werden bestimmt durch die Summe der quadrierten Faktorladungen eines Faktors über alle Variablen (Backhaus et al., 2008). Die Analyse ergab insgesamt drei Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins. Das Drei-Faktoren-Ergebnis der explorativen Analyse ist Tabelle 4.2 zu entnehmen. Durch diese Faktoren wurden ca. 65,71 % Gesamtvarianz aufgeklärt.

Ergebnisse

Tab. 4.2: Ergebnis der explorativen Faktorenanalyse für die generierten AZ-Skalen

(Stichprobe 1, n = 222; Ladungen über +-0,4 sind fett gedruckt; SAZ = stabilisierte AZ, RAZ = resignative AZ, PAZ = progressive AZ)

Item	F1	F2	F3
<p>Anker aller Items: In den folgenden Aussagen geht es um Ihre Arbeits(un)zufriedenheit. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft! (5-stufiges Antwortformat: 1 = „nein, gar nicht“, 2 = „eher nein“, 3 = „teils, teils“, 4 = „eher ja“, 5 = „ja, genau“)</p>			
<p>Faktor 1: stabilisierte Arbeitszufriedenheit (SAZ); 11 Items, Eigenwert: 7,87; 32,79 % Anteil erklärter Gesamtvarianz</p>			
SAZ11: Ich bin mit meiner Stelle wirklich zufrieden und wünsche mir für die nächste Zeit nur, dass alles so gut bleibt.	0,89	-0,01	0,11
SAZ8: Ich schätze meine aktuelle Arbeitssituation und möchte sie so beibehalten.	0,88	0,03	0,05
SAZ5: Ich bin mit meiner Stelle zufrieden und möchte, dass meine Arbeit so bleibt.	0,88	0,05	-0,07
SAZ7: Meine Arbeit gefällt mir genauso, wie sie jetzt ist.	0,86	-0,11	0,15
SAZ9: Hoffentlich bleibt meine Arbeitssituation immer so gut wie jetzt; ich bin richtig zufrieden.	0,86	-0,15	0,23
SAZ3: Ich bin wirklich zufrieden mit meiner Stelle. Die Stelle hier entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen, und ich möchte, dass alles so bleibt.	0,84	-0,02	0,04
SAZ2: Ich bin jetzt mit meiner Stelle zufrieden und hoffe, dass alles so gut bleibt, wie es jetzt ist.	0,81	-0,10	0,18
SAZ10: Meine Arbeit ist gut so und soll auch so bleiben.	0,80	-0,07	0,08
SAZ6: Ich bin zufrieden und wünsche mir, dass sich nichts an meiner Arbeit ändert.	0,78	0,11	-0,17
SAZ1: Ich finde meine Arbeit ist gut, so wie sie jetzt ist.	0,74	-0,14	0,16
SAZ4: Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden und möchte nichts verändern.	0,74	0,13	-0,16

Fortsetzung siehe folgende Seite

Ergebnisse

Fortsetzung Tab. 4.2

Item	F1	F2	F3
<p>Anker aller Items: In den folgenden Aussagen geht es um Ihre Arbeits(un)zufriedenheit. Kreuzen Sie bitte die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft! (5-stufiges Antwortformat: 1 = „nein, gar nicht“, 2 = „eher nein“, 3 = „teils, teils“, 4 = „eher ja“, 5 = „ja, genau“)</p>			
<p>Faktor 2: resignative Arbeitszufriedenheit (RAZ); 7 Items, Eigenwert = 5,53; 23,04 % Anteil erklärter Gesamtvarianz</p>			
RAZ5: Heute bin ich im Gegensatz zu früher zufrieden mit meiner Arbeit; ich erwarte eben nicht mehr so viel.	-0,05	0,86	-0,27
RAZ6: Ich bin bei der Arbeit zufriedener geworden, weil ich nicht mehr so viel erwarte.	0,02	0,83	-0,30
RAZ4: Ich habe meine Ansprüche gesenkt, daher bin ich jetzt mit meiner Arbeit zufrieden.	-0,01	0,83	-0,31
RAZ7: Ich erwarte einfach nicht mehr so viel von meiner Arbeit, also finde ich sie mittlerweile gut.	0,05	0,82	-0,27
RAZ2: Früher hatte ich höhere Ansprüche an meine Arbeit, aber heute bin ich auch mit weniger zufrieden.	-0,02	0,77	-0,49
RAZ3: Ich habe meine gesetzten Ziele an meiner Stelle eigentlich nicht erreicht, aber ich gebe mich mit dem Erreichten zufrieden.	-0,12	0,73	-0,15
RAZ1: Früher wäre ich mit so einer Stelle nicht zufrieden gewesen, aber jetzt bin ich zufrieden.	0,01	0,58	-0,15
<p>Faktor 3: progressive Arbeitszufriedenheit (PAZ); 6 Items, Eigenwert = 2,37; Anteil erklärter Gesamtvarianz: 9,89 %</p>			
PAZ6: Bisher hat die Arbeit meine Erwartungen erfüllt, und jetzt habe ich noch mehr Erwartungen.	0,18	-0,29	0,83
PAZ4: Ich bin hier zufrieden und steigere immer wieder meine Ansprüche.	0,19	-0,32	0,82
PAZ2: Meine Ansprüche an die Arbeit haben sich bisher erfüllt, deshalb erhöhe ich sie.	0,05	-0,30	0,81
PAZ5: Ich kann zufrieden sein, aber ich möchte es noch weiter bringen.	-0,05	-0,27	0,74
PAZ3: Obwohl ich zufrieden mit meiner Arbeit bin, bin ich im Gegensatz zu früher anspruchsvoller.	-0,09	-0,15	0,71
PAZ1: Ich bin zufrieden mit meiner Stelle und möchte noch mehr erreichen.	0,40	-0,46	0,60

Alle Items laden zu mindestens .50 auf ihren entsprechenden Skalen. Es existieren nur zwei Doppelladungen auf zwei Faktoren. Dabei handelt es sich beide Male um

Ergebnisse

Doppelladungen eines Items auf den Faktoren resignative und progressive AZ (jeweils mit umgekehrtem Vorzeichen). Dies steht im Einklang mit dem angenommenen negativen Zusammenhang dieser beiden Skalen (Hypothese 3a). Die aus der Faktorenanalyse gewonnenen drei Faktoren lassen sich auf die jeweils drei Items mit den höchsten Faktorladungen kürzen, ohne dass die interne Konsistenz bedeutsam fällt (siehe Tabelle 4.4). Somit erfüllen die generierten Skalen das Kriterium der Ökonomie. Tabelle 4.3 gibt die deskriptiven Statistiken der AZ-Skalen für die Stichproben 1, 2 und 3 wieder. Tabelle 4.4 gibt die Interkorrelationen und internen Konsistenzen der Skalen innerhalb der Stichproben 1, 2 und 3 wieder.

Tab. 4.3: Minima, Maxima, Mittelwerte und Standardabweichungen der 3-Item-Skalen in Stichprobe 1, 2 und 3

	Stichprobe 1 (n = 222)				Stichprobe 2 (n = 180)				Stichprobe 3 (n = 135)			
	Min	Max	m	SD	Min	Max	m	SD	Min	Max	m	SD
SAZ	1	5	3,23	0,89	1	5	2,76	1,06	1	5	3,17	1,12
PAZ	1	5	3,26	0,86	1	5	3,16	1,01	1	5	2,98	1,09
RAZ	1	5	2,01	0,81	1	4,67	1,97	0,80	1	5	2,25	1,01

*p < 0,05; ** p < 0,01; SAZ = stabilisierte AZ, PAZ = progressive AZ, RAZ = resignative AZ

Tab. 4.4: Interkorrelationen (r) und interne Konsistenzen (Cronbach's α) der 3-Item-Skalen in Stichprobe 1, 2 und 3

	Stichprobe 1 (n = 222)			Stichprobe 2 (n = 180)			Stichprobe 3 (n = 135)		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1. SAZ	(.91)			(.92)			(.91)		
2. PAZ	.13*	(.85)		.48**	(.91)		.53**	(.89)	
3. RAZ	.07	-.34**	(.85)	.11	-.10	(.84)	.05	-.26**	(.82)

*p < 0,05; ** p < 0,01; n = 222; α in Klammern; SAZ = stabilisierte AZ, PAZ = progressive AZ, RAZ = resignative AZ

Anhand der Interkorrelationen der AZ-Skalen in Tabelle 4.4 lässt sich **Hypothese 3** testen:

3a) Resignative und progressive AZ stehen in starkem negativem Zusammenhang.

3b) Stabilisierte und progressive AZ stehen in schwachem positivem Zusammenhang.

Ergebnisse

3c) Resignative und stabilisierte AZ stehen in schwachem positivem Zusammenhang.

Zur Betrachtung der Stärke des statistischen Zusammenhangs eignet sich der Determinationskoeffizient (r^2) besser als der Korrelationskoeffizient nach Pearson (Kähler, 2002), weil er die Varianzerklärung einer Variable in Bezug auf eine andere angibt. Ein Effekt ab .10 kann nach Bortz (1999) als schwach interpretiert werden, ein Zusammenhang ab .30 als mittelstark und ein Zusammenhang von .50 als stark. Um etwas über die Richtung des Zusammenhangs (positiv oder negativ) zu erfahren, wird dennoch auch der Korrelationskoeffizient r betrachtet.

Die resignative und die progressive AZ stehen in Stichprobe 1 und 3, wie in Hypothese 3a postuliert, in signifikant negativem Zusammenhang. In Stichprobe 2 ist der Zusammenhang ebenfalls negativ, aber nicht signifikant. Die Determinationskoeffizienten r^2 betragen jeweils .12, .01 und .06 für die Stichproben 1, 2 und 3 und können somit bestenfalls als „schwacher Effekt“ (Bortz, 1999) interpretiert werden. Hypothese 3a) wird somit in 2 von 3 Tests teilweise bestätigt, denn der Zusammenhang ist nicht „stark“, aber signifikant.

Die stabilisierte und die progressive AZ stehen in allen drei Stichproben in signifikant positivem Zusammenhang. Die Determinationskoeffizienten r^2 betragen jeweils .02, .23 und .28 für die Stichproben 1, 2 und 3, was in den Stichproben 2 und 3 auf einen schwachen Zusammenhang schließen lässt (Bortz, 1999) und in Stichprobe 1 auf einen Zusammenhang, der noch nicht als „schwach“ interpretiert werden kann. Somit wird Hypothese 3b) in zwei von drei Tests bestätigt und in einem Test teilweise bestätigt.

Die resignative und die stabilisierte AZ stehen in allen drei Stichproben in positivem, aber nicht signifikantem Zusammenhang. Somit wird Hypothese 3c) verworfen.

Die Faktorenstruktur konnte mit einer konfirmatorischen Faktorenanalyse bei der beschriebenen zweiten und dritten Stichprobe bestätigt werden. Abbildung 4.3 zeigt das theoretische Modell und Abbildung 4.4 und 4.5 zeigen die empirisch gewonnenen Modelle aus den Daten aus den Stichproben 2 und 3, wenn man für jede der drei AZ-Skalen jeweils die ersten drei Items heranzieht und davon ausgeht, dass jeweils drei Items auf einem separaten Faktor stabilisierte AZ, resignative AZ

Ergebnisse

und progressive AZ laden. In den empirischen Modellen sind die Beta-Gewichte (statistische Zusammenhänge zwischen den Variablen) ersichtlich. Diese sind standardisiert und können Werte von -1 bis +1 annehmen. Ein Wert von -1 bedeutet, dass die beiden Variablen perfekt negativ korrelieren und ein Wert von +1 bedeutet einen perfekten positiven Zusammenhang. Ein Wert von 0 bedeutet, dass zwei Variablen nicht zusammenhängen. Als Alternativmodell wurde jeweils ein Ein-Faktor-Modell getestet, d. h., alle Items laden auf einem Faktor. Das theoretische Ein-Faktor-Modell und die empirischen Ein-Faktor-Modelle sind in Abbildung 4.6 bis 4.8 ersichtlich.

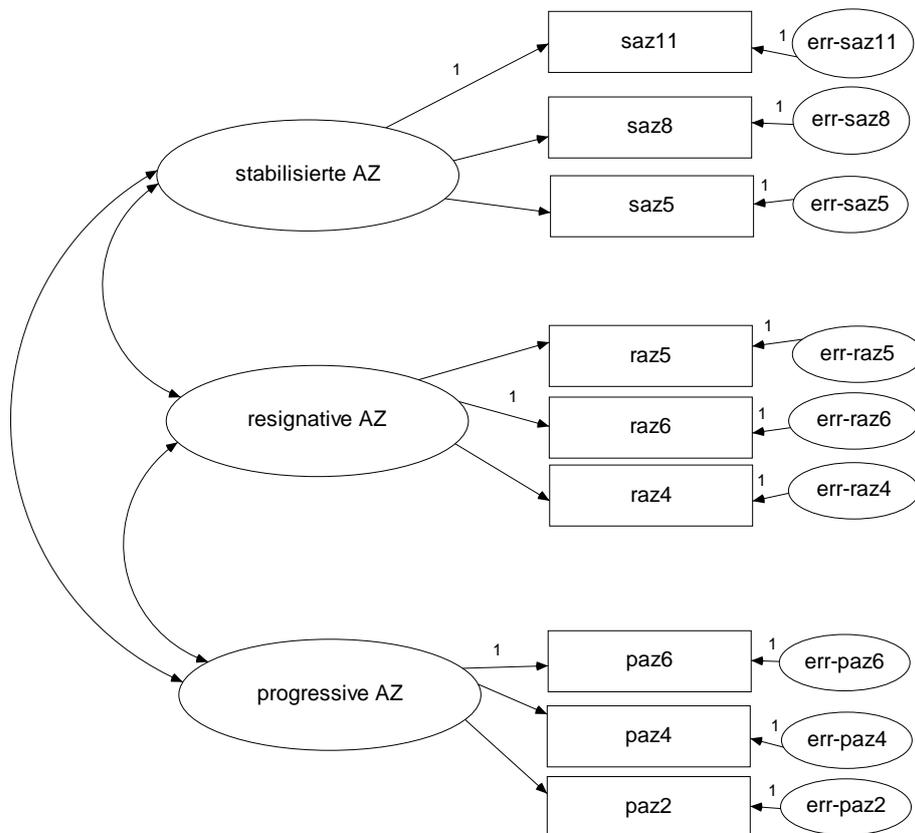


Abb. 4.3: Theoretisches Drei-Faktoren-Modell mit je 3 Items
err = angenommener Fehlerterm

Ergebnisse

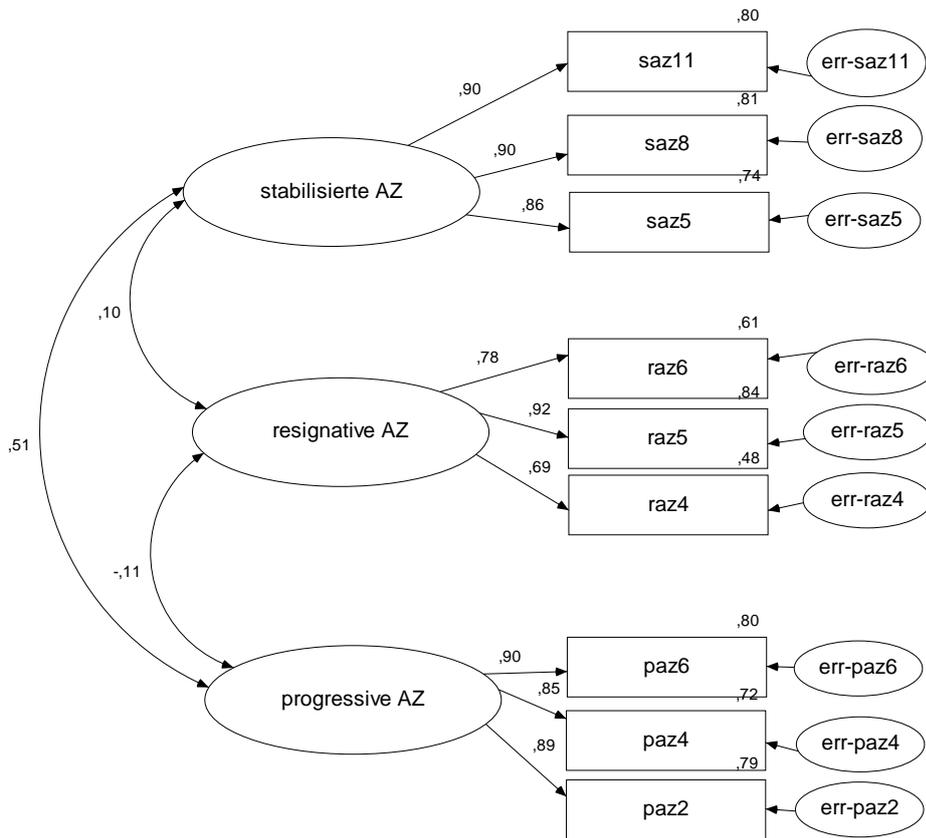


Abb. 4.4: Empirisches Drei-Faktoren-Modell mit je 3 Items in Stichprobe 2
err = angenommener Fehlerterm

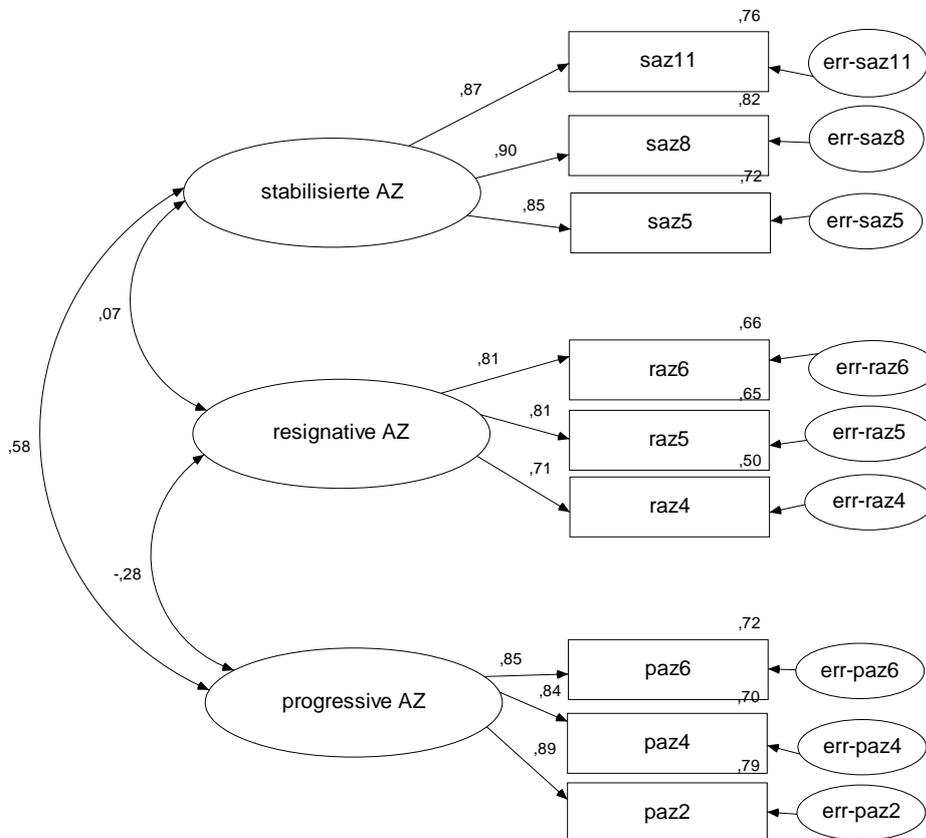


Abb. 4.5: Empirisches Drei-Faktoren-Modell mit je 3 Items in Stichprobe 3
err = angenommener Fehlerterm

Ergebnisse

Wie an den Beta-Gewichten der Zusammenhänge zwischen den Einzelitems und den Skalenwerten in den empirischen Drei-Faktoren-Modellen ersichtlich ist, korrelieren alle Einzelitems hoch positiv mit den Einzelskalen (alle über .70 mit Ausnahme eines Wertes von .69 im Modell zu Stichprobe 2), was auf eine hohe Konstruktvalidität der Skalen hinweist.

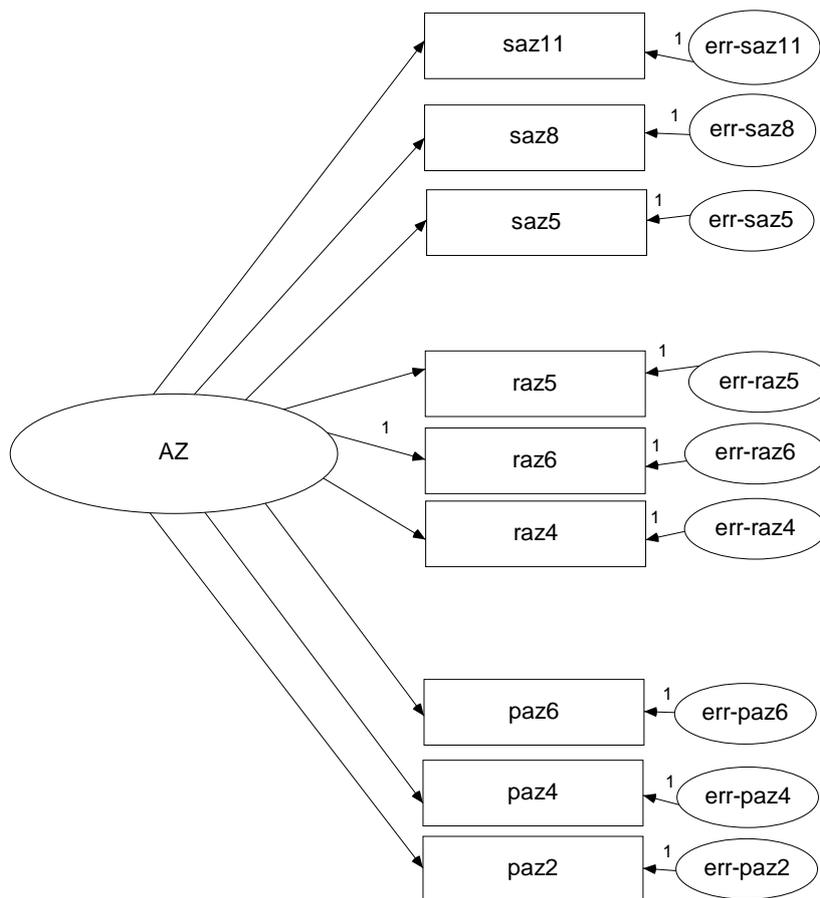


Abb. 4.6: Theoretisches Ein-Faktor-Modell
err = angenommener Fehlerterm

Ergebnisse

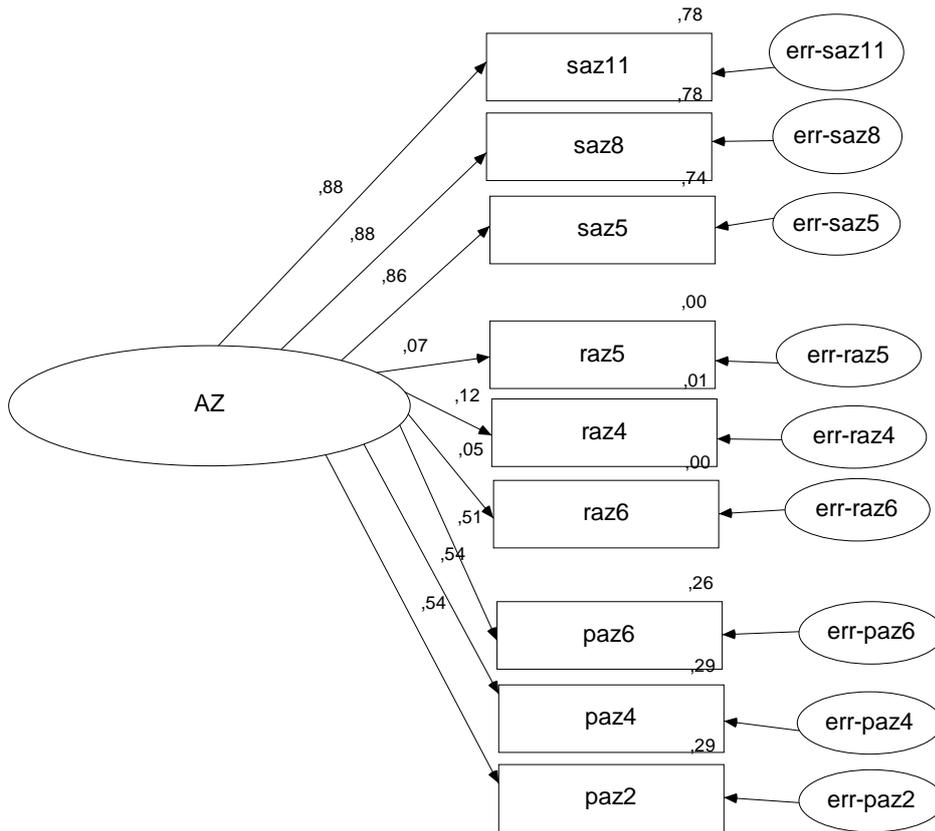


Abb. 4.7: Empirisches Ein-Faktor-Modell für Stichprobe 2
err = angenommener Fehlerterm

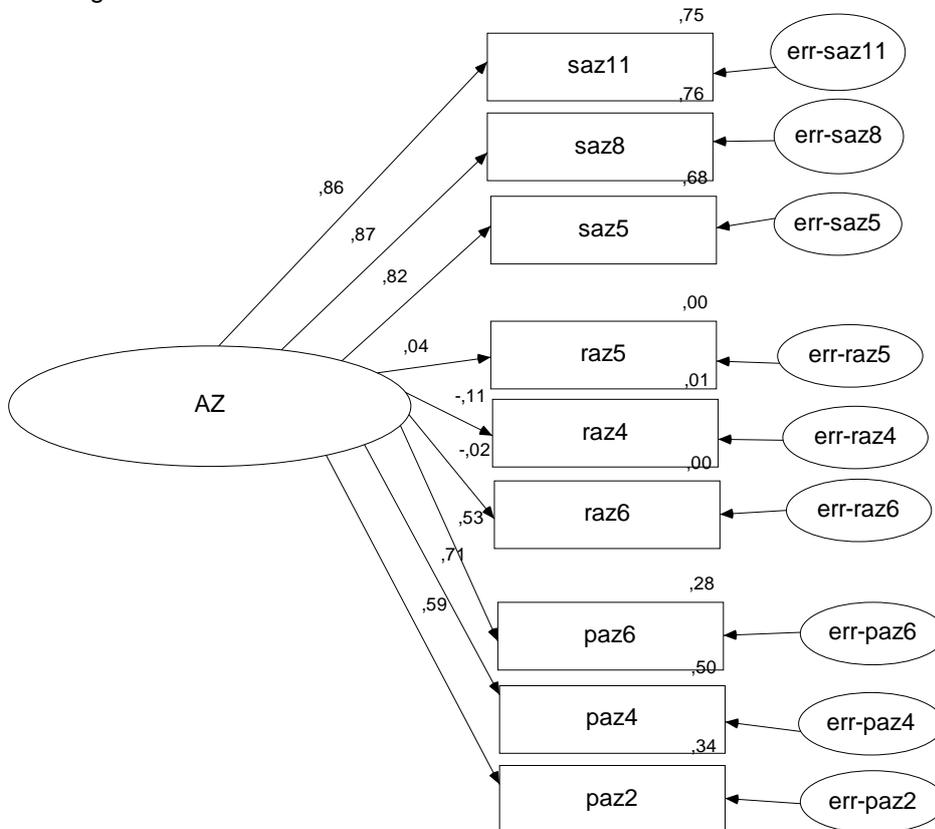


Abb. 4.8: Empirisches Ein-Faktor-Modell für Stichprobe 3
err = angenommener Fehlerterm

Ergebnisse

In den empirischen Ein-Faktor-Modellen sind die Beta-Gewichte der Zusammenhänge zwischen Einzelitems und der Gesamtskala uneinheitlich hoch. Dies deutet auf eine schlechtere Passung dieses Modells zu den Daten hin.

In Tabelle 4.5 sind die Kennwerte für alle getesteten empirischen Modelle angegeben (Beschreibung siehe Methodenteil, Kapitel 3.2.1, konfirmatorische Faktorenanalysen). Das postulierte 3-Faktoren-Modell hat in beiden verwandten Stichproben einen deutlich besseren Fit als das alternative Ein-Faktor-Modell. Das 3-Faktoren und das Ein-Faktor-Modell in Stichprobe 2 unterscheiden sich mit einer χ^2 -Differenz von 461,6 und 3 Freiheitsgraden signifikant bei $p < .01$. Auch bei Stichprobe 3 ist diese χ^2 -Differenz von 304,49 mit 3 Freiheitsgraden signifikant bei $p < .01$. Der χ^2 -Wert ist insgesamt beim Drei-Faktoren-Modell in Stichprobe 2 nicht signifikant und in Stichprobe 3 signifikant. Das heißt, würde man nur den χ^2 -Wert als Kriterium heranziehen, würde das Modell in Stichprobe 2 bestätigt werden und in Stichprobe 3 nicht. Der GFI und AGFI sind für die Drei-Faktoren-Modelle in beiden Stichproben nahe dem Wert 1, was auf einen guten Fit der Daten zum Modell hinweist. Der NFI ist in beiden Drei-Faktoren-Modellen größer als .90 und der CFI größer als .95. Dies weist ebenfalls auf einen guten Modell-Fit hin. Schließlich ist der RMSEA des Drei-Faktoren-Modells in Stichprobe 2 kleiner als .05, was auf einen guten Fit hinweist, und in Stichprobe 3 kleiner als .10, was auf einen mittelmäßigen Fit schließen lässt (zur Erklärung der Cutoff-Werte der einzelnen Indizes siehe Kapitel 3.2.1).

Tab. 4.5: Passungs-Kennwerte der empirischen Drei-Faktoren-Modelle und der alternativen Ein-Faktor-Modelle für die konfirmatorische Faktorenanalyse

	χ^2	df	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
3-Item-Skalen Stichprobe 2	24,34	24	.97	.95	1.00	.98	.01
3-Item-Skalen Stichprobe 3	51,03**	24	.92	.85	.96	.93	.09
Ein-Faktor-Modell Stichprobe 2	526,38**	27	.60	.33	.51	.50	.32
Ein-Faktor-Modell Stichprobe 3	355,52**	27	.57	.28	.54	.53	.30

$n^2 = 180$, $n^3 = 134$; ** $p < .01$

Ergebnisse

Da die postulierte 3-Faktoren-Struktur unter allen getesteten Modellen den besten Fit aufweist und auch die einzelnen Approximate-Fit-Indizes auf einen akzeptablen Fit hinweisen, wird Hypothese 1 bestätigt.

Als zusätzlicher Hinweis auf die Konstruktvalidität wurden die Mittelwerte der drei selbst konstruierten *AZ-Skalen* in den drei *Clustern* aus Kapitel 4.1.1 verglichen. Hierzu wurde eine einfaktorielle multivariate Varianzanalyse (Bortz, 1999) durchgeführt, da die einzelnen abhängigen Variablen (resignative AZ, progressive AZ und stabilisierte AZ) dieser Berechnung untereinander korrelieren. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4.6 ersichtlich.

Tab. 4.6: Mittelwerte und Standardabweichungen der z-standardisierten Variablen progressive AZ, resignative AZ und stabilisierte AZ in den jeweiligen Clustern

Skala	progressive AZ (z-Wert)		resignative AZ (z-Wert)		stabilisierte AZ (z-Wert)	
	m	SD	m	SD	m	SD
Cluster 1 (progressiv zufriedener Typ)	0,42 ^{ab}	0,88	-0,11 ^a	0,98	-0,13	0,90
Cluster 2 (resignativ unzufriedener Typ)	-0,78 ^{ac}	0,93	0,73 ^{ac}	0,87	-0,05	1,17
Cluster 3 (stabilisiert zufriedener Typ)	-0,23 ^{bc}	0,92	-0,12 ^c	0,97	0,17	1,04

^a Der Mittelwert der Skala ist auf 5 %-Niveau signifikant unterschiedlich in den Clustern 1 und 2

^b Der Mittelwert der Skala ist auf 5 %-Niveau signifikant unterschiedlich in den Clustern 1 und 3

^c Der Mittelwert der Skala ist auf 5 %-Niveau signifikant unterschiedlich in den Clustern 2 und 3 (Stichprobe 1, n = 222).

Das Ergebnis der Analyse mit den abhängigen Variablen stabilisierte AZ, progressive AZ und resignative AZ (als Skalen) und der Variable Cluster (mit den Ausprägungen 1, 2 und 3) als fester Faktor bzw. unabhängige Variable ist ein insgesamt signifikantes Ergebnis (Pillai-Spur = .04, $p < .05$). Das bedeutet, dass man davon ausgehen kann, dass es in den Mittelwerten der Skalen stabilisierte AZ, progressive AZ und resignative AZ in den verschiedenen Clustern Unterschiede gibt. Um aufzudecken, zwischen welchen Mittelwerten in welchen Clustern es Unterschiede gibt und zwischen welche nicht, wurden post-hoc Scheffé-Tests durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mittelwerte der Skala progressive AZ sich in allen drei Clustern signifikant voneinander unterscheiden. Der Mittelwert ist im Cluster 1 (progressiv zufriedener Typ) signifikant höher als in den anderen Clustern. Dies weist

Ergebnisse

auf eine gute Validität der Skala progressive AZ hin. Für die Skala resignative AZ ist das Bild ähnlich, außer dass sich die Mittelwerte der resignativen AZ in den Clustern 1 (progressiv zufriedener Typ) und 3 (stabilisiert zufriedener Typ) nicht signifikant unterscheiden. Dies ist aber auch nicht nötig, damit die Skala resignative AZ als valide gesehen werden kann. Vielmehr ist wichtig, dass der Wert der Skala resignative AZ im Cluster 2 (resignativ unzufriedener Typ) signifikant höher ist als in den anderen beiden Clustern. Obwohl an den Mittelwerten der Skala stabilisierte AZ für die einzelnen Cluster erkennbar ist, dass der Mittelwert im Cluster 3 (stabilisiert zufriedener Typ) am höchsten ist, ist hier keiner der einzelnen Mittelwertsunterschiede signifikant, d. h., Personen, die Cluster 3 (stabilisiert zufriedener Typ) zugeordnet wurden, haben keinen (signifikant) höheren Wert in der Skala stabilisierte AZ als die Personen, die anderen Clustern zugeordnet wurden. Zu berücksichtigen ist, dass die Standardabweichungen für die Skala stabilisierte AZ in den Clustern 2 (resignativ unzufriedener Typ) und 3 (stabilisiert zufriedener Typ) relativ groß sind. Das heißt die Werte der Skala stabilisierte AZ variieren stark in den Clustern 2 und 3. Die Ergebnisse weisen insgesamt auf eine gute Validität der Skalen progressive AZ und resignative AZ hin und im Falle der Skala stabilisierte AZ auf eine eher mangelnde Validität.

4.1.3 Arbeitszufriedenheit als kognitiv-affektives Konstrukt

In **Hypothese 4** wurde postuliert, dass die AZ-Formen sowohl durch kognitive wie auch durch affektive Elemente bestimmt werden:

- 4a-1) Stabilisierte AZ steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen AZ als auch mit eher emotionalen Maßen der AZ.
- 4a-2) Emotionale Maße der AZ leisten zur Vorhersage der stabilisierten AZ einen Erklärungsbeitrag zusätzlich zu kognitiven Maßen.

- 4b-1) Progressive AZ steht in positivem Zusammenhang sowohl mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen AZ als auch mit eher emotionalen Maßen der AZ.
- 4b-2) Emotionale Maße der AZ leisten zur Vorhersage der progressiven AZ einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.

Ergebnisse

4c-1) Resignative AZ steht in positivem Zusammenhang mit eher kognitiven Maßen der allgemeinen AZ und in negativem Zusammenhang mit eher emotionalen Maßen der AZ.

4c-2) Emotionale Maße der AZ leisten zur Vorhersage der resignativen AZ einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zu kognitiven Maßen.

Diese Hypothesen wurden an Stichprobe 2 getestet, in der außer den generierten AZ-Skalen noch die Maße der allgemeinen AZ im eher kognitiven Sinne (D. J. Weiss et al., 1967) und im eher affektiven Sinne (Brayfield & Rothe, 1951), siehe Kapitel 3.2.2) erhoben wurden. Zur Hypothesentestung wurden zunächst Korrelationsanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4.7 ersichtlich. Die interessierenden Koeffizienten sind fett gedruckt. Durch die Korrelationen können alle Unterhypothesen zu Hypothese 4 bestätigt werden, außer 4c-1. Resignative AZ steht zwar in negativem Zusammenhang zum eher affektiven AZ-Maß, aber ebenfalls in negativem (und nicht wie postuliert positivem) Zusammenhang zum kognitiven AZ-Maß.

Tab. 4.7: Korrelationen der AZ-Formen mit kognitiver und affektiver AZ

	m	SD	1.	2.	3.	4.
1. stabilisierte AZ	2,76	1,06				
2. resignative AZ	1,97	0,79	,11			
3. progressive AZ	3,16	1,01	,48**	-,10		
4. affektive AZ (OJS)	3,27	0,77	,63**	-,20**	,68**	
5. kognitive AZ (MSQ)	3,53	0,60	,63**	-,19*	,63**	,77**

Stichprobe 2; n = 180; *p < 0,05; ** p < 0,01

Um die jeweils zweite Hypothese (emotionale AZ leistet einen *zusätzlichen* Erklärungsbeitrag zu kognitiver AZ) zu testen und außerdem Kontrollvariablen zu berücksichtigen, wurden zusätzlich zu den Korrelationsanalysen drei voneinander getrennte hierarchische Regressionsanalysen durchgeführt. In diesen drei Regressionsanalysen ist jeweils die stabilisierte AZ, die progressive AZ oder die resignative AZ die abhängige Variable. In drei separaten Schritten wurden erstens die Form der AZ nur durch die Kontrollvariablen Geschlecht und Berufserfahrung vorhergesagt. Zweitens wurden zusätzlich kognitive Zufriedenheit und drittens zusätzlich emotionale Zufriedenheit in die Regressionsgleichung eingefügt. Um eine

Ergebnisse

Regressionsanalyse durchführen zu können, müssen eine Reihe von Bedingungen überprüft werden, worauf in Kapitel 3.3.1 (Prüfung der Annahmen für die hierarchische Regression) bereits eingegangen wurde. Die Ergebnisse dieser Bedingungs-Prüfungen befinden sich im Anhang C. Die Ergebnisse der Analysen für die abhängigen Variablen stabilisierte AZ, progressive AZ und resignative AZ sind den Tabellen 4.8 bis 4.10 zu entnehmen. Die jeweils interessierenden Beta-Gewichte sind fett gedruckt.

Tab. 4.8: Hierarchische Regression zur Vorhersage von stabilisierter AZ durch kognitive und affektive AZ

Modell	B	SE B	β	R ²	Korr R ²	ΔR^2	F	ΔF
1 (Konstante)	-0,05	0,14		.00	-.01	.00	.09	.08
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	-0,02					
Geschlecht	0,06	0,06	0,08					
2 (Konstante)	-0,07	0,11		.40	.39	.40	39,69**	118,81**
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,00					
Geschlecht	0,06	0,05	0,07					
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	0,63	0,06	0,63**					
3 (Konstante)	-0,06	0,11		.49	.48	.09	42,45**	30,66**
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	-0,01					
Geschlecht	0,06	0,05	0,07					
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	0,36	0,09	0,36**					
Affektive AZ (z-Wert OJS)	0,35	0,09	0,35**					

(Stichprobe 2; n = 180); *p < .05, **p < .01

In Tabelle 4.8 ist ersichtlich, dass affektive AZ einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zur kognitiven AZ bei der Vorhersage von stabilisierter AZ leistet und dass sowohl kognitive als auch affektive AZ positiv mit stabilisierter AZ zusammenhängen, auch wenn für Geschlecht und Berufserfahrung kontrolliert wird. Damit kann Hypothese 3a anhand dieser Rechnung bestätigt werden.

Ergebnisse

Tab. 4.9: Hierarchische Regression zur Vorhersage von progressiver AZ durch kognitive und affektive AZ

Modell	B	SE B	β	R ²	Korr R ²	ΔR^2	F	ΔF
1 (Konstante)	-0,04	0,14		.00	-.01	.00	.08	.08
Berufs- erfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,01					
Geschlecht	0,02	0,06	0,03					
2 (Konstante)	-0,06	0,11		.40	.39	.40	39,69**	118,81**
Berufs- erfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,03					
Geschlecht	0,02	0,05	0,03					
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	0,63	0,06	0,63**					
3 (Konstante)	-0,05	0,10		.49	.48	.09	42,45**	30,66**
Berufs- erfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,02					
Geschlecht	0,02	0,05	0,03					
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	0,27	0,08	0,27**					
Affektive AZ (z-Wert OJS)	0,47	0,08	0,47**					

(Stichprobe 2; n = 180); *p < .05, **p < .01

Für die Vorhersage der progressiven AZ ergibt sich ein ähnliches Bild: In Tabelle 4.9 ist ersichtlich, dass affektive AZ einen zusätzlichen Erklärungsbeitrag zur kognitiven AZ bei der Vorhersage von progressiver AZ leistet und dass sowohl kognitive als auch affektive AZ positiv mit progressiver AZ zusammenhängen, auch wenn für Geschlecht und Berufserfahrung kontrolliert wird. Somit kann auch Hypothese 3b bestätigt werden.

Ergebnisse

Tab. 4.10: Hierarchische Regression zur Vorhersage von resignativer AZ durch kognitive und affektive AZ

Modell	B	SE B	β	R ²	Korr R ²	ΔR^2	F	ΔF
1 (Konstante)	-0,12	0,14		.01	-.00	.01	.54	.59
Berufs- erfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,05					
Geschlecht	0,05	0,06	0,06					
2 (Konstante)	-0,12	0,14		.04	.03	.04	2,53	6,47
Berufs- erfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,05					
Geschlecht	0,05	0,06	0,07					
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	-0,19	0,07	-0,19					
3 (Konstante)	-0,12	0,14		.05	.03	.01	2,22	1,29
Berufs- erfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,05					
Geschlecht	0,05	0,06	0,06					
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	-0,09	0,12	-0,09					
Affektive AZ (z-Wert OJS)	-0,13	0,12	-0,13					

(Stichprobe 2; n = 180)

Bei der Vorhersage von resignativer AZ durch kognitive und affektive AZ gibt es keine signifikanten Ergebnisse (siehe Tabelle 4.10) – weder die Modellvorhersage (R²) noch die Beta-Gewichte der einzelnen Prädiktoren werden signifikant. Somit muss Hypothese 3c verworfen werden, obwohl die einfachen Korrelationen noch für einen Zusammenhang gesprochen haben.

4.2 Zusammenhänge der AZ-Skalen mit anderen Konstrukten

Um weitere Hinweise auf die Konstruktvalidität der Skalen resignative, stabilisierte und progressive AZ zu bekommen, wurden Zusammenhänge dieser Skalen mit den Konstrukten positiver und negative Affekt sowie Arbeitsengagement überprüft.

4.2.1 Formen der AZ und Affekt

Hypothese 5 lautete:

- d) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt.
- e) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit positivem Affekt.
- f) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt.
- g) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt.
- h) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt.
- i) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit negativem Affekt.

Die Aussagen bezogen sich auf negative und positive Stimmungslagen als momentane Stimmung, d. h. „state“. Positiver und negativer Affekt wurden in Stichprobe 3 als momentane Stimmungslage bzw. Stimmung während der letzten 12 Monate erhoben. Tabelle 4.11 zeigt die Korrelationen zwischen Affekt und AZ-Formen in dieser Stichprobe.

Tab. 4.11: Korrelationen (nach Pearson) zwischen AZ-Formen und Affekt in Stichprobe 3

	negativer Affekt	Positiver Affekt
resignative AZ	.16	-.17*
stabilisierte AZ	-.39**	.32**
progressive AZ	-.22**	.39**

*p < .05, **p < .01

Korrelativ lässt sich bestätigen, dass resignative AZ in negativem Zusammenhang mit positivem Affekt steht (Hypothese 5b). Der Zusammenhang zwischen resignativer AZ und negativem Affekt geht in die postulierte Richtung, ist aber nicht signifikant; daher wird Hypothese 5a verworfen. Die Hypothesen 5e und f, dass stabilisierte AZ in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt und in negativem Zusammenhang

Ergebnisse

mit negativem Affekt steht, lassen sich bestätigen. Hypothese 5c, dass progressive AZ in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt steht, lässt sich ebenfalls bestätigen. Zwischen Progressiver AZ und negativem Affekt wurde ein positiver Zusammenhang angenommen. Die empirischen Ergebnisse zeigen aber einen signifikant negativen Zusammenhang. Somit wird Hypothese 5d verworfen.

Um die Hypothesen 5a-f außerdem unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen zu testen, wurden zusätzlich zu den Korrelationsanalysen drei voneinander getrennte hierarchische Regressionsanalysen durchgeführt. In diesen drei Regressionsanalysen ist jeweils die stabilisierte AZ, die progressive AZ oder die resignative AZ die abhängige Variable. In drei separaten Schritten wurden erstens die Form der AZ nur durch die Kontrollvariablen Geschlecht und Berufserfahrung vorhergesagt. Zweitens wurden zusätzlich positiver Affekt und drittens zusätzlich negativer Affekt eingefügt. Die Überprüfungen der Voraussetzungen zur Durchführung der Regressionsanalysen befinden sich im Anhang D (zur Erklärung siehe Kapitel 3.3.1). Die Ergebnisse der Analysen für die abhängigen Variablen stabilisierte AZ, progressive AZ und resignative AZ sind den Tabellen 4.12 bis 4.14 zu entnehmen. Die jeweils interessierenden Beta-Gewichte sind fett gedruckt.

Ergebnisse

Tab. 4.12: Hierarchische Regression zur Vorhersage von resignativer AZ durch positiven und negativen Affekt

Modell	B	SE B	β	R ²	Korr R ²	ΔR^2	F	ΔF
1 (Konstante)	-0,87	0,31		.10	.08	.10	7,03**	7,03**
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,29**					
Geschlecht	0,34	0,17	0,17*					
2 (Konstante)	-0,91	0,30		.12	.10	.02	5,98**	3,61
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,27**					
Geschlecht	0,39	0,17	0,19*					
Positiver Affekt (Z-Wert)	-0,16	0,08	-0,16					
3 (Konstante)	-0,96	0,30		.15	.13	.03	5,81	4,77*
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,29					
Geschlecht	0,41	0,17	0,20					
Positiver Affekt (Z-Wert)	-0,13	0,08	-0,13					
Negativer Affekt (Z-Wert)	0,18	0,08	0,18*					

(Stichprobe 3; n = 135); *p < .05, **p < .01

In Tabelle 4.12 ist ersichtlich, dass, wie in Hypothese 5 a und b postuliert, negativer Affekt im positiven und positiver Affekt in negativem Zusammenhang mit resignativer AZ stehen, auch wenn für Geschlecht und Berufserfahrung kontrolliert wird. Außerdem ist an der Berechnung ersichtlich, dass positiver und negativer Affekt unabhängig voneinander Varianz in der resignativen AZ aufklären. Das Beta-Gewicht für den Zusammenhang zum positiven Affekt ist jedoch nicht signifikant. Da die Ergebnisse bei den Korrelationsuntersuchungen (siehe Tabelle 4.11) in dieselbe Richtung gingen, aber auch hier nur eine Korrelation signifikant wurde (zwischen positivem Affekt und resignativer AZ), werden die Hypothesen 5 a und b teilweise bestätigt.

Ergebnisse

Tab. 4.13: Hierarchische Regression zur Vorhersage von progressiver AZ durch positiven und negativen Affekt

Modell	B	SE B	β	R ²	Korr R ²	ΔR^2	F	ΔF
1 (Konstante)	0,36	0,32		.01	-.00	.01	.81	.81
Berufserfahrung in Monaten	0	0,00	-0,09					
Geschlecht	-0,17	0,18	-0,08					
2 (Konstante)	0,5	0,30		.17	.15	.16	8,90**	24,78**
Berufserfahrung in Monaten	0	0,00	-0,03					
Geschlecht	-0,28	0,16	-0,14					
Positiver Affekt (Z-Wert)	0,41	0,08	0,41**					
3 (Konstante)	0,53	0,29		.20	.18	.03	8,22**	5,31*
Berufserfahrung in Monaten	0	0	-0,05					
Geschlecht	-0,3	0,16	-0,15					
Positiver Affekt (Z-Wert)	0,38	0,08	0,38**					
Negativer Affekt (Z-Wert)	-0,18	0,08	-0,18*					

(Stichprobe 3; n = 135); *p < .05, **p < .01

Wie in Tabelle 4.13 ersichtlich, können die Ergebnisse der bereits durchgeführten Korrelationsanalyse repliziert werden, auch wenn für Geschlecht und Berufserfahrung kontrolliert wird. Außerdem ist ersichtlich, dass positiver und negativer Affekt eigene Varianzanteile in der progressiven AZ aufklären. Hypothese 5c (Progressive AZ steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt.) kann bestätigt werden. Hypothese 5d (Progressive AZ steht in positivem Zusammenhang mit negativem Affekt.) muss verworfen werden, weil der Zusammenhang negativ und nicht positiv ist.

Ergebnisse

Tab. 4.14: Hierarchische Regression zur Vorhersage von stabilisierter AZ durch positiven und negativen Affekt

Modell	B	SE B	β	R ²	Korr R ²	ΔR^2	F	ΔF
1 (Konstante)	-0,72	0,32		.04	.03	.04	2,87	2,87
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,12					
Geschlecht	0,37	0,17	0,18*					
2 (Konstante)	-0,62	0,30		.14	.12	.10	7,35**	15,67**
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,17*					
Geschlecht	0,27	0,17	0,14					
Positiver Affekt (Z-Wert)	0,33	0,08	0,33**					
3 (Konstante)	-0,53	0,28		.25	.23	.11	11,02**	19,00**
Berufserfahrung in Monaten	0,00	0,00	0,13					
Geschlecht	0,24	0,16	0,12					
Positiver Affekt (Z-Wert)	0,28	0,08	0,28**					
Negativer Affekt (Z-Wert)	-0,34	0,08	-0,34**					

(Stichprobe 3; n = 135); *p < .05, **p < .01

Die Ergebnisse der hierarchischen Regression in Tabelle 4.14 bestätigen die Ergebnisse der vorher durchgeführten Korrelationsanalyse, auch wenn für Geschlecht und Berufserfahrung kontrolliert wird. Es ist weiterhin erkennbar, dass positiver und negativer Affekt eigene Varianzanteile der stabilisierten AZ aufklären. Die Hypothesen 5 e und f (Stabilisierte AZ steht in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt und in negativem Zusammenhang mit negativem Affekt.) werden bestätigt.

4.2.2 Formen der AZ und Arbeitsengagement

Hypothese 6 besagte:

- a) Arbeitsengagement steht in schwachem positivem Zusammenhang mit stabilisierter Arbeitszufriedenheit.
- b) Arbeitsengagement steht in starkem positivem Zusammenhang mit progressiver Arbeitszufriedenheit.
- c) Arbeitsengagement steht in starkem negativem Zusammenhang mit resignativer Arbeitszufriedenheit.

Die Formen der AZ und Arbeitsengagement wurden in Stichprobe 1 erhoben. Zur Testung der Hypothese 6 wurden zunächst Korrelationen nach Pearson berechnet. Da sich die Drei-Faktoren-Struktur für das Konstrukt nicht bestätigen ließ (siehe Kapitel 3.2.2 und Anhang A-2), wurden nur Korrelationen mit dem Gesamtkonstrukt Arbeitsengagement berechnet. Diese sind Tabelle 4.15 zu entnehmen.

Tab. 4.15: Korrelationen (Pearson) zwischen AZ-Formen und Work-Engagement

	1	2	3	4
1. Stabilisierte AZ	(.91)			
2. Progressive AZ	.13*	(.85)		
3. Resignative AZ	.07	-.34**	(.85)	
4. Arbeitsengagement	.18**	.47**	-.16*	(.94)

(Stichprobe 1, n = 222); * p < .05, **p < .01

Gemäß der Korrelationen nach Pearson in Tabelle 4.15 kann Hypothese 6 durchweg bestätigt werden: Stabilisierte und progressive AZ stehen in signifikant positivem Zusammenhang, resignative AZ in signifikant negativem Zusammenhang mit Arbeitsengagement. Die Determinationskoeffizienten r^2 betragen .03, .22 und .03 für stabilisierte, progressive und resignative AZ. Bezüglich der Stärke des Zusammenhangs kann also lediglich ein schwacher positiver Zusammenhang für progressive AZ und Arbeitsengagement bestätigt werden. Alle Teilaussagen zur Stärke des Zusammenhangs müssen daher verworfen werden. Um die Hypothese einem strengeren Test zu unterziehen und die Kontrollvariablen Geschlecht und

Ergebnisse

Berufserfahrung sowie die in Firmen geclusterte Struktur der Daten in Stichprobe 1 zu berücksichtigen, wurden außerdem Mehrebenenanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4.16 ersichtlich. Der Intraklassen-Korrelationskoeffizient (ICC) für die abhängige Variable Arbeitsengagement betrug .03, was zunächst nicht auf einen Firmeneffekt hinweist. Zuerst wurde ein Modell zur Vorhersage von Arbeitsengagement allein durch die Kontrollvariablen Geschlecht und Berufserfahrung berechnet. In diesem Modell gab es keine signifikanten Effekte. Danach wurde jeweils ein Modell mit den Kontrollvariablen und einer der AZ-Formen auf Individualebene und darauf folgend ein Modell mit den Kontrollvariablen, der jeweiligen AZ-Form auf Individualebene und derselben AZ-Form auf Firmenebene berechnet.

Tabelle 4.16: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Arbeitsengagement durch Arbeitszufriedenheitsformen
n (E1) = 222; n (E2) = 30

Variable (n)	stabilisierte AZ			progressive AZ		resignative AZ	
	M 1: Kontroll- variablen	M 2a: Kontroll- variablen, stabilisierte AZ E1	M 2b: Kontroll- variablen, stabilisierte AZ E1 und E2	M 3a: Kontroll- variablen, progressive AZ E1	M 3b: Kontroll- variablen, progressive AZ E1 und E2	M 4a: Kontroll- variablen, resignative AZ E1	M 4b: Kontroll- variablen, resignative AZ E1 und E2
Niveaunkonstante	.03	.03	.03	.01	-.02	.04	-.01
Kontrollvariablen:							
Geschlecht	-.10	-.11*	-.11*	-.06	-.06	-.09	-.12*
Berufserfahrung	.01	-.02	-.02	.11*	.11*	.06	.04
stabilisierte AZ E1		.19**	.19**				
stabilisierte AZ E2			-.01				
progressive AZ E1				.49***	.50***		
progressive AZ E2					.15		
resignative AZ E1						-.17*	-.19**
resignative AZ E2							.22***
Modell-Abweichung (= -2*log (lh))	625,96	618,15	618,14	569,12	567,76	619,69	610,02
Geschätzte Parameter	5	6	7	6	7	6	7
Δ Geschätzte Parameter		1 (zu M1)	1 (zu M2a)	1 (zu M1)	1 (zu M3a)	1 (zu M1)	1 (zu M4a)
Δ Modell-Abweichung		7,81**	0,01	56,84***	1,36	6,27*	9,67**

Anmerkungen: Alle Angaben gelten für Variablen auf Ebene 1 (individuelle Ebene). In allen Modellen wurden die Variablen am Gesamtmittelwert zentriert. Die Angaben sind Schätzungen fester Effekte (γ) mit robusten Standardfehlern. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Ergebnisse

Die Beziehungen zwischen den einzelnen AZ-Formen und Work-Engagement stehen, wie bereits die korrelativen Ergebnisse zeigten, im Einklang mit Hypothese 6, auch wenn für die jeweilige AZ-Form auf Firmenebene kontrolliert wird*. Das Einfügen von stabilisierter AZ und progressiver AZ auf Firmenebene bringt keinen signifikanten Effekt in der jeweiligen Berechnung (Modell 2b und 3b in Tabelle 4.16). Interessant ist, dass das Einfügen von resignativer AZ auf Firmenebene in das Modell zur Vorhersage von Arbeitsengagement durch resignative AZ auf Individualebene eine signifikante Modellverbesserung bewirkt (Δ Modell-Abweichung = 9,67; $p < .001$). Der Zusammenhang zwischen resignativer AZ auf Firmenebene und Arbeitsengagement auf individueller Ebene ist positiv im Gegensatz zu dem negativen Zusammenhang von resignativer AZ auf Individualebene und Arbeitsengagement auf Individualebene (zur Diskussion dieses Ergebnisses siehe Kapitel 5.1).

4.3 Zusammenhangshypothesen zu Autonomie, Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität

Im Folgenden werden die **Hypothesen 7-10** getestet sowie die Fragestellung 8 beantwortet:

Hypothese 7:

- a) Stabilisierte Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- b) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- c) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

Fragestellung 8:

Welcher Zusammenhang besteht zwischen stabilisierter Arbeitszufriedenheit und wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie)?

*Über die Stärke der jeweiligen Zusammenhänge lassen sich in Mehrebenenmodellen im Gegensatz zu normalen Regressionsmodellen nur mit Einschränkungen Aussagen machen (Kreft & de Leeuw, 1998), weshalb an dieser Stelle darauf verzichtet wird und lediglich Signifikanzen betrachtet werden.

Ergebnisse

Hypothese 8

- a) Resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie).
- b) Progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit wahrgenommener Situationskontrolle (Autonomie).

Hypothese 9:

Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

Hypothese 10:

- a) Resignative Arbeitszufriedenheit mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und Arbeitszufriedenheit teilweise, d. h., Autonomie steht in negativem Zusammenhang mit resignativer Arbeitszufriedenheit sowie Kreativität; und resignative Arbeitszufriedenheit steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.
- b) Progressive Arbeitszufriedenheit mediiert den Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität teilweise, d. h., Autonomie steht in positivem Zusammenhang mit progressiver Arbeitszufriedenheit sowie Kreativität; und progressive Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität.

Um einen ersten Eindruck zu den in den Hypothesen 7-9 postulierten Zusammenhängen zu bekommen, werden zunächst die Korrelationen nach Pearson zwischen den Variablen betrachtet. Diese sind in Tabelle 4.17 ersichtlich. Die interessierenden Korrelationen sind fett gedruckt.

Tab. 4.17: Korrelationen nach Pearson zwischen den Variablen stabilisierte, progressive und resignative AZ sowie Autonomie und Kreativität

	1.	2.	3.	4.	5.
1. stabilisierte AZ					
2. Resignative AZ	.07				
3. Progressive AZ	.13*	-.34**			
4. Kreativität (Vorgesetztereinschätzung, n = 156)	-.06	-.20*	.14		
5. Kreativität (Selbsteinschätzung)	-.18**	-.17*	.32**	.38**	
6. Autonomie	.05	-.27**	.21**	.34**	.46**

n = 222 (Stichprobe 1); *p < .05, **p < .01

Ergebnisse

Anhand der Korrelationen in Tabelle 4.17 können zunächst die Hypothesen 7a-c (Progressive AZ steht in positivem Zusammenhang mit Kreativität. Resignative und stabilisierte AZ stehen in negativem Zusammenhang mit Kreativität.), zumindest für den Kreativitäts-Selbstbericht, bestätigt werden. Für den Kreativitäts-Vorgesetztenbericht kann lediglich Hypothese 7b (Resignative AZ steht in negativem Zusammenhang mit Kreativität.) bestätigt werden, nicht aber die Hypothesen 7a und c, denn obwohl die Richtung des Zusammenhangs in die postulierte Richtung geht, ist er nicht signifikant. Die Hypothesen 8 a und b können bestätigt werden: Resignative AZ steht in negativem Zusammenhang mit Autonomie und progressive AZ steht in positivem Zusammenhang mit Autonomie. Stabilisierte AZ steht in keinem signifikanten Zusammenhang mit Autonomie (Fragestellung 8). Autonomie steht mit beiden erhobenen Kreativitätsarten in signifikant positivem Zusammenhang, also kann Hypothese 9 vorläufig bestätigt werden.

Die endgültigen Hypothesentests wurden allerdings mithilfe von Mehrebenenanalysen durchgeführt, da in der zugrunde gelegten Stichprobe (Stichprobe 1) Daten auf Individual- und auf Firmenebene vorliegen. So konnte für eventuelle Effekte der Firmenzugehörigkeit von Einzelpersonen kontrolliert werden (siehe Kapitel 3.3.2, „Mehrebenenanalysen“). Für die Analysen wurde das Programm HLM 6.06 verwendet. Ein erster Schritt in einer Mehrebenenanalyse ist häufig die Betrachtung des Intraklassen-Korrelationskoeffizienten (Bliese, Chan & Ployhart, 2007; Ditton, 1998). Dieser Koeffizient gibt im vorliegenden Fall den auf die Firmenzugehörigkeit zurückzuführenden Anteil der Varianz in der jeweiligen abhängigen Variable wieder. Ist dieser Koeffizient positiv und relativ hoch, so ist dies ein Hinweis darauf, dass die Gruppenzugehörigkeit, hier die Zugehörigkeit zu einer Firma, einen Einfluss auf die betrachtete abhängige Variable hat. Die Intraklassen-Korrelationskoeffizienten (ICCs, Intraclass Correlation Coefficients) für die abhängigen Variablen stabilisierte AZ, resignative AZ, progressive AZ und Kreativität als Selbst- und Vorgesetztenbericht sind Tabelle 4.18 zu entnehmen. Die ICCs sind für alle Variablen außer für Kreativität im Vorgesetztenbericht relativ niedrig. Deshalb könnte man darauf schließen, dass es nur bei der abhängigen Variable Kreativität als Vorgesetztenbericht Einflüsse der Firmenzugehörigkeit auf die Analyseergebnisse gibt und es somit *nur* für diese spezifische Teilhypothese notwendig ist, eine Mehrebenenanalyse durchzuführen. Jedoch können Mehrebenenanalysen auch bei

Ergebnisse

geringen ICCs sinnvoll sein, denn auch hier lassen sich z. T. Effekte der Gruppenzugehörigkeit nachweisen (Hartig & Rakoczy, im Druck). Deshalb wurden für alle Hypothesen (7-10) Mehrebenenmodelle berechnet.

Tab. 4.18: Intraklassen-Korrelationskoeffizienten (ICCs) für die abhängigen Variablen resignative, stabilisierte und progressive AZ und für Kreativität

Abhängige Variable	ICC
Stabilisierte AZ	.04
Resignative AZ	.03
Progressive AZ	.01
Kreativität (Selbstbericht)	.03
Kreativität (Vorgesetztenbericht)	.19

Den nun folgenden Tabellen 4.19 bis 4.21b sind die Ergebnisse der durchgeführten Mehrebenenanalysen zu entnehmen. Die Ergebnisse werden im darauf folgenden Text ausführlich beschrieben.

Tab. 4.19: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheitsformen durch Autonomie, n (E1) = 222; n (E2) = 30

Variable (n)	Stabilisierte AZ			Resignative AZ			Progressive AZ		
	M 1a: Kontroll- variablen	M 1b: Kontroll- variablen u. Autonomie	M 1c: Kontroll- variablen, Autonomie E1 und E2	M 2a: Kontroll- variablen	M 2b: Kontroll- variablen u. Autonomie	M 2c: Kontroll- variablen, Autonomie E1 und E2	M 3a: Kontroll- variablen	M 3b: Kontroll- variablen u. Autonomie	M 3c: Kontroll- variablen, Autonomie E1 und E2
Niveaunkonstante	.01	.01	-.03	.01	.00	.02	.00	.00	-.04
Kontrollvariablen: Geschlecht (E1)	.02	.03	.03	.09	.02	.02	-.10*	-.04	-.05
Berufserfahrung (E1)	.16**	.16**	.15**	.27**	.28***	.29***	.21**	-.22**	-.23***
Autonomie E1		.06	.08		-.28***	-.29***		.21**	.22**
Autonomie E2			.26*			-.13			.25*
Modell-Abweichung (= - 2*log (lh))	621,46	620,59	617,98	610,24	591,88	591,06	616,93	607,35	604,69
Geschätzte Parameter	5	6	7	5	6	7	5	6	7
Δ Geschätzte Parameter		1 (zu M1a)	1 (zu M1b)		1 (zu M2a)	1 (zu M2b)		1 (zu 3a)	1 (zu 3b)
Δ Modell-Abweichung		0,87	2,61		18,36***	0,82		9,58**	2,66

Anmerkungen: Alle Angaben gelten für Variablen auf Ebene 1 (individuelle Ebene). In allen Modellen wurden die Variablen am Gesamtmittelwert zentriert. Die Angaben sind Schätzungen fester Effekte (γ) mit robusten Standardfehlern. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tab. 4.20a: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Selbstbericht) durch Arbeitszufriedenheitsformen
n (E1) = 222; n (E2) = 30

Variable (n)	Stabilisierte AZ			Resignative AZ		Progressive AZ	
	M 1: Kontroll- variablen	M 2a: Kontrollvariablen, stabilisierte AZ E1	M 2b: Kontrollvariablen, stabilisierte AZ E1 und E2	M 3a: Kontrollvariablen, resignative AZ E1	M 3b: Kontrollvariablen, resignative AZ E1 und E2	M 4a: Kontrollvariablen, progressive AZ E1	M 4b: Kontrollvariablen, progressive AZ E1 und E2
Niveaunkonstante	.00	.00	.01	.01	-.05	-.01	-.04
Kontrollvariablen: Geschlecht	-.27***	-.27***	-.27***	-.26***	-.28***	-.24**	-.25***
Berufserfahrung	.02	.05	.05	.07	.05	.09	.09
Resignative AZ E1				-.17*	-.19**		
Resignative AZ E2					.22***		
Stabilisierte AZ E1		-.18*	-.17*				
Stabilisierte AZ E2			.04				
Progressive AZ E1						.32***	.34***
Progressive AZ E2							.20
Modell-Abweichung (= - 2*log (lh))	610,39	603,27	603,19	603,61	592,89	585,91	583,79
Geschätzte Parameter	5	6	7	6	7	6	7
Δ Geschätzte Parameter		1 (zu M1)	1 (zu M2a)	1 (zu M1)	1 (zu M3a)	1 (zu M1)	1 (zu M4a)
Δ Modell-Abweichung		7,12**	0,08	6,78**	10,72**	24,48***	2,12

Anmerkungen: Alle Angaben gelten für Variablen auf Ebene 1 (individuelle Ebene). In allen Modellen wurden die Variablen am Gesamtmittelwert zentriert. Die Angaben sind Schätzungen fester Effekte (γ) mit robusten Standardfehlern. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tab. 4.20b: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Vorgesetztenbericht) durch Arbeitszufriedenheitsformen
n (E1) = 156; n (E2) = 25

Variable (n)	Stabilisierte AZ			Resignative AZ		Progressive AZ	
	M 1: Kontroll- variablen	M 2a: Kontrollvariablen, stabilisierte AZ E1	M 2b: Kontrollvariablen, stabilisierte AZ E1 und E2	M 3a: Kontrollvariablen, resignative AZ E1	M 3b: Kontrollvariablen, resignative AZ E1 und E2	M 4a: Kontrollvariablen, progressive AZ	M 4b: Kontrollvariablen, progressive AZ E1 und E2
Niveaunkonstante	-.06	-.06	-.08	-.05	-.14	-.07	-.14
Kontrollvariablen: Geschlecht (E1)	-.16*	-.16*	-.16*	-.14*	-.17**	-.14*	-.15*
Berufserfahrung (E1)	.07	.09	.09	.14*	.14*	.12	.09
Resignative AZ E1				-.24*	-.28**		
Resignative AZ E2					.22***		
Stabilisierte AZ E1		-.06	-.06				
Stabilisierte AZ E2			.07				
Progressive AZ E1						.14*	.18*
Progressive AZ E2							.29*
Modell-Abweichung (= -2*log (lh))	426,29	425,65	425,44	416,37	406,40	422,79	419,63
Geschätzte Parameter	5	6	7	6	7	6	7
Δ Geschätzte Parameter		1 (zu M1)	1 (zu M3a)	1 (zu M1)	1 (zu M2a)	1 (zu M1)	1 (zu M4a)
Δ Modell-Abweichung		0,64	0,21	9,92**	9,97**	3,5	3,16

Anmerkungen: E1 = individuelle Ebene, E2 = Firmenebene. In allen Modellen wurden die Variablen am Gesamtmittelwert zentriert. Die Angaben sind Schätzungen fester Effekte (y) mit robusten Standardfehlern. * p < .05, **p < .01, *** p < .001

Tab. 4.21a: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Selbstbericht) durch Autonomie und Arbeitszufriedenheit
n (E1) = 222; n (E2) = 30

Variable (n)			Resignative AZ		Progressive AZ	
	M 1: Kontroll- variablen	M 2: Kontrollvariablen und Autonomie E1	M 3a: Kontrollvariablen, resignative AZ	M3b: Kontrollvariablen, resignative AZ, Autonomie E2	M 4a: Kontrollvariablen, progressive AZ	M 4b: Kontrollvariablen, progressive AZ, Autonomie E2
Niveaunkonstante	.00	- .00	- .00	- .00	- .00	.01
Kontrollvariablen: Geschlecht	- .27***	- .17**	- .17**	- .17**	- .16**	- .16**
Berufserfahrung	.02	- .00	.01	.00	.05	.07
Autonomie E1		.42***	.41***	.41***	.37***	.37***
Resignative AZ E1			- .05	- .06		
Progressive AZ E1					.24***	.24***
Autonomie E2				- .11		- .16
Modell-Abweichung (= - 2*log (lh))	610.39	567,28	566,64	566,08	551,69	550,41
Geschätzte Parameter	5	6	7	8	7	8
Δ Geschätzte Parameter		1 (zu M1)	1 (zu M2)	1 (zu M3a)	1 (zu M2)	1 (zu M4a)
Δ Modell-Abweichung		43,11***	0,64	0,56	15,59***	1,28

Anmerkungen: Alle Angaben gelten für Variablen auf Ebene 1 (individuelle Ebene). In allen Modellen wurden die Variablen am Gesamtmittelwert zentriert. Die Angaben sind Schätzungen fester Effekte (γ) mit robusten Standardfehlern. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tab. 4.21b: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Vorgesetzten-Bericht) durch Autonomie und Arbeitszufriedenheit
n (E1) = 156; n (E2) = 25

Variable (n)			Resignative AZ		Progressive AZ	
	M 1: Kontroll- variablen	M 2: Kontrollvariablen und Autonomie	M 3a: Kontrollvariablen, resignative AZ	M3b: Kontrollvariablen, resignative AZ, Autonomie E2	M 4a: Kontrollvariablen, progressive AZ	M 4b: Kontrollvariablen, progressive AZ, Autonomie E2
Niveaunkonstante	-.06	-.07	-.07	-.09	-.08	-.08
Kontrollvariablen:						
Geschlecht	-.16*	-.10	-.10	-.12*	-.10	-.09
Berufserfahrung	.07	.03	.08	.03	.05	.06
Autonomie E1		.30***	.25***	.26***	.29***	.29***
Resignative AZ E1			-.16	-.20*		
Progressive AZ E1					.09	.08
Autonomie E2				-.32		-.06
Modell-Abweichung (= - 2*log (lh))	426,29	409,84	405,26	401,41	408,40	408,27
Geschätzte Parameter	5	6	7	8	7	8
Δ Geschätzte Parameter		1 (zu M1)	1 (zu M2)	1 (zu M3a)	1 (zu M2)	1 (zu M5a)
Δ Modell-Abweichung		16,45***	4,58*	3,85*	1,44	0,13

Anmerkungen: Alle Angaben gelten für Variablen auf Ebene 1 (individuelle Ebene). In allen Modellen wurden die Variablen am Gesamtmittelwert zentriert. Die Angaben sind Schätzungen fester Effekte (γ) mit robusten Standardfehlern. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4.3.1 Zusammenhang zwischen Autonomie und AZ-Formen

Hypothese 8 besagt, dass progressive AZ in positivem Zusammenhang und dass resignative AZ in negativem Zusammenhang mit Autonomie steht. In Tabelle 4.19 sind die Ergebnisse zur Hypothesentestung zusammengefasst. Aufgeführt sind die Koeffizienten (γ) der HLM-Analysen für jeweils unterschiedliche Modelle, die nacheinander berechnet wurden: Für jede abhängige Variable (jede AZ-Form: resignative, progressive und stabilisierte AZ) wurden drei Modelle berechnet: Erstens ein Modell, welches als Prädiktoren zur Vorhersage der AZ-Form nur die Kontrollvariablen Geschlecht und Berufserfahrung enthält (das jeweilige Modell a, z. B. „M 1a“), zweitens ein Modell, welches zur Vorhersage der AZ-Form die Kontrollvariablen und zusätzlich Autonomie auf Ebene 1 (Individuum) enthält (Modell b, z. B. „M 1b“) und drittens ein Modell mit zusätzlich Autonomie auf Ebene 2 (Firma) (jeweiliges Modell c, z. B. „M 1c“). Die Anzahl der geschätzten Parameter pro neues Modell wächst immer um einen Parameter an (siehe Tabellenzeile „geschätzte Parameter“). Das Delta der Modellabweichung (letzte Tabellenzeile) gibt an, inwiefern das getestete Modell im Vergleich zum vorherigen Modell eine (signifikante) Verbesserung der Vorhersage ermöglicht. Bei der Testung des Zusammenhangs zwischen Autonomie und resignativer AZ (M2a bis M2c, mittlere Spalte in Tabelle 4.19) ist ersichtlich, dass sich die Vorhersage von resignativer AZ unter Einbeziehung von Autonomie auf Ebene 1 verbessert, unter zusätzlicher Einbeziehung von Autonomie auf Ebene 2 (Firmenebene) jedoch nicht mehr. Es besteht ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen der von den Befragten angegebenen Autonomie und resignativer AZ, selbst wenn für denselben Effekt auf Firmenebene kontrolliert wird. Das heißt, dass der negative Zusammenhang wirklich auf individueller Ebene besteht und nicht durch Zugehörigkeit der einzelnen Personen zu Firmen zu erklären ist. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Testung des Zusammenhangs zwischen Autonomie und progressiver AZ (M3a bis M3c in Tabelle 4.19): Der Zusammenhang zwischen Autonomie und progressiver AZ ist signifikant positiv, auch wenn für diesen Effekt auf Firmenebene kontrolliert wird. Die Einbeziehung der Autonomie auf Firmenebene verbessert die Modellgüte nicht (Δ Modellabweichung ist nicht signifikant). Einzig für den Zusammenhang zwischen Autonomie und stabilisierter AZ (M1a bis M1c) lässt sich kein signifikanter Effekt finden, außer dass Autonomie auf Firmenebene signifikant positiv mit stabilisierter AZ auf individueller Ebene zusammenhängt. Die Modellgüte verbessert sich beim

Ergebnisse

Einfügen von Autonomie auf Firmenebene aber nicht. Insgesamt können die Hypothesen 8a) und b) (Autonomie steht in negativem Zusammenhang mit resignativer AZ und in positivem Zusammenhang mit progressiver AZ) bestätigt werden.

4.3.2 Zusammenhang zwischen AZ-Formen und Kreativität

Hypothese 7 besagt, dass resignative und stabilisierte AZ in negativem Zusammenhang und progressive AZ in positivem Zusammenhang mit Kreativität steht. Tabelle 4.20a zeigt die HLM-Analyseergebnisse zur Testung dieser Hypothese, mit dem Selbstbericht der Kreativität als abhängige Variable. Die Vorgehensweise ist analog wie bei der Testung der Zusammenhänge zwischen Autonomie und AZ-Formen (siehe Tabelle 4.19). Es wurde Schritt für Schritt die zusätzliche Vorhersagekraft der einzelnen Variablen getestet, indem sie zu dem vorherigen Modell hinzugefügt wurden. In dieser Berechnung lassen sich alle Teilhypothesen bestätigen. Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen und der jeweiligen AZ-Form auf Firmenebene besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen progressiver AZ und Kreativität. Personen, die angeben, progressiv zufrieden zu sein, schätzen sich also selbst auch kreativer ein als Kollegen, die sich als weniger progressiv zufrieden beschreiben. Resignative und stabilisierte AZ stehen hingegen beide in signifikant negativem Zusammenhang zur selbst eingeschätzten Kreativität. Bei der Vorhersage von Kreativität durch resignative AZ und progressive AZ verstärkt sich der Zusammenhang, wenn man die firmenspezifische Ausprägung der AZ-Form mit in die Gleichung einfügt (von $-.17$ auf $-.19$ bei resignativer AZ und von $.32$ auf $.34$ bei progressiver AZ). Im Modell mit resignativer AZ erhöht sich der Erklärungswert des Modells sogar signifikant (zur Diskussion dieses Ergebnisses siehe Kapitel 5.1). Hypothese 7 kann anhand der durchgeführten Rechnungen mit dem Selbstbericht der Kreativität komplett bestätigt werden.

Hypothese 7 sollte auch einem strengeren Hypothesentest unterzogen werden, indem der Zusammenhang zwischen AZ-Formen als Selbstbericht und Kreativität als Fremdbbericht untersucht wird (siehe Kapitel 3.1.1 und 3.2.2).

In Tabelle 4.20b sind die Ergebnisse zur Hypothese 7, mit Kreativität erfasst durch den Vorgesetztenbericht, zusammengefasst. Zuerst wurde ein Modell getestet, welches nur die Kontrollvariablen enthält. Als zweites Modell wurde jeweils eines,

Ergebnisse

welches zusätzlich die jeweilige AZ-Form auf der Ebene des Individuums enthielt und als drittes Modell eines, welches zusätzlich die jeweilige AZ-Form auf der Firmenebene enthält, getestet. Die Ergebnisse zeigen keinen signifikanten Zusammenhang zwischen stabilisierter AZ und der Vorgesetzteneinschätzung der Kreativität, d. h., Mitarbeiter, die sich selbst als stabilisiert zufrieden einschätzen, werden von ihren Vorgesetzten nicht kreativer oder weniger kreativ eingeschätzt als weniger stabilisiert zufriedene Kollegen. Hypothese 7a würde aufgrund dieser Rechnung also verworfen werden. Resignative AZ steht allerdings in signifikant negativem Zusammenhang mit dem Vorgesetztenbericht der Kreativität, d. h., resignativ Zufriedene werden von ihren Chefs weniger kreativ eingeschätzt als die nicht resignativ zufriedenen Kollegen. Auch die Modellabweichung bei der Einfügung der resignativen AZ in das Modell ist signifikant und verbessert sich sogar, wenn für resignative AZ auf Firmenebene kontrolliert wird (wie bereits bei der Testung der Hypothese mit dem Selbstbericht der Kreativität). Zwischen progressiver AZ und Kreativität, eingeschätzt durch den Vorgesetzten, besteht ein signifikant positiver Zusammenhang. Das Gesamtmodell weicht zwar nicht signifikant von dem Modell mit nur den Kontrollvariablen als Prädiktoren ab, aber der Zusammenhang besteht immerhin im Sinne eines signifikant positiven Koeffizienten. Somit lassen sich die Hypothesen 7b) und c) (resignative AZ steht in negativem Zusammenhang und progressive AZ in positivem Zusammenhang mit AZ) mit der Berechnung mit der Vorgesetzten-Kreativitätseinschätzung bestätigen.

4.3.3 Mediatorhypothese zum Zusammenhang von Autonomie, AZ-Formen und Kreativität

Schließlich wurde die Mediatorhypothese getestet, ob der Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität durch die AZ-Formen vermittelt wird (siehe Abbildung 4.9 bzw. Hypothese 10). Hierzu wurde ein Mediationstest nach Baron und Kenny (1986) durchgeführt. Demnach müssen für die Mediation die folgenden Bedingungen erfüllt sein: Erstens kann eine Mediation nur bestehen, wenn die unabhängige Variable (Autonomie) und die Mediatorvariable (AZ-Formen) in einem direkten Zusammenhang stehen. Dies ist für resignative AZ bzw. progressive AZ und Kreativität der Fall, für stabilisierte AZ und Kreativität jedoch nicht. Somit wurden die Mediationstests nur für die unabhängigen Variablen resignative und progressive AZ durchgeführt. Zweitens muss ein signifikanter Zusammenhang zwischen der

Ergebnisse

Mediatorvariable (AZ-Formen) und der abhängigen Variable (Kreativität) bestehen. Auch diese Annahme ließ sich nur im Fall von resignativer und progressiver AZ bestätigen. Drittens muss ein signifikanter Zusammenhang zwischen der unabhängigen (Autonomie) und der abhängigen Variable (Kreativität) bestehen. Wie in den Tabellen 4.21a und 4.21b ersichtlich, ist dies sowohl für die Kreativitäts-Selbstauskunft als auch für die Kreativitäts-Vorgesetztenauskunft der Fall, auch wenn für Autonomie auf der Firmenebene kontrolliert wird. Somit kann Hypothese 9 als bestätigt gesehen werden. Viertens muss der Zusammenhang zwischen der unabhängigen (Autonomie) und der abhängigen Variable (Kreativität) signifikant kleiner werden, wenn für die Bedingungen 1 und 2 kontrolliert wird. Über das Zutreffen dieser vierten Bedingung gibt der Sobel-Test (Sobel, 1982) Auskunft. Wenn der resultierende z-Wert dieses Tests signifikant ist, ist eine Mediation vorhanden.

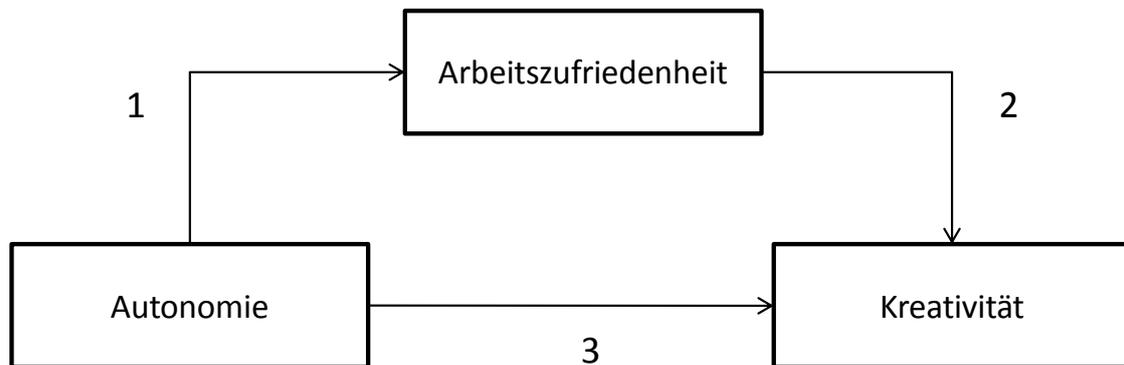


Abb. 4.9: Mediationsmodell mit Bedingungen nach Baron und Kenny (1986)

Tabelle 4.21a zeigt die Ergebnisse mit der abhängigen Variable Kreativität als Selbstbericht und Tabelle 4.21b die Ergebnisse mit der abhängigen Variable Kreativität als Vorgesetztenbericht, wenn als unabhängige Variablen AZ-Formen (resignative und progressive AZ) und Autonomie betrachtet werden (Prüfung der Bedingungen 3 und 4 des Mediationstests nach Baron und Kenny, 1986). Tabelle 4.22 zeigt die Ergebnisse der Sobel-Tests für Mediation, die zusätzlich zur Prüfung der vierten Bedingung durchgeführt wurden.

In Tabelle 4.21a sind insbesondere die fett gedruckten Werte von Interesse. In der dritten Tabellenspalte (Modell 2) sind die Werte für ein Modell mit den Kontrollvariablen und Autonomie auf Ebene 1 abzulesen. Hier ist erkennbar, dass Autonomie in signifikant positivem Zusammenhang zur Selbsteinschätzung der Kreativität steht. In den letzten beiden Spalten (Modell 3 und Modell 4) ist erkennbar, dass dieser Zusammenhang weiterhin signifikant bleibt, aber kleiner wird, wenn

Ergebnisse

resignative AZ (Modell 3) oder progressive AZ (Modell 4) in das Modell eingefügt werden. Zur Sicherheit wurde zum Schluss noch für Autonomie auf Ebene 2 (Firmenebene) kontrolliert. Dies veränderte die Ergebnisse aber nicht signifikant. Ob sich der Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität signifikant verkleinert, wenn für Bedingung 1 und 2 kontrolliert wird, kann der Sobel-Test anzeigen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4.22 ersichtlich: Nur der Sobel-Test für das Mediationsmodell Autonomie - progressive AZ - Kreativität (Selbstbericht) wird signifikant. Zumindest für den Kreativitäts-Selbstbericht kann hier als Zwischenfazit Hypothese 10b bestätigt und Hypothese 10a verworfen werden.

In Tabelle 4.21b sind wieder die fett gedruckten Werte von Interesse. Hier wurde Hypothese 10 anhand des Vorgesetztenberichtes der Kreativität getestet. In der dritten Tabellenspalte (Modell 2) sind die Werte für ein Modell mit den Kontrollvariablen und Autonomie auf Ebene 1 abzulesen. Autonomie steht in signifikant positivem Zusammenhang zur Vorgesetzten einschätzung der Kreativität. In den letzten beiden Spalten (Modell 3 und 4) ist erkennbar, dass dieser Zusammenhang weiterhin signifikant bleibt, aber kleiner wird, wenn resignative AZ oder progressive AZ in das Modell eingefügt werden. Zur Sicherheit wurde auch hier für Autonomie auf Ebene 2 (Firmenebene) kontrolliert. Dies verbesserte das Modell zur Vorhersage von Kreativität durch Autonomie und resignative AZ signifikant. Das heißt, wenn man bei dieser Berechnung für den Autonomie-Effekt auf Firmenebene kontrolliert, sagt auch resignative AZ auf individueller Ebene Kreativität (als Vorgesetztenbericht) vorher. Ob sich der Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität signifikant verkleinert, wenn für Bedingung 1 und 2 kontrolliert wird, zeigen die Ergebnisse des Sobel-Tests in Tabelle 4.22: Diesmal wird keiner der Werte signifikant. Die Testung der Hypothese 10a und b mit dem Kreativitäts-Vorgesetztenbericht gibt also ein negatives Ergebnis, und die Hypothesen müssen verworfen werden.

Ergebnisse

Tab. 4.22: Sobel-Tests für Mediation

UV	AV	Mediator	Sobel Test z	p-Wert (2-seitig)
Autonomie	Kreativität - Selbstbericht	Resignative AZ	1,82	0,07
Autonomie E1 und E2	Kreativität - Selbstbericht	Resignative AZ	1,85	0,06
Autonomie	Kreativität - Selbstbericht	Progressive AZ	2,48	0,01
Autonomie E1 und E2	Kreativität - Selbstbericht	Progressive AZ	2,69	0,01
Autonomie	Kreativität - Vorgesetztenbericht	Resignative AZ	1,86	0,06
Autonomie E1 und E2	Kreativität - Vorgesetztenbericht	Resignative AZ	1,88	0,06
Autonomie	Kreativität - Vorgesetztenbericht	Progressive AZ	1,45	0,15
Autonomie E1 und E2	Kreativität - Vorgesetztenbericht	Progressive AZ	1,50	0,13

5. Diskussion

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, erstens ein ökonomisches, quantitatives Instrument zur Messung von AZ-Formen nach Bruggemann zur Verfügung zu stellen und zweitens, den Zusammenhang von AZ-Formen mit Kreativität, einer wichtigen Ergebnisvariable in der Arbeits- und Organisationspsychologie, zu untersuchen.

Im folgenden Kapitel werden erstens die empirischen Ergebnisse der Hypothesentests und Fragestellungen zusammengefasst und diskutiert. Zweitens werden das für die Arbeit gewählte Untersuchungsdesign und die verwandten Methoden diskutiert. Drittens wird auf den Erkenntnisgewinn eingegangen und viertens auf offene Forschungsfragen, die sich aus der vorliegenden Arbeit ergeben. In einem abschließenden Ausblick werden einige ausgewählte, vorsichtige Schlussfolgerungen für die Praxis gezogen.

5.1 Zusammenfassung und Diskussion der empirischen Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hypothesentestungen und Fragestellungen kurz zusammengefasst und die Ergebnisse diskutiert. Diese Diskussion ist in drei Abschnitte unterteilt: Erstens werden die Ergebnisse zur Struktur und Beschaffenheit des Konzeptes AZ-Formen diskutiert (Hypothesen 1 bis 3). Danach wird auf die weitere Konstruktvalidierung der AZ-Skalen mittels Abgrenzung und Vergleich zu anderen Konstrukten eingegangen (Hypothesen 4 bis 6). Schließlich werden die Ergebnisse zum Zusammenhangsmodell zwischen Autonomie, AZ-Formen und Kreativität erörtert (Hypothesen 7 bis 10).

Struktur und Beschaffenheit des Konzeptes Arbeitszufriedenheitsformen (Hypothesen 1 bis 3)

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, ein reliables, valides sowie ökonomisches Instrument zur Erfassung von AZ-Formen zu generieren, um Zusammenhänge zu interessanten Ergebnisvariablen, (wie in dieser Arbeit Kreativität) in quantitativen Erhebungen untersuchen zu können. Hierzu wurden Fragebogenskalen für drei relevante Formen der AZ erstellt: stabilisierte, resignative und progressive AZ.

Zunächst wurde in einem explorativen Ansatz getestet, welche Personengruppierungen es in Bezug auf allgemeine AZ, Autonomie, problemorientiertes Coping und Anspruchsniveaudynamik gibt (**Hypothese 2**). Eine

Diskussion

Clusteranalyse an Stichprobe 1 ergab, dass 47 % der Personen als progressiv zufrieden, 40 % als stabilisiert zufrieden und 13 % als resignativ *unzufrieden* eingeordnet werden konnten (siehe Abbildung 4.1). Der progressiv zufriedene Typ ist im mittleren Ausmaß zufrieden, hat sein Anspruchsniveau angehoben und weist unter allen Typen die höchste Autonomie und das höchste Ausmaß an problemorientiertem Coping auf. Der stabilisiert zufriedene Typ zeichnet sich durch eine relativ hohe AZ, ein beibehaltenes Anspruchsniveau sowie mittelmäßig bis gering ausgeprägte Autonomie und problemorientiertes Coping aus. Der resignativ unzufriedene Typ entspricht nicht der theoretisch postulierten Form der resignativen AZ. Zwar hat er sein Anspruchsniveau gesenkt und weist unter allen Typen das niedrigste Ausmaß an Autonomie und problemorientiertem Coping auf, jedoch kann er nicht als zufrieden, sondern muss eher als *unzufrieden* beschrieben werden. Dieser Befund wird weiter unten diskutiert (Zusammenhang des Clusters resignativ unzufriedener Typ und resignative AZ).

Um Skalen für die AZ-Formen stabilisierte, progressive und resignative AZ zu erhalten (**Hypothese 1**), wurden zunächst Items generiert, mit denen eine Experten-Inhaltsvalidierung durchgeführt wurde. Die resultierenden und z. T. revidierten Items wurden einer explorativen Faktorenanalyse mit den Daten aus Stichprobe 1 unterzogen. Das Resultat dieser explorativen Analyse wurde weiterhin zwei konfirmatorischen Faktorenanalysen in den Stichproben 2 und 3 unterzogen. Das Ergebnis sind drei reliable Skalen: stabilisierte, progressive und resignative AZ mit jeweils drei Items. Im Sinne einer Konstruktvalidierung wurde überprüft, ob Personen in den drei Clustern progressiv zufriedener Typ, stabilisiert zufriedener Typ und resignativ unzufriedener Typ sich in den Mittelwerten der drei generierten Fragebogenskalen unterscheiden (vgl. Tabelle 4.6). Die Skalen wären valide, wenn die Cluster und die Fragebogenskalen sich inhaltlich entsprechen. Dies war im Fall des progressiv zufriedenen Typen gegeben.

Personen im Cluster stabilisiert zufriedener Typ wiesen zwar unter allen drei Typen die höchste stabilisierte AZ (in der Fragebogenskala) auf, jedoch waren die Unterschiede zu den anderen Typen nicht signifikant. Dies könnte als Hinweis auf eine mangelnde Validität der Skala stabilisierte AZ verstanden werden. Dies würde bedeuten, dass die Fragebogenskala nicht das misst, was sie messen soll. Vor dem Hintergrund der Idee, dass Personen auf mehreren der AZ-Fragebogenskalen hohe

Diskussion

Ausprägungen haben können, ist dieser Befund aber zu vernachlässigen, denn demnach muss es in den Clustern nicht zwingend Unterschiede in den Skalenmittelwerten geben. In jedem Fall wäre eine Replikation des Ergebnisses an weiteren Stichproben interessant.

Der resignativ unzufriedene Typ (als Cluster) wies auf der Fragebogenskala resignative AZ signifikant höhere Werte auf als die übrigen Typen. Das heißt, die resignativ *unzufriedenen* Typen geben in der Fragebogenskala eine relativ hohe resignative *Zufriedenheit* an. Dies erscheint auf den ersten Blick widersprüchlich. Der Widerspruch lässt sich aber auflösen, wenn man zwischen affektiver und kognitiver Zufriedenheit unterscheidet. Bestimmend für das Cluster resignativ unzufriedener Typ war u. a. die allgemeine AZ als Gesichterskala. Personen des resignativ unzufriedenen Typs (die eine hohe Ausprägung auf der Skala „resignative AZ“ haben) wählen hier ein eher trauriges Gesicht. In den Items zur resignativen AZ geben sie aber ausdrücklich an: „Ich bin zufrieden ...“. Ein möglicher Grund hierfür kann sein, dass die Zustimmung zur verbalen Aussage: „Ich bin zufrieden“ anders zustande kommt als die Auswahl eines Gesichtes auf einer Skala von traurig bis fröhlich. Bei der verbalen Aussage laufen möglicherweise eher kognitive Prozesse ab, wohingegen die Gesichterskala nach Kunin (1955) eher eine spontane affektive Antwort hervorruft. Für die resignative AZ könnte dies bedeuten, dass sie, affektiv gesehen, eine Form der *Unzufriedenheit* ist. Zwar sagt die Theorie voraus, dass sich durch Absenkung des Anspruchsniveaus aus einer ursprünglichen Unzufriedenheit wieder Zufriedenheit entwickelt (Bruggemann et al., 1975; Büssing, 1991), jedoch kann diese Zufriedenheit möglicherweise als „Schönrederei“ interpretiert werden. In diesem Fall entsteht die Zufriedenheit durch bedeutungsorientiertes Coping (Folkman & Moskowitz, 2007), d. h., die Arbeitssituation wird kognitiv neu eingerahmt und positiver dargestellt, als sie es eigentlich ist. Die Emotion in Bezug auf die Arbeit bleibt aber, möglicherweise sogar unbewusst, negativ. Bereits die empirischen Ergebnisse von Büssing und Kollegen (1999) haben gezeigt, dass resignative Arbeits*unzufriedenheit* eine Form ist, die in Studien wiederholt auftritt. Der Befund stellt deshalb eine Erweiterung des Bruggemann-Modells dar. Die vorliegenden Untersuchungsergebnisse können ebenfalls als Bestätigung dieser Annahme aufgefasst werden, mit der Besonderheit, dass sich resignativ unzufriedene Personen, zumindest verbal, als zufrieden bezeichnen.

Hypothese 3 befasst sich mit den Zusammenhängen der AZ-Skalen untereinander.

Progressive und stabilisierte AZ hingen in allen drei Stichproben hypothesenkonform positiv zusammen. Denkbar ist z. B., dass sich diese beiden Zustände bei einer Person abwechseln, d. h., es gibt Perioden der stabilisierten und progressiven Zufriedenheit, die sich gegenseitig positiv beeinflussen.

Progressive und resignative AZ hingen in zwei von drei Stichproben hypothesenkonform negativ zusammen. Dass sich Resignation und Progressivität gegenseitig ausschließen, ist eine wichtige empirische Erkenntnis und betont die praktische Bedeutsamkeit der Förderung von progressiver AZ und der Verhinderung von resignativer AZ (s. u.).

Resignative und stabilisierte AZ standen entgegen der Hypothese empirisch in keiner der drei Stichproben in Zusammenhang. Dieser Befund ist vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass resignativ Zufriedene eher als *unzufrieden* bezeichnet werden können. Vielleicht ist die Senkung des Anspruchsniveaus kein Zustand, den Personen auf Dauer beibehalten möchten, und deshalb zeigt sich kein Zusammenhang zur stabilisierten AZ. Die stabilisierte AZ hingegen ist ein Zustand, den man sich langfristig wünscht. Beiden AZ-Formen gemeinsam ist jedoch, dass das Anspruchsniveau nicht angehoben wird und keine kreativen Problemlösungsversuche unternommen werden. Möglicherweise zeigt sich also kein deutlicher Zusammenhang, da es sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen diesen beiden AZ-Formen gibt.

Dass Personen in mehreren AZ-Formen gleichzeitig hohe Ausprägungen haben können, ist neuartig an der vorliegenden Messung von AZ-Formen. Das heißt, Personen werden nicht in einer „forced choice“ Abfrage gezwungen, sich für eine AZ-Form zu entscheiden, die sie am besten beschreibt. Sie werden ebenso nicht post hoc aufgrund der Beantwortung von Einzeldeterminanten in nur *ein* Cluster eingeteilt, wie es in bisherigen Forschungsarbeiten oft der Fall ist.

Bei der Messung der AZ-Formen stabilisierte, progressive und resignative AZ als Fragebogenskalen wurden lediglich die allgemeine AZ und die Anspruchsniveaudynamik als Itembestandteile berücksichtigt und die Kontrollierbarkeit der Situation sowie das Problemlösungsverhalten aus dem Konzept der AZ herausverlagert. AZ wurde damit als reine Einstellungsvariable konzipiert. Die

Diskussion

wahrgenommene Kontrollierbarkeit der Situation wurde als Autonomie am Arbeitsplatz gesehen, die der AZ vorausgeht. Kreativität schließlich wurde als ein Verhalten betrachtet, welches aus der AZ resultieren kann und welches mit problemorientiertem Coping vergleichbar ist. In einer Clusteranalyse (**Hypothese 2**) wurden das problemorientierte Coping und die Autonomie zusätzlich herangezogen, um einen Bezug zu den theoretischen Ansätzen von Bruggemann et al. (1975) und Büssing (1991) herzustellen. In dieser Analyse zeigte sich, dass sich die drei Cluster stabilisiert zufriedener Typ, progressiv zufriedener Typ und resignativ unzufriedener Typ differenzieren ließen. Allerdings unterschieden sich nur die Variablen Anspruchsniveaudynamik und allgemeine AZ in diesen Clustern *signifikant* (mit Ausnahme der allgemeinen AZ, die sich beim stabilisiert und progressiv zufriedenen Typ nicht signifikant unterschied). Die Anspruchsniveaudynamik und das Niveau der AZ sind also in den gefundenen Clustern die wirklich ausschlaggebenden Bestimmungselemente. Dieses Ergebnis bestätigt die Annahme, dass es sinnvoll ist, AZ lediglich als Einstellung zu betrachten und andere Aspekte wie Autonomie oder (Coping-)Verhalten aus dem Konzept der AZ auszugliedern und als vorausgehende oder abhängige Variablen zu betrachten.

Der konzeptionelle Beitrag zur Beschreibung von AZ-Formen in der vorliegenden Arbeit ist demnach im Gegensatz zu vorheriger Forschung eher vereinfachend als erweiternd oder differenzierend. Mit dem Erhebungsinstrument ist es nun möglich, die AZ-Formen resignative, stabilisierte und progressive AZ in quantitativen Untersuchungen „nebenbei mitlaufen“ zu lassen, d. h., für zusätzliche Fragestellungen oder explorative Zwecke zu nutzen. Formen der AZ müssen nicht mehr Alleinzweck der Untersuchung sein, um den Einsatz von langen und ausführlichen Instrumenten zur Erfassung der AZ zu rechtfertigen. Allerdings sollten bei Untersuchungen zur Beschaffenheit der AZ dennoch ausführlichere Instrumente eingesetzt werden. Auch wäre eine Validierung der vorliegenden Skalen mithilfe anderer Instrumente zur Erfassung der AZ-Formen, beispielsweise der von Iwanowa (2007) oder Ferreira (2009), interessant. Diese Zusammenhänge werden in zukünftiger Forschung zu überprüfen sein.

Konstruktvalidierung: Diskriminante und konvergente Validierung der Arbeitszufriedenheits-Skalen (Hypothesen 4 bis 6)

Um weitere Hinweise zur emotionalen und motivationalen Beschaffenheit der AZ-Formen zu erhalten, wurden die Zusammenhänge der Konstrukte positiver und negativer Affekt sowie Arbeitsengagement mit AZ-Formen untersucht.

Hypothese 4 befasst sich mit dem Zusammenhang der AZ-Skalen mit eher kognitiven und eher affektiven Maßen der AZ.

Stabilisierte und progressive AZ ließen sich beide sowohl durch ein kognitives als auch durch ein affektives Maß der AZ vorhersagen. Das affektive Maß klärte jeweils zusätzlich Varianz der jeweiligen AZ-Form auf. Die Zusammenhänge waren jeweils positiv.

Die resignative AZ ließ sich wie die anderen AZ-Formen ebenfalls durch ein kognitives und zusätzlich durch ein affektives Maß der AZ vorhersagen, jedoch nur teilweise in der postulierten Richtung: Sowohl das kognitive als auch das affektive Maß der AZ hingen negativ mit resignativer AZ zusammen. Die Aussage, dass resignativ Zufriedene kognitiv zufrieden und affektiv unzufrieden sind (wie oben diskutiert), wäre nach diesen Ergebnissen nicht mehr haltbar. Demnach drückt resignative AZ also eine kognitive *und* affektive *Unzufriedenheit* aus. In der Fragebogenskala „resignative AZ“ führt möglicherweise lediglich die Kombination der Zufriedenheitsaussage mit dem Zusatz, dass man seine Ansprüche gesenkt habe, zur Behauptung, man sei zufrieden und nicht *unzufrieden*. Resignativ Zufriedene berichten also, werden sie isoliert *nur* nach ihrer AZ gefragt, dass sie *unzufrieden* sind. In Umfragen zur AZ stellte sich immer wieder heraus, dass ein großer Anteil der Mitarbeiter angibt, zufrieden zu sein (Semmer & Udris, 2004). In vielen Forschungsarbeiten zu Formen der AZ wird die Glaubhaftigkeit dieses Befundes infrage gestellt (z. B. Büssing, 1992). Ein Erklärungsansatz war die Annahme, dass ein gewisser Anteil dieser Arbeitszufriedenen aufgrund gesenkter Ansprüche resignativ zufrieden ist. Den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung zufolge ist diese Annahme nicht haltbar, da die resignativ Zufriedenen ja angeben würden, *unzufrieden* zu sein, und so nicht mehr zu dem großen Anteil der Zufriedenen gezählt werden würden. In der vorliegenden Untersuchung zeigte sich, dass stabilisierte und progressive AZ mit (kognitiven wie affektiven) Maßen der allgemeinen AZ positiv zusammenhingen. Der hohe Anteil zufriedener Mitarbeiter in Untersuchungen könnte

sich also noch aus progressiv, stabilisiert oder pseudozufriedenen Mitarbeitern zusammensetzen. Diese Annahme und weitere Fragestellungen, die sich daraus ableiten, sind in zukünftigen Forschungsarbeiten zu untersuchen.

In **Hypothese 5** wurden Annahmen über den Zusammenhang zwischen Affekt und Formen der AZ gemacht. Diese Überlegungen bezogen sich auf momentane Stimmungen und weniger auf Affekt als Persönlichkeitseigenschaft, denn auch das Konzept der AZ-Formen ist in dem vorliegenden Ansatz als momentane Einstellung und nicht als Persönlichkeitsmerkmal konzipiert. Positiver und negativer Affekt wurden in Stichprobe 3 erhoben.

Stabilisierte und progressive AZ standen in positivem Zusammenhang mit positivem Affekt und in negativem Zusammenhang mit negativem Affekt. Dies spricht für die Annahme, dass Affekt als momentane Stimmung im AZ-Urteil enthalten ist.

Ursprünglich wurde von einem positiven Zusammenhang zwischen progressiver AZ und negativen Stimmungen ausgegangen, da auch negative Stimmungen, zumindest kurzzeitig, in der progressiven AZ vorkommen können, z. B., wenn man sein Anspruchsniveau erhöht. Die Empirie zeigt aber einen deutlich negativen Zusammenhang mit negativem Affekt. Möglicherweise wird die Erhöhung der Ansprüche nicht als negativ empfunden, weil sie als Herausforderung und nicht als Bedrohung wahrgenommen wird.

Die resignative AZ hing negativ mit positivem Affekt und, allerdings nicht signifikant, positiv mit negativem Affekt zusammen. Dies zeigt erneut, dass resignative AZ kein positiver Zustand ist und eigentlich als **Unzufriedenheit** gesehen werden kann.

Arbeitsengagement hing **hypothesekonform (6)** positiv mit progressiver und stabilisierter AZ und negativ mit resignativer AZ zusammen. Diese Hypothese konnte auch in Mehrebenenanalysen bestätigt werden, in denen für die jeweilige AZ-Form auf Firmenebene kontrolliert wurde. Bei der Vorhersage von Arbeitsengagement durch resignative AZ auf Individual- und Firmenebene zeigte sich, dass resignative AZ auf Firmenebene in signifikant positivem Zusammenhang zu Arbeitsengagement auf individueller Ebene steht. Dieses Ergebnis verdeutlicht die Problematik einer Auswertung von auf Firmenebene aggregierten Daten gegenüber einer Auswertung der Daten auf der individuellen Ebene. Hätte man die Berechnung mit resignativer AZ

als aggregierte Daten betrachtet, wäre man zu einem irreführenden Ergebnis gekommen. Die Kontrolle für resignative AZ auf Firmenebene bewirkt in der Vorhersage von Arbeitsengagement durch resignative AZ auf Individualebene sogar eine Verbesserung des Modells. Zudem wächst der Zusammenhang auf individueller Ebene von $\gamma = -.17$ auf $-.19$.

Arbeitsengagement ist ein Konzept, welches auf dem Gedanken der „Positiven Psychologie“ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) beruht. Diese Forschungsrichtung fokussiert sich auf die Förderung des psychologischen Wohlbefindens und untersucht Konstrukte, die in diesem Sinne förderlich sind, anstatt negative psychologische Zustände wie z. B. Depressionen zu untersuchen. Insgesamt zeigt die Bestätigung der **Hypothese 6**, dass stabilisierte AZ und progressive AZ als eher positive Konstrukte und resignative AZ als eher negatives Konstrukt im Sinne der „Positiven Psychologie“ gesehen werden können. Progressive AZ steht in einem stärkeren Zusammenhang zu Arbeitsengagement als stabilisierte AZ ($\gamma = .50$, $p < .001$ im Gegensatz zu $\gamma = .19$, $p < .01$). Dies kann als Hinweis gesehen werden, dass dieses das im Sinne der positiven Psychologie günstigste Konzept unter den drei betrachteten AZ-Formen ist.

Zusammenhangshypothesen zu Autonomie,

Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität (Hypothesen 7 bis 10)

Hypothese 7 besagt, dass resignative und stabilisierte AZ in negativem Zusammenhang und progressive AZ in positivem Zusammenhang mit Kreativität stehen. Diese Hypothese konnte für den Zusammenhang zwischen AZ-Formen und Kreativität als Selbstbericht bestätigt werden. Für die AZ-Formen und Kreativität als Vorgesetztereinschätzung konnte dieselbe Hypothese weniger gut repliziert werden: Hier zeigte sich ein nicht signifikant positiver Zusammenhang zwischen progressiver AZ und Kreativität sowie ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen resignativer AZ und Kreativität. Für stabilisierte AZ zeigten sich weder in der Korrelations- noch in der Mehrebenenanalyse signifikante Zusammenhänge, obwohl das Vorzeichen (negativ) in die postulierte Richtung deutete. Dieser fehlende Zusammenhang kann als Zeichen für eine mangelnde Kriteriumsvalidität der Skala stabilisierte AZ interpretiert werden, was in weiteren Untersuchungen abgesichert werden sollte.

Diskussion

Interessant ist der Befund, dass resignative AZ in der Mehrebenenanalyse signifikant negativ mit Kreativität zusammenhängt, nicht aber in der Korrelationsanalyse. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass bei der bloßen bivariaten Korrelation ein Störeffekt existiert, der durch die Firmenzugehörigkeit der einzelnen Personen verursacht wird. In der Mehrebenenanalyse zeigt sich außerdem, dass resignative AZ auf Firmenebene positiv mit Kreativität (im Selbst- und Vorgesetztenbericht) zusammenhängt. Das heißt, bei der bloßen bivariaten Korrelation gleichen sich individuelle und Firmeneffekte gegenseitig aus, und deshalb wird die Stärke des Zusammenhangs unterschätzt. Der Zusammenhang zwischen resignativer AZ und Kreativität auf individueller Ebene ist höher, wenn für resignative AZ auf Firmenebene kontrolliert wird ($\gamma = -.17$ vs. $\gamma = -.19$); und der Erklärungswert des Modells erhöht sich signifikant, d. h., es besteht ein Kompositionseffekt (Ditton, 1998).

Auch bei der Vorhersage von Kreativität durch progressive AZ verstärkt sich der Zusammenhang, wenn man die firmenspezifische progressive AZ mit in die Gleichung einfügt (von $\gamma = .32$ auf $\gamma = .34$), der Erklärungswert des Modells erhöht sich allerdings nicht signifikant.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse für die Verwendung von Mehrebenenmodellen, denn es ist erkennbar, dass sich die postulierten Zusammenhänge verstärken, wenn für die entsprechenden AZ-Formen auf Firmenebene kontrolliert wird. Im Falle des Zusammenhangs zwischen progressiver AZ und Kreativität als Vorgesetztenbericht kann die Hypothese 7c sogar nur anhand des Mehrebenenmodells und nicht anhand der Korrelationsanalyse bestätigt werden.

Die **Hypothesen (8)** zum Zusammenhang zwischen resignativer sowie progressiver AZ mit Autonomie konnten bestätigt werden. Resignative AZ hing hypothesenkonform negativ mit Autonomie zusammen und progressive AZ hing, ebenfalls hypothesenkonform, positiv mit Autonomie zusammen. Außerdem zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen Autonomie auf Firmenebene und progressiver AZ.

Als Antwort auf die **Fragestellung 8** lässt sich festhalten, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen stabilisierter AZ und Autonomie existiert. Autonomie auf Firmenebene hing aber positiv mit stabilisierter AZ zusammen. Dieses

Diskussion

Ergebnis sowie der positive Zusammenhang zwischen progressiver AZ und Autonomie auf Firmenebene können als Beleg dafür interpretiert werden, dass (im Durchschnitt von allen Mitarbeitern wahrgenommene) Autonomie als Arbeitsplatzmerkmal insgesamt positiv zum Wohlbefinden der Mitarbeiter beiträgt. Möglicherweise sind im Zusammenhang zwischen stabilisierter AZ und Autonomie auf individueller Ebene moderierende Variablen im Spiel, die in den Berechnungen nicht berücksichtigt wurden, wie z. B. die Identifikation mit der Firma und den Firmenzielen. Ist eine solche Identifikation gegeben, sind stabilisierte Zufriedene ggf. zum Wohle der Firma kreativ, selbst wenn sie dabei nicht ihre persönlichen Ziele verfolgen. So könnte der Zusammenhang zwischen stabilisierter AZ und Kreativität für Mitarbeiter mit einer starken Unternehmensidentifikation positiv und für Mitarbeiter mit einer schwachen Unternehmensidentifikation negativ sein. Ebenso könnten kreative Anforderungen, d. h., persönliche Annahmen darüber, ob Kreativität erwartet wird oder nicht (Unsworth, Wall & Carter, 2005), den Zusammenhang zwischen stabilisierter AZ und Kreativität moderieren. Bei hohen kreativen Anforderungen könnten stabilisierte Zufriedene kreativer sein und bei niedrigen kreativen Anforderungen weniger kreativ. So sind stabilisierte Zufriedene vielleicht nur kreativ, wenn es von ihnen verlangt wird, aber nicht aus eigenem Antrieb.

Autonomie steht **hypothesenkonform (9)** in positivem Zusammenhang mit Kreativität, sowohl als Selbst- sowie als Vorgesetzteneinschätzung. Diese Zusammenhänge verdeutlichen, dass der Autonomie bei der Entstehung von AZ-Formen und (kreativem) Verhalten bei der Arbeit eine sehr wichtige Rolle zukommt. Außerdem ist abzuleiten, dass durch Steuerung des Ausmaßes an Autonomie möglicherweise sowohl resignative AZ gemindert als auch progressive AZ gefördert werden können.

Die **Mediationshypothese (10)**, dass Formen der AZ ein Mediator im Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität sind, wurde nur für resignative und progressive AZ getestet, da für stabilisierte AZ die erste Bedingung für eine Mediation, nämlich dass unabhängige Variable (Autonomie) und Mediator (stabilisierte AZ) zusammenhängen, nicht gegeben war. Der Mediationstest nach Sobel wurde nur für progressive AZ als Mediator und die selbstberichtete Kreativität als abhängige Variable signifikant, nicht aber für die restlichen drei Modelle

(progressive AZ als Mediator und Kreativität/Vorgesetztenbericht als abhängige Variable, resignative AZ als Mediator und Kreativität/Selbstbericht und Vorgesetztenbericht als abhängige Variable). Die Ergebnisse bedeuten eine statistische Absicherung der Annahme, dass progressive AZ eine wichtige Erklärungsvariable im Zusammenhang zwischen Autonomie und Kreativität (zumindest als Selbstbericht) ist. Insgesamt können alle Mediationshypothesen als teilweise bestätigt gesehen werden, denn auch bei Hypothese 10b mit Kreativität als Vorgesetztenbericht und Hypothese 10a trafen alle Mediationsbedingungen zu. Lediglich der Sobel-Test wurde nicht signifikant. Ein Versuch der Replikation in weiteren Studien wäre wünschenswert.

5.2 Methodische Diskussion

An dieser Stelle werden Stärken und Schwächen des im Rahmen der vorliegenden Arbeit gewählten methodischen Ansatzes erörtert.

Erforschung kausaler Effekte

Das theoretische Modell der vorliegenden Arbeit postuliert kausale Effekte: Autonomie beeinflusst AZ-Formen, und diese wiederum haben Auswirkungen auf die individuelle Kreativität. Es muss kritisch angemerkt werden, dass diese kausalen Annahmen mit dem in der Arbeit gewählten methodischen Design nicht überprüfbar sind. Da die vorliegende Untersuchung querschnittlicher Art ist, können kausale Effekte nicht nachgewiesen werden, sondern es kann nur eine Vermutung über ihr Zutreffen angestellt werden. Wenn z. B. resignative AZ negativ mit Kreativität im Vorgesetztenbericht korreliert (d. h., Kreativität statistisch durch eine niedrige resignative AZ vorhergesagt werden kann), bedeutet dies nicht, dass die niedrige resignative AZ die vom Vorgesetzten höher eingeschätzte Kreativität *bewirkt*. Man kann z. B. nur sagen, dass Personen, die angeben, wenig resignativ zu sein, in dieser spezifischen Untersuchung von ihren Vorgesetzten zu demselben Zeitpunkt kreativer eingeschätzt werden als Kollegen, die angeben, resignativ zufrieden zu sein.

Theoretisch können auch andere Faktoren als AZ-Formen bewirken, dass Personen sich selbst kreativer einschätzen als andere, oder dass der Vorgesetzte bestimmte Mitarbeiter kreativer einschätzt als andere. Durch die Aufnahme von Kontrollvariablen (wie Geschlecht und Berufserfahrung), die ebenfalls mit AZ und

Diskussion

Kreativität zusammenhängen könnten und so den statistischen Zusammenhang verfälschen könnten, wurden zumindest einige naheliegende Störfaktoren ausgeschaltet (Podsakoff et al., 2003).

In den Mehrebenenanalysen (Hypothesen 6-10) wurde außerdem der Einfluss der Firmenzugehörigkeit unterschiedlicher Personen auf die Ergebnisse kontrolliert.

Die Erhebung von Kreativität als Vorgesetztenbericht diene dazu, den Störeffekt auszuschließen, der dadurch entsteht, dass die untersuchten Variablen alle von derselben Quelle erhoben wurden (Podsakoff et al., 2003).

Die in der vorliegenden Arbeit gefundenen empirischen Ergebnisse können auch umgekehrt kausal interpretiert werden. Zum Beispiel können Mitarbeiter, die von ihrem Vorgesetzten als wenig kreativ eingeschätzt werden, eher eine resignative AZ entwickeln als die vom Vorgesetzten kreativer eingeschätzten Kollegen. Einen interessanten Ansatz zu Kreativität als Prädiktor für AZ beschreibt Janssen (2004), der davon ausgeht, dass Kreativität mehr oder weniger stressvoll bzw. befriedigend sein kann, je nachdem, ob Mitarbeiter sich durch ihre Organisation fair behandelt fühlen oder nicht. In ähnlicher Art und Weise argumentieren Ohly und Strabac (2008), die davon ausgehen, dass das Unterbreiten von Vorschlägen im formellen Vorschlagswesen von Organisationen, als eine Art kreativen Verhaltens, zu AZ führt, wenn die Vorschläge von der Organisation umgesetzt werden und sich der Mitarbeiter somit fair behandelt fühlt. Duffy und George (2006) finden in einer Untersuchung bei Ärzten, dass Kreativität ein wichtiges Bestimmungsmerkmal von AZ ist. Beide Zusammenhangsrichtungen, AZ beeinflusst Kreativität oder Kreativität beeinflusst AZ, sind also plausibel.

Insgesamt kann man in einer statistischen Analyse niemals alle Störfaktoren ausschließen. Daher ist bei der Interpretation zu beachten, dass die Ergebnisse keine kausalen Beziehungen *beweisen* können, aber ein logischer Hinweis darauf sind. Durch Längsschnittstudien kann man weitere Hinweise auf Kausalbeziehungen gewinnen (siehe folgendes Kapitel).

Dynamik der Arbeitszufriedenheitsformen

Die in dieser Arbeit berichteten empirischen Ergebnisse sind querschnittlicher Art. Da die Entwicklung der AZ-Formen dynamisch ist und die Formen nicht als stabil betrachtet werden können, sind zusätzlich Längsschnittstudien von besonderem Interesse (Baumgartner & Udris, 2006; Büssing, 1991).

Matiaske und Mellewigt (2001) berichten von einer Längsschnittstudie über die Entwicklung allgemeiner AZ von ursprünglich unzufriedenen Personen. Diese wurden über einen Zeitraum von fünf Jahren sechsmal zu ihrer allgemeinen AZ befragt. Matiaske und Mellewigt (2001) unterscheiden bei den zum Zeitpunkt 1 (t_1) unzufriedenen Personen zwischen „Stayers“ (zu t_1 unzufriedene Personen, die an ihrem Arbeitsplatz verharren) und „Movers“ (zu t_1 unzufriedene Personen, die den Arbeitsplatz wechseln). Sowohl bei den Stayers als auch bei den Movers gibt es im Laufe des Befragungszeitraums Phasen höherer und niedriger Zufriedenheit. Der Unterschied zwischen beiden ist, dass nach der ersten Phase der Unzufriedenheit bei den Movers die AZ kontinuierlich ansteigt. Auch bei den Stayers steigt die AZ nach einem Tief zunächst wieder etwas an, erreicht aber zwischen t_3 und t_4 einen Wendepunkt und fällt dann kontinuierlich ab.

Bei Stayers und bei Movers gibt es nach einem ersten Zufriedenheits-Tief wieder ein Hoch. Das heißt, die Unzufriedenheit wird bei beiden bewältigt. Bei den Movers entwickelt sich die AZ dann positiv weiter und bei den Stayers negativ. Die psychische Dynamik hinter diesen Verläufen ist unbekannt, jedoch ist eine mögliche Sichtweise, Stayers als resignativ (un-) zufrieden und Movers als progressiv zufrieden zu sehen: Stayers sehen vielleicht keine Chance, ihre Situation zu verbessern, und senken zunächst ihre Ansprüche, um wieder ein gewisses Zufriedenheitsniveau zu erreichen. Möglicherweise funktioniert es aber nicht langfristig, sich „etwas vorzumachen“, und so sinkt die allgemeine AZ wieder. Movers bzw. progressiv Zufriedene verändern aktiv ihre Situation, indem sie den Arbeitsplatz wechseln. Dadurch gelangen sie zu mehr Zufriedenheit, aber auch zu neuen Herausforderungen und Ansprüchen an sich selbst.

Fragen, die bei der längsschnittlichen Untersuchung von AZ-Formen offenbleiben, betreffen erstens die Art und Zahl der erhobenen Variablen und zweitens die Auswahl der richtigen Befragungszeitpunkte.

Bei der Untersuchung von Matiaske und Mellewigt bleibt die Frage offen, ob es auch unter den Stayers Personen gibt, die ihre Probleme aktiv bewältigen und langsam zufriedener werden (d. h. progressiv zufriedene Stayers), oder die bis zu einem gewissen Level aktiv werden und dann verharren (d. h. zunächst progressiv, dann stabilisiert zufriedene Stayers). Hierzu wäre die Erhebung des problemorientierten Copings interessant, welches bei Movers und Stayers vergleichend analysiert werden könnte. Zudem könnten auch die einzelnen Bestimmungsvariablen Autonomie und Anspruchsniveau, die in der vorliegenden Arbeit für die Clusteranalyse (Hypothese 2) erhoben wurden, im Zeitverlauf analysiert werden. So könnte ein differenzierteres Bild von der zeitlichen Entwicklung der AZ-Formen entworfen werden.

Eine weitere offene Frage ist, wie die Entwicklung nach dem 5-Jahreszeitraum bei Stayers und Movers weitergeht. Werden die Stayers so unerträglich unzufrieden, dass sie auch den Arbeitsplatz wechseln, werden sie aufgrund hoher Unzufriedenheit und niedriger Autonomie krank (Karasek, 1979) oder aufgrund fehlender Copingstrategien bzw. fehlender Eigeninitiative sogar arbeitslos? Oder setzt ein erneuter kognitiver Prozess der Uminterpretation ein und damit eine neue „resignative Welle“, um nicht völlig den Mut zu verlieren? Diese Fragenliste ließe sich beliebig fortsetzen und verdeutlicht, dass AZ als Einstellung zur eigenen Arbeit immer nur ein vorübergehender Zustand sein kann. Deutlich wird auch, dass es schwierig ist, selbst bei Längsschnittstudien mit vielen Messzeitpunkten die richtige Anzahl an und den richtigen Abstand zwischen Befragungszeitpunkten auszuwählen.

Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt nicht auf einer zeitlichen Analyse der AZ-Formen. In der vorliegenden Untersuchung wurde ein punktueller Ausschnitt der AZ-Entwicklung als momentaner Zustand messbar gemacht. Außerdem wurde die Bedeutung dieses momentanen Zustands für die Kreativität untersucht. Der Dynamik des Anspruchsniveaus wurde bei der Messung insofern Rechnung getragen, dass sie retrospektiv abgefragt wurde (siehe Kapitel 3.2.1 und Anhang A-1).

5.3 Erkenntnisgewinn

Das Konzept der AZ-Formen wurde in der vorliegenden Arbeit als theoretische Vermittlervariable zwischen der Arbeitsplatzbedingung Autonomie und der Ergebnisvariable Kreativität untersucht. Einleitend wurden zwei in der Arbeits- und

Organisationspsychologie noch offene Fragen bezüglich des Konzeptes AZ gestellt: Erstens die Frage nach der Art des Zusammenhangs zwischen AZ und Leistung und zweitens die Erklärung des Befundes, dass es in Befragungen zur AZ häufig einen hohen Anteil zufriedener Personen gibt. Mögliche Antworten auf diese Fragen werden in diesem Kapitel diskutiert. Zum Abschluss des Kapitels wird auf den Nutzen des reduzierten Drei-Formen-Modells der AZ eingegangen.

Arbeitszufriedenheit und Kreativität

Die vorliegende Arbeit bietet einen Befund zum Zusammenhang zwischen AZ und Kreativität, einer spezifischen Form der Leistung. Ob AZ in positivem oder negativem Zusammenhang mit Kreativität steht, ist eine Frage der dynamischen Entwicklung der AZ. Resignativ zufriedene Personen sind weniger kreativ als nicht resignativ zufriedene. Stabilisiert zufriedene Personen finden sich selbst weniger kreativ als Kollegen, die sich selbst nicht als stabilisiert zufrieden bezeichnen. Progressiv zufriedene Personen sind kreativer als nicht progressiv zufriedene. Je nach AZ-Form gibt es also teils positive, teils negative Zusammenhänge mit Kreativität.

Die Befunde zu den Zusammenhängen zwischen AZ-Formen und Kreativität zeigen, dass ein höherer Erkenntnisgewinn besteht, wenn man Formen der AZ untersucht anstatt AZ als allgemeine Variable zu betrachten.

Ein differenziertes Bild der Arbeitszufriedenheit

Der Befund, dass in Umfragen zur AZ der Anteil zufriedener Personen häufig hoch ist (z. B. Semmer & Udris, 2004), kann anhand der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit differenzierter betrachtet werden. Ein Teil der Zufriedenen ist progressiv, ein anderer Teil ist stabilisiert zufrieden. Für das Verhalten bei der Arbeit haben diese beiden AZ-Formen unterschiedliche Konsequenzen, wie in der vorliegenden Arbeit für das kreative Verhalten gezeigt wurde. Resignativ zufriedene Personen konnten in der vorliegenden Arbeit nicht als zufrieden, sondern als unzufrieden beschrieben werden. Daher ist es auch nicht möglich, einen Teil der Zufriedenen als resignativ zufrieden zu beschreiben. Diese Erklärung für den in Studien häufig gefundenen hohen Anteil an Zufriedenen kann anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

Ein Drei-Formen-Modell der Arbeitszufriedenheit

In der vorliegenden Arbeit lag der Fokus auf den drei AZ-Formen stabilisierte, progressive und resignative AZ. Diese reduzierte Sichtweise der AZ-Formen wurde

damit begründet, dass die Formen stabilisierte, progressive und resignative AZ sowie konstruktive AUZ am häufigsten repliziert worden sind und dass die konstruktive AUZ in der progressiven AZ enthalten und somit redundant ist. Es besteht die Möglichkeit, dies als Schwachstelle zu interpretieren, da auch andere Formen der AZ mit Items messbar gemacht werden könnten und als Forschungsthema interessant im Zusammenhang mit Ergebnisvariablen wie Kreativität wären. Andererseits bestätigte die durchgeführte Clusteranalyse mit theoretisch fundierten Bestimmungsvariablen der AZ-Formen (allgemeine AZ, Anspruchsniveaudynamik, Autonomie und Problemlöseverhalten), dass eine Einteilung in die drei Typen stabilisiert zufriedener Typ, progressiv zufriedener Typ und resignativ *unzufriedener* Typ sinnvoll ist. Diese Cluster decken sich fast exakt inhaltlich mit den drei AZ-Formen stabilisierte, progressive und resignative AZ (siehe Tabelle 4.6). Einzig der Vergleich des Clusters stabilisiert zufriedener Typ mit der Skala stabilisierte AZ brachte keine statistisch bedeutsamen Ergebnisse.

Das in der vorliegenden Arbeit vertretene reduzierte AZ-Modell mit 3 Formen stellt zusammenfassend eine empirisch untermauerte Vereinfachung des Bruggemann-Modells mit sechs Formen der AZ dar. Die Validität der Skala stabilisierte AZ ist in weiteren Untersuchungen zu prüfen.

Insgesamt soll als Verdienst dieser Studie herausgestellt werden, dass ein Instrument zur Messung von AZ-Formen generiert und validiert wurde, welches ökonomisch ist und sich unkompliziert in weiteren Untersuchungen einsetzen lässt. So lassen sich auch Zusammenhänge zu weiteren Formen der Arbeitsleistung differenziert untersuchen (siehe auch Kapitel 5.4).

5.4 Implikationen für weitere Forschung

Mit der vorliegenden Arbeit wurde ein Schritt getan, Formen der AZ messbar zu machen, und einige Beziehungen zu anderen Konstrukten wurden untersucht. Jedoch bestehen weitere Fragen in Bezug auf die Erforschung der AZ-Formen, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht beantwortet werden konnten. Im Folgenden werden einige ausgewählte Implikationen für weitere Forschungsarbeiten gezogen. Diese sind bei Weitem nicht vollständig, sondern sollen eine Anregung für weitere Untersuchungen darstellen.

So stellt sich die Frage, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß Formen der AZ als durch die Persönlichkeit determiniert gesehen werden können. Zweitens ist offen, ob das Konstrukt der AZ-Formen Parallelen zur Lebenszufriedenheit aufweist und inwiefern sich Erkenntnisse zu den AZ-Formen auf den Bereich Lebenszufriedenheit transferieren lassen. Drittens ist nicht nur Kreativität, sondern sind weitere Formen der Leistung als abhängige Variablen im Zusammenhang mit AZ-Formen interessant. Schließlich bleibt die Frage offen, inwiefern das Konstrukt der AZ-Formen, welches bislang überwiegend im deutschsprachigen Raum Verbreitung fand, auch für den internationalen Forschungsraum interessant ist.

Formen der Arbeitszufriedenheit als momentane Einstellung oder als Persönlichkeitskonstrukt

In der vorliegenden theoretischen Argumentation wurden allgemeine AZ und Formen der AZ als Einstellungsvariablen betrachtet, die je nach eigenen Bedürfnissen und je nach Qualität der Arbeitsbedingungen einer ständigen Veränderung unterworfen sind. Das heißt, die Ausprägung der AZ ist jeweils eine Momentaufnahme. Eine andere Sichtweise ist allerdings, allgemeine AZ oder Formen der AZ eher als Persönlichkeitseigenschaft zu begreifen, d. h., es gibt z. B. eine „resignativ zufriedene Persönlichkeit“. Dormann und Zapf (2001) befassen sich in einer Metaanalyse mit der Frage der zeitlichen Stabilität von AZ. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass AZ-Urteile, selbst unter Personen, die häufig den Job wechseln, relativ stabil sind. Bei diesen Personen seien aber möglicherweise auch die Arbeitsbedingungen relativ stabil, d. h., es könnte auch der Effekt vorliegen, dass sich die Personen immer wieder Jobs aussuchen, die dieselben Bedingungen aufweisen und somit dasselbe Zufriedenheitslevel bewirken. Gegen die Betrachtungsweise von AZ als persönlichkeitsorientiertem Konstrukt sprechen empirische Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung von Abele, Cohrs und Dette (2006), die zeigen, dass AZ im großen Ausmaß durch wahrgenommene veränderbare Merkmale der Arbeitssituation und im geringen Ausmaß durch Persönlichkeitseigenschaften erklärt werden kann.

Ein Aspekt, der im Zusammenhang mit Formen der AZ noch detaillierter untersucht werden sollte, ist deren zeitliche Stabilität und deren Stabilität über Situationen hinweg. So lassen sich Hinweise gewinnen, ob und wenn ja, in welchem

Ausmaß Formen der AZ auch als Bestandteil der Persönlichkeit aufgefasst werden können.

Zufriedenheit und Kreativität in Arbeit und Freizeit

In der vorliegenden Arbeit wurde der Zusammenhang zwischen Formen der AZ und Kreativität bei der *Arbeit* untersucht, d. h., die Überlegungen bezogen sich allein auf das Arbeitsleben. Es wird davon ausgegangen, dass es für Kreativität förderlich ist, wenn man im Allgemeinen zufrieden mit seiner Arbeitssituation ist (d. h., es gibt eine positive Soll-Ist-Bilanz) und man Herausforderungen in der Arbeit wahrnimmt in Kombination mit der Überzeugung, diese Herausforderungen auch meistern zu können. Dieses Prinzip der progressiven Zufriedenheit kann man auch auf andere Lebensbereiche übertragen. Auch außerhalb des Arbeitslebens gibt es bewältigbare Herausforderungen, denen man kreativ begegnen kann. Es ist z. B. möglich, dass Personen, die bei der Arbeit unzufrieden und in ihrer Kreativität blockiert sind, in ihrem Privatleben hingegen umso zufriedener und kreativer sind (Udris & Rimann, 1994). Büssing et al. (2006) fanden hierfür in einer quasi-experimentellen Studie empirische Belege: Resignativ zufriedene Personen in einem Krankenpflege-Szenario zeigten in einem Freizeit-Szenario eine deutlich bessere Handlungsqualität als bei der Arbeit.

Für zukünftige Forschung wäre es interessant, die Auswirkungen von AZ-Formen auf den Privatbereich oder die Auswirkungen von Zufriedenheit im Privatbereich auf den Arbeitsbereich zu untersuchen. Einen Schritt in diese Richtung unternahm Jarke (2009) in ihrer Diplomarbeit. In dieser setzte sie die in der vorliegenden Arbeit generierten AZ-Skalen ein und überprüfte den Zusammenhang von AZ-Formen mit Lebenszufriedenheit. Dabei zeigte sich, dass stabilisierte und progressive AZ in positivem Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit standen. Jarke (2009) nahm auch an, dass resignative AZ in negativem Zusammenhang zur Lebenszufriedenheit steht, da resignative AZ nur „formal“ eine Form der Zufriedenheit sei und eigentlich auf Nicht-Befriedigung der eigenen Ansprüche beruhe. Diese Hypothese konnte aber nur bestätigt werden, wenn in dem eingesetzten Fragebogen zuerst die resignative AZ und dann die Lebenszufriedenheit abgefragt wurde, nicht aber, wenn beides in der umgekehrten Reihenfolge abgefragt wurde. Die Ergebnisse von Jarke (2009) lassen vermuten, dass positive Effekte von stabilisierter und progressiver AZ sich auf das Privatleben übertragen können bzw., dass die Lebenszufriedenheit sich positiv auf die AZ

auswirkt. Im Falle der resignativen AZ kann der Schluss gezogen werden, dass bei manchen Personen möglicherweise ein Kompensationseffekt einsetzt, sodass die Freizeit umso befriedigender von den Betroffenen gestaltet wird und die Lebenszufriedenheit deshalb hoch ist. Bei anderen könnte sich die Resignation wiederum auf den Privatbereich übertragen und negative Effekte mit sich ziehen. Vielleicht zeigte sich deshalb bei Jarke (2009) kein eindeutiger statistischer Zusammenhang. Umgekehrt können diese Beziehungen auch in der Richtung Privatleben auf Arbeitsleben wirksam sein.

Zusammenfassend wäre es interessant, stabilisierte, progressive und resignative Zufriedenheit auch im Privatbereich zu untersuchen und die Beziehungen zu den entsprechenden AZ-Formen im Arbeitsleben zu betrachten.

Formen der Arbeitszufriedenheit und weitere Formen der Arbeitsleistung

In der vorliegenden Arbeit wurden Formen der AZ im Zusammenhang mit Kreativität untersucht. Kreativität kann als eine Form der Arbeitsleistung verstanden werden. Es gibt jedoch zahlreiche weitere Formen der Arbeitsleistung. Rotundo und Sackett (2002) teilen Formen der Arbeitsleistung ein in Aufgaben- und Citizenship-Leistung sowie kontraproduktive Verhaltensweisen. Aufgabenleistung (Task Performance) beschreibt die Leistung, die formell durch die Arbeitsbeschreibung von einem Mitarbeiter erwartet wird. Citizenship-Leistung (auch Organizational Citizenship Behavior, OCB nach Organ, Paine, Cooper & Robertson, 1999) ist ein freiwilliges Verhalten, welches über die formellen Anforderungen hinausgeht und dem Wohl der Kollegen bzw. der Organisation dient. Kontraproduktive Verhaltensweisen fügen den Kollegen oder der Organisation absichtlich Schaden zu (Marcus & Schuler, 2004). Kreativität überschneidet sich mit den Dimensionen Aufgaben- und Citizenship-Leistung, da sie sowohl Bestandteil des Jobs als auch ein freiwilliges Verhalten sein kann, das eigentlich nicht erwartet wird (Unsworth, 2001).

Ein interessanter Forschungsansatz wäre, Formen der AZ im Zusammenhang mit mehreren Formen der Arbeitsleistung, z. B. Aufgaben- und Citizenship-Leistung sowie kontraproduktive Leistung nach Rotundo und Sackett (2002) zu betrachten. Ein direkter Vergleich wäre interessant: In welchem Ausmaß zeigen z. B. progressiv Zufriedene jeweils Aufgaben-, Citizenship-Leistung und kontraproduktives Verhalten, und in welchem Ausmaß tun dies resignativ Zufriedene?

Würdigung des Bruggemann-Modells im internationalen Sprachraum

Sehr interessant an Geberts Modell zum Zusammenhang zwischen Coping und Kreativität (siehe Kapitel 2.2.2) ist, dass er sich in seinen frühen Schriften (zuletzt in Gebert, 2002) unter anderem auf die Ausführungen Bruggemanns (1974) beruft. In späteren deutschsprachigen und internationalen Veröffentlichungen Geberts (2007; Gebert et al., 2003) findet das Bruggemann-Modell keine Erwähnung mehr; auch in den international veröffentlichten empirischen Tests des Modells durch Krause (2004) wird es nicht zitiert. Während das Modell sich im englischsprachigen Forschungsraum nicht durchsetzen konnte, gilt es unter deutschsprachigen AZ-Forschern als „still going strong“ (Baumgartner & Udris, 2006, S. 111). Büssings Verdienst in Bezug auf das Bruggemann-Modell liegt u. a. in dessen Einführung in den englischsprachigen Raum. Darauf folgten aber keine weiteren englischen Veröffentlichungen zu dem Modell. Schritte in diese Richtung sind zumindest auf internationalen Kongressen zu vermerken (z. B. Ferreira, 2009).

Im internationalen Sprachraum hat sich für AZ allgemein der Begriff „Job Satisfaction“ durchgesetzt. Oft wird darunter die allgemeine AZ oder die AZ, zusammengesetzt aus unterschiedlichen Facetten (z. B. Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten, den Kollegen, der Bezahlung etc.), verstanden. Um den Begriff AZ im Sinne der unterschiedlichen Formen nach Bruggemann zu prägen, haben Büssing und Bissels (1998) den Begriff „Work Satisfaction“ eingeführt. Damit wird ein Verständnis von AZ als Bestandteil organisationaler Sozialisation, als motivationales Ergebnis und als Indikator für die Qualität des Arbeitslebens angesprochen.

Insgesamt ist das Bruggemann-Modell möglicherweise im internationalen Raum wenig anschlussfähig, da die Idee des dynamischen Anspruchsniveaus besonders interessant für den deutschen Sprachraum ist. In anderen Ländern sind Arbeitsplätze weniger durch die eigene Berufsausbildung und die damit verbundenen qualifikatorischen Kompetenzen bestimmt als in Deutschland (Sengenberger, 1987). Außerdem ist in Deutschland ein vergleichsweise hohes Maß an interner Anpassungskapazität vorhanden, d. h., Betriebe versuchen, durch innerbetriebliche Personalentwicklungsmaßnahmen und Laufbahnkonzepte Mitarbeiter an ihr Unternehmen zu binden (Sengenberger, 1987; Lutz, 1987). Die Identität eines Arbeitnehmers ist in Deutschland also stärker als in anderen Ländern durch die Berufsausbildung* und die Unternehmenszugehörigkeit bestimmt und weniger

*Die Aktualität des Konzeptes „Beruflichkeit“ wird kontrovers diskutiert (z.B. Baethge & Baethge-Kinsky, 1998; Müller & Wilke, 2008), worauf an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird.

durch die Arbeit selbst. Dies kann zur Folge haben, dass die persönlichen Ansprüche und ihre dynamische Entwicklung im Rahmen der beruflichen und organisationalen Identität für Deutsche von besonderem Interesse sind. Im internationalen Sprachraum hingegen ist das Konzept Coping stärker verbreitet, welches sich mit der Bewältigung konkreter Arbeitssituationen befasst, sich also stärker an der Arbeit selbst orientiert als an beruflicher Sozialisation.

Es erscheint sinnvoll, den Begriff „Work Satisfaction“ im internationalen Sprachraum auch in zukünftiger Forschung zu verwenden, wenn es um Formen der AZ nach Bruggemann geht, um Verwechslungen zur „Job Satisfaction“ zu vermeiden. „Work Satisfaction“ ist im internationalen Forschungsraum noch wenig bekannt, hier besteht ein Nachholbedarf an Untersuchungen und Veröffentlichungen. Auch wenn im internationalen Sprachraum die berufliche und die organisationale Identität möglicherweise weniger stark ausgeprägt sind als in Deutschland, so ist doch denkbar, dass persönliche Ansprüche an die eigene Arbeit und ihre Dynamik eine wichtige Rolle spielen. Schließlich können sich persönliche Ansprüche nicht nur auf die berufliche oder betriebsinterne Karriere beziehen, sondern auch auf den konkreten Arbeitsplatz, so z. B. auf den Wunsch, viele Kontakte zu unterschiedlichen Personen zu haben. Dies gilt es, in weiteren Untersuchungen zu überprüfen.

5.5 Ausblick: praktische Implikationen

Die vorliegende Arbeit hat einen wissenschaftlichen Fokus, somit ist auch der Erkenntnisgewinn forschungsorientiert. Dennoch lassen sich einige Schlüsse für die Praxis im Arbeitsleben ziehen. Diese betreffen erstens die Bedeutung des Konzeptes AZ-Formen für Unternehmen und damit verbunden die Bedeutung der AZ-Formen für die Mitarbeiterführung und die Personalentwicklung.

Bedeutung der Arbeitszufriedenheitsformen für Unternehmen

Die hier untersuchten Formen der AZ sind für die Praxis von besonderem Interesse, da sie durch gezielte Arbeitsgestaltung, insbesondere durch Beeinflussung der Autonomie bzw. Führung (Gebert, 2002; Krause, 2004), beeinflussbar sind. Auch haben sie Implikationen in der im Wandel begriffenen Arbeitswelt. Eine Auswahl von Mitarbeitern mit der passenden Persönlichkeit für einen spezifischen Arbeitsplatz wird in Zukunft kaum noch möglich sein. Es herrscht ein „War for Talents“ in Bezug auf hoch qualifizierte Fachkräfte, d. h., in diesem Bereich gibt es zu wenige Bewerber

auf zu viele offene Stellen. Gerade in hoch qualifizierten Jobs ist Kreativität gefragt. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist kaum zu erwarten, dass es in Zukunft eine Bewerberschwemme von gut qualifizierten und hoch motivierten Fachkräften gibt. Daher wird es für Firmen bzw. Personalverantwortliche in Zukunft wichtiger werden, Know-how sowie optimale Arbeitseinstellungen und somit vorhandenes Potenzial zu *entwickeln*, anstatt diese vorauszusetzen. In diesem Zusammenhang ruft die Europäische Union dazu auf, so genannte Schlüsselkompetenzen, unter denen sie Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zusammenfasst, zur Förderung von Kreativität und Innovation einzusetzen ("Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG)", 2006).

Im Rahmen der Entwicklung günstiger Arbeitseinstellungen als „Schlüsselkompetenz“ kann das in dieser Arbeit zentrale Konzept „Formen der AZ“ ein nützlicher Ansatz sein. Es erlaubt, sich ein genaueres Bild von günstigen und ungünstigen Arbeitseinstellungen zu machen. Im Sinne der Förderung und Entwicklung der eigenen Mitarbeiter können Formen der AZ z. B. in Mitarbeiterbefragungen abgefragt werden, um Trends und Förderbedarfe zu erkennen.

Bedeutung für die Mitarbeiterführung und Personalentwicklung

Wie sollen aber günstige Entwicklungen der AZ konkret gefördert und ungünstige verhindert werden? Für Führungskräfte gilt es, ein Gespür dafür zu entwickeln, welche Form von Zufriedenheit bei einzelnen Mitarbeitern gegeben ist. So können sie Potenziale gezielt fördern. Praktisch nutzbar an dem Konzept der AZ-Formen sind die Aspekte der Dynamik und des Interaktionismus zwischen Person und Umwelt. In Unternehmens- und Personalberatungen wird zum Teil mit persönlichkeitsorientierten Konzepten gearbeitet, wenn es um die Motivierung von Mitarbeitern geht. Es wird oft davon ausgegangen, dass, wenn man nur dessen Persönlichkeitsstruktur kennt, sich der Mitarbeiter gewinnbringend auswählen, einsetzen und steuern lässt. Zur „Erkennung“ der Persönlichkeit werden Tests wie z. B. die sogenannte „MotivStrukturAnalyse“ (MSAprofile Ltd., 2010). verwendet. In dieser Analyse wird eine Person anhand von mehreren Eigenschaften, z. B. „Prinzipientreue“ oder „Ordnung“, eingeschätzt. Es wird davon ausgegangen, dass diese Eigenschaften zum großen Teil angeboren und unveränderbar sind. In der Wissenschaft ist die Meinung, dass Mitarbeitermotivation hauptsächlich durch angeborene Motive

Diskussion

bestimmt ist, weitgehend überholt, wie im Theorieteil (siehe Kapitel 2.1.1 und 2.2.1) gezeigt wurde. Es besteht deshalb ein Bedarf, interaktionistische Ansätze wie das Modell der AZ-Formen in die Praxis zu tragen. Einstellungen wie: „Wenn ich Persönlichkeit XY vor mir habe, muss ich...“, sollten ersetzt werden durch eine interaktionistische Einstellung. Führungskräfte sollten versuchen, sich in ihre Mitarbeiter hineinzusetzen und zu überlegen, wie Person und Arbeitsumfeld aufeinander abgestimmt werden können. Das heißt, es gilt z. B. zu erkennen, dass eine resignativ zufriedene Person nicht resigniert bleiben muss. Durch geeignete Maßnahmen (z. B. Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten) kann die resignative AZ „bekämpft“ werden (Gebert, 2002). Dazu muss zunächst eine genaue Analyse erfolgen. Will man als Führungskraft Kreativität durch (die richtige Form der) AZ fördern, so muss man die Einstellungen und Tätigkeiten seiner Mitarbeiter genau kennen: Welche persönlichen Ansprüche hat der Mitarbeiter in Bezug auf seine Tätigkeit? Wird sein Arbeitsplatz diesen Ansprüchen gerecht? Sind Anspruchsniveausenkungen (resignative Tendenzen) oder Anspruchsniveauehebungen (progressive Tendenzen) im Verhalten zu erkennen? Diese Fragen zu beantworten, ist für direkte Vorgesetzte wahrscheinlich einfacher, je enger der Kontakt zu den unterstellten Mitarbeitern ist. Relativ leicht möglich ist dies beispielsweise in Unternehmen, in denen die Hierarchiespannen klein sind, d. h., eine Führungskraft eine überschaubare Anzahl an Mitarbeitern hat, zu denen ein enger Kontakt besteht. Es gilt, die Bedürfnisse und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter zu kennen, Qualifizierungsbedarfe zu erkennen und geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen einzuleiten.

Literatur

- Abele, A. E., Cohrs, J. C. & Dette, D. E. (2006). Arbeitszufriedenheit - Person oder Situation? In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (pp. 205-225). Göttingen: Hogrefe.
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). NY: Academic Press.
- Amabile, T. M. (1983). *The social psychology of creativity*. New York: Springer.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40, 39-58.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Arbuckle, J. L. (2006). Amos 7.0 User's Guide,
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D. & Waterson, P. E. (2000). Shopflorr innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 265-285.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2008). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (12 ed.). Berlin: Springer.
- Baer, J. & Kaufman, J. C. (2006). Creativity-research in English-speaking countries. In J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (Eds.), *The International Handbook of Creativity* (pp. 10-38). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, 461-472.

- Baillod, J. & Semmer, N. (1994). Fluktuation und Berufsverläufe bei Computerfachleuten. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *38*, 152-163.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182.
- Barrett, P. (2007). Structural equation modeling: Adjusting model fit. *Personality and Individual Differences*, *42*, 815-824.
- Barron, F. & Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*, *32*, 439-476.
- Baumgartner, C. (2003). *Determinanten und Formen der Arbeitszufriedenheit. Eine neue Verknüpfung beider Konzepte. Arbeitszufriedenheitsbefragung in einem sozialmedizinischen Unternehmen: Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit*. Universität Zürich, Psychologisches Institut.
- Baumgartner, C. & Udris, I. (2006). Das "Züricher Modell" der Arbeitszufriedenheit - 30 Jahre "still going strong". In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit* (pp. 111-134). Göttingen: Hogrefe.
- Beckmann, J. & Heckhausen, H. (2006). Motivation durch Erwartung und Anreiz. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Eds.), *Motivation und Handeln* (3 ed., pp. 105-142). Heidelberg: Springer.
- Bentler, P. M. (2007). On tests and indices for evaluating structural models. *Personality and Individual Differences*, *42*, 825-829.
- Bessere Personalentscheidungen mit der MotivStrukturAnalyse MSA. (2010). from www.msaprofile.com
- Binnewies, C., Ohly, S. & Niessen, C. (2008). Age and creativity at work: The interplay between job resources, age and idea creativity. *Journal of Managerial Psychology*, *23*, 438-457.
- Bliese, P. D., Chan, D. & Ployhart, R. E. (2007). Multilevel methods. Future directions in measurement, longitudinal analyses, and nonnormal outcomes. *Organizational Research Methods*, *10*, 551-563.
- Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.

- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4 ed.). Berlin: Springer.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 167-185.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit. *Arbeit und Leistung*, 28, 281-284.
- Bruggemann, A. (1976). Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 30, 71-74.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Bühl, A. & Zöfel, P. (2005). *SPSS 12. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows*. München: Pearson Studium.
- Bunce, D. & West, M. A. (1994). Changing work environments: innovative coping responses to occupational stress. *Work and Stress*, 8, 319-331.
- Büssing, A. (1991). Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit. Beiträge zur Organisationspsychologie* 5 (pp. 85-113). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Büssing, A. (1992). A dynamic view of job satisfaction in psychiatric nurses in Germany. *Work & Stress*, 6, 239-259.
- Büssing, A. (2002). Motivation and satisfaction. In A. Sorge (Ed.), *Organization* (pp. 371-387). London: Thomson.
- Büssing, A. & Bissels, T. (1998). Different forms of work satisfaction: Concept and qualitative research. *European Psychologist*, 3, 209-218.
- Büssing, A., Bissels, T., Fuchs, V. & Perrar, K.-M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52, 999-1028.
- Büssing, A., Bissels, T., Herbig, B. & Krüsken, J. (2000). Formen der Arbeitszufriedenheit im Experiment: Differentielle Auswirkungen auf die Beziehung von Wissen und Handeln. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 27-37.
- Büssing, A., Bissels, T. & Krüsken, J. (1997). *Die Untersuchung von Arbeitszufriedenheitsformen und Tätigkeitsspielräumen in einer*

- computergestützten Laborstudie: Methodenentwicklung* (Bericht Nr. 40 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Büssing, A. & Glaser, J. (1991). Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsspielräumen und Persönlichkeitsförderung in der Arbeitstätigkeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35, 122-136.
- Büssing, A., Herbig, B., Bissles, T. & Krüsken, J. (2006). Formen der Arbeitszufriedenheit und Handlungsqualität in Arbeits- und Nicht-Arbeitskontexten. In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (pp. 135-159). Göttingen: Hogrefe.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Byrne, B. M. (2005). Factor analytic models: Viewing the structure of an assessment instrument from three perspectives. *Journal of Personality Assessment*, 85, 17-32.
- Campbell, D. T. (1960). Blind variation and selective retention in creative thought as to other knowledge processes. *Psychological Review*, 67, 380-400.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Bulletin*, 97, 19-35.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator Management Guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- Csikszentmihalyi, M. (1988). The flow experience and its significance for human psychology. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 15-35). New York: Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Kreativität* (7 ed.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Diener, E. & Emmons, R. A. (1985). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105-1117.
- Ditton, H. (1998). *Mehrebenenanalyse. Grundlagen und Anwendungen des hierarchisch Linearen Modells*. Weinheim: Juventa.
- Dollard, J., Doob, L., Miller, N. E., Mowrer, O. K. & Sears, R. R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven: Yale University Press.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.

Literatur

- Duffy, R. D. & George, R. (2006). Physician job satisfaction across six major specialties. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 548-559.
- Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG), (2006).
- Entscheidung Nr. 1350/2008/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 zum Europäischen Jahr der Kreativität und Innovation (2009), (2008).
- Everitt, B. S. (2001). *Statistics for Psychologists*. Mahwah: Erlbaum.
- Ferreira, Y. (2009). *Questionnaire to evaluate types of job satisfaction: Future prospects of the Zurich Model*. Paper presented at the 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, Spain.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fischer, L. (1997). Messung der Arbeitszufriedenheit und Ergebnisse empirischer Forschungen. In H. Luczak & W. Volpert (Eds.), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (pp. 271-275). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Fischer, L. (2006a). Arbeitszufriedenheit: Steuerungstechnik der Arbeitsmoral oder mess-sensibles Artefakt? Die Forschungsarbeiten im Überblick. In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (pp. 1-8). Göttingen: Hogrefe.
- Fischer, L. (Ed.). (2006b). *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (2 ed.). Göttingen: Hogrefe.
- Fischer, L. & Lück, H. E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit. *Psychologie und Praxis*, 64ff.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1991). Coping and Emotion. In A. Monart & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and Coping. An anthology* (pp. 207-227). New York: Columbia University Press.
- Folkman, S. & Moskowitz, J. T. (2007). Positive affect and meaning-focused coping during significant psychological stress. In M. Hewstone, H. A. W. Schut, J. B. F. de Wit, K. van den Bos & M. S. Stroebe (Eds.), *The scope of social psychology. Theory and applications* (pp. 193-208). Hove: Taylor & Francis.

- Ford, C. M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21, 1112-1142.
- Freud, S. (1915). *Triebe und Triebchicksale*. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Fuchs, T. (2006). *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung* (Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). Stadtbergen.
- Gebert, D. (2002). *Führung und Innovation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gebert, D. (2007). Psychologie der Innovationsgenerierung. In D. Frey & L. von Rosenstiel (Eds.), *Enzyklopädie der Psychologie: Wirtschaftspsychologie* (Vol. 6, pp. 783-808). Göttingen: Hogrefe.
- Gebert, D., Boerner, S. & Lanwehr, R. (2003). The risks of autonomy: Empirical evidence for the necessity of a balance management in promoting organizational innovativeness. *Creativity and Innovation Management*, 12, 41-49.
- Gebert, D. & von Rosenstiel, L. (1981). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Glaser, J., Herbig, B. & Gunkel, J. (2006). *Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess - Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben* (Bericht Nr. 85 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Gough, H. G. (1979). A creative personality scale for the adjective check list. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1398-1405.
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5, 444-454.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Harrison, M. M., Neff, N. L., Schwall, A. R. & Zhao, X. (2006). *A meta-analytic investigation of individual creativity and innovation*. Paper presented at the Annual Conference for the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Hartig, J. & Rakoczy, K. (im Druck). Mehrebenenanalyse. In H. Holling & B. Schmitz (Eds.), *Handbuch der Psychologischen Methoden und Evaluation*. Göttingen: Hogrefe.

Literatur

- Henderson, D. J., Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H. & Tetrick, L. E. (2008). Leader-member exchange, differentiation, and psychological contract fulfillment: A multilevel examination. *Journal of Applied Psychology, 93*, 1208-1219.
- Herbig, B., Glaser, J. & Gunkel, J. (2008). *Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess. Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Syndermann, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley & Sons.
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management, 21*, 967-988.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.
- Huhtala, H. & Parzefall, M.-R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for mutual benefit. *Creativity and Innovation Management, 16*, 299-306.
- Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 97*, 251-273.
- Isen, A. M. & Baron, R. A. (1991). Positive affect as a factor in organizational behavior. *Research in organizational behavior, 13*, 1-53.
- Iwanowa, A. (2007). Formen der Arbeitszufriedenheit (FAZ) – Ergebnisse der Überprüfung von Gütekriterien des Kurzfragebogens. In P. G. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Eds.), *Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Forschungs- und Praxisfeld* (pp. 110-129). Lengerich: Pabst Science Publisher.
- James, K., Brodersen, M. & Eisenberg, J. (2004). Workplace affect and workplace creativity: A review and preliminary model. *Human Performance, 17*, 169-194.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 287-302.
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 201-215.

Literatur

- Jarke, Y. (2009). *Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit: Einflussfaktoren und Berücksichtigung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Leipzig.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. T. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction - job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Kähler, W.-M. (2002). *Statistische Datenanalyse. Verfahren verstehen und mit SPSS gekonnt einsetzen*. Braunschweig: Vieweg.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kirton, M. J. (1994). *Adaptors and innovators: Styles of creativity and problem solving*. New York: Routledge.
- Konradt, U., Harder, B. & Nordmann, S. (im Druck). Job satisfaction, job performance, and attitude ambivalence: Moderating and determining effects.
- Krause, D. E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors. An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15, 79-102.
- Kreft, I. G. G. & de Leeuw, J. (1998). *Introducing multilevel modeling*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Krohne, H. W., Egloff, B., Kohlmann, C.-W. & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS). *Diagnostica*, 42, 139-156.
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65-77.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. NY: Springer.
- Lewin, K., Dembo, T., Festinger, L. & Snedden Sears, P. (1944). Level of aspiration. In J. M. V. Hunt (Ed.), *Personality and the behavior disorders* (Vol. 1, pp. 333-378). NY: Ronald Press.
- Lucas, R. E. & Diener, E. (2003). The happy worker. Hypotheses about the role of positive affect in worker productivity. In M. R. Barrik & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work* (pp. 31-59). San Francisco, CA: Wiley.

Literatur

- Lutz, B. (1987). Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt: Campus.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Fetter, R. (1991). Organizational Citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 123-150.
- Maier, G. W. & Hülsberger, U. R. (2009). Innovation und Kreativität in Projekten. In M. Wastian, I. Braumandl & L. von Rosenstiel (Eds.), *Angewandte Psychologie für Projektmanager* (pp. 247-262). Heidelberg: Springer.
- Maier, G. W., Streicher, B., Jonas, E. & Frey, D. (2007). Kreativität und Innovation. In D. Frey & L. von Rosenstiel (Eds.), *Enzyklopädie der Psychologie. Wirtschaftspsychologie* (pp. 809-855). Göttingen: Hogrefe.
- Marcus, B. & Schuler, H. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647-660.
- Markland, D. (2007). The golden rule is that there are no golden rules: A commentary on Paul Barrett's recommendations for reporting model fit in structural equation modelling. *Personality and Individual Differences*, 42, 851-858.
- Martin, E., Udriș, I., Ackermann, U. & Oegerli, K. (1980). *Monotonie in der Industrie. Eine ergonomische, psychologische und medizinische Studie an Uhrenarbeitern*. Bern: Huber.
- Martín, P., Salanova, M. & Peiró, J. M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19, 621-626.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Matiaske, W. & Mellewig, T. (2001). Arbeitszufriedenheit: Quo vadis? *Die Betriebswirtschaft*, 61, 7-24.
- McCallum, R. C., Browne, M. W. & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Literatur

- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Millsap, R. E. (2007). Structural equation modeling made difficult. *Personality and Individual Differences*, 42, 875-881.
- MSAprofile Ltd. (2010). Bessere Personalentscheidungen mit der MotivStrukturAnalyse MSA. Zugriff 03.03.2010, Internetquelle: www.msaprofile.com.
- Müller, H.-P. & Wilke, M. (2008). Verdrängte Beruflichkeit – Renaissance des Berufsprinzips? *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 15, 376-401.
- Mumford, M. D. & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndromes: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103, 27-43.
- Neuberger, O. (1974a). *Messung der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Neuberger, O. (1974b). *Theorien der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB)"*. Bern: Hans Huber.
- Nezlek, J. B., Schröder-Abé, M. & Schütz, A. (2006). Mehrebenenanalysen in der psychologischen Forschung. *Psychologische Rundschau*, 57, 213-223.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423.
- Norlander, T., Bergman, H. & Archer, T. (2002). Relative constancy and efficacy of a 12-month training program in facilitating coping strategies. *Social Behavior and Personality*, 30, 773-784.
- Oegerli, K. (1984). *Arbeitszufriedenheit. Versuche einer qualitativen Bestimmung*. Unpublished doctoral thesis, Universität Bern, Bern.
- Ohly, S., Sonnentag, S. & Plunkte, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 257-279.
- Ohly, S. & Strabac, Z. (2008). Verbesserungsvorschläge, Fairness und Arbeitszufriedenheit: Ergebnisse aus einer repräsentativen Stichprobe Europäischer Arbeitnehmer. *Wirtschaftspsychologie*(2), 44-53.
- Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.

- Organ, D. W., Paine, J. B., Cooper, C. L. & Robertson, I. T. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1999, Vol. 14.* (pp. 337-368). New York, NY US: John Wiley & Sons Ltd.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879-903.
- Porter, L. W., Lawler, E. E. & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Raudenbush, S. W., Bryk, A. & Congdon, R. (2008). HLM 6,
- Raudenbush, S. W. & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2 ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*, 66-80.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. (2003). UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual. Unpublished Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173-203.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D. & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes. *Journal of Applied Psychology, 89*, 165-177.
- Schmidt, K.-H. & Kleinbeck, U. (1999). Job Diagnostic Survey (JDS - deutsche Fassung). In H. Dunckel (Ed.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (pp. 205-230). Zürich: vdf.
- Schroeder, R. G., Van de Ven, A. H., Scudder, G. D. & Polley, D. (2000). The development of innovation ideas. In A. H. Van de Ven, H. L. Angle & M. S.

Literatur

- Poole (Eds.), *Research on the management of innovation. The Minnesota Studies* (pp. 107-134). Oxford: Oxford University Press.
- Schuler, H. & Görlich, Y. (2007). *Kreativität. Ursachen, Messung, Förderung und Umsetzung in Innovation*. Göttingen: Hogrefe.
- Schulte, K. (2006). Macht Alter zufrieden mit dem Beruf? Eine empirische Analyse über die Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter. In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (2 ed., pp. 273-290). Göttingen: Hogrefe.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Semmer, N. K. & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Ed.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (pp. 155-195). Bern: Huber.
- Sengenberger, W. (1987). *Struktur und Funktionsweisen von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Shalley, C. E. (1995). Effects of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38, 483-503.
- Shalley, C. E. & Zhou, J. (2008). Organizational creativity research. A historical overview. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of organizational creativity* (pp. 3-31). New York: Erlbaum.
- Shalley, C. E., Zhou, J. & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30, 933-958.
- Shipton, H. J., West, M. A., Parkes, C. L., Dawson, J. F. & Patterson, M. G. (2006). When promoting positive feelings pays: Aggregate job satisfaction, work design features, and innovation in manufacturing organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 404-430.
- Simonton, D. K. (1999). Creativity as blind variation and selective retention: Is the creative process Darwinian? *Psychological Inquiry*, 10, 309-328.
- Six, B. & Eckes, A. (1991). Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung - Resultate einer metaanalytischen Studie. In L. Fischer (Ed.),

Literatur

- Arbeitszufriedenheit* (pp. 21-45). Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Social methodology* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sonderforschungsbereich. (2007). SFB 768. Zyklenmanagement von Innovationsprozessen. Verzahnte Entwicklung von Leistungsbündeln auf Basis technischer Produkte. Unpublished Finanzierungsantrag and die Deutsche Forschungsgemeinschaft. Technische Universität München.
- Statistisches Bundesamt (2008). *Klassifikation der Wirtschaftszweige*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42, 893-898.
- Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (Ed.). (1999). *Handbook of creativity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. & Lubart, T. I. (1991). An investment theory of creativity and its development. *Human Development*, 34, 1-32.
- Taylor, C. W. (1988). Various approaches to and definitions of creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *The nature of creativity* (pp. 99-121). Cambridge: Cambridge University Press.
- Torrance, E. P. (1988). The nature of creativity as manifest in its testing. In R. J. Sternberg (Ed.), *The nature of creativity* (pp. 43-75). Cambridge: Cambridge University Press.
- Udris, I. & Rimann, M. (1994). Ingenieure - alter Beruf, neue Werte? Untersuchungen zur Berufssituation, zu Wertorientierungen und Arbeitszufriedenheit von Ingenieuren. In L. von Rosenstiel, T. Lang & E. Sigl (Eds.), *Fach- und Führungsnachwuchs finden und fördern* (pp. 135-152). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Udris, I. & Rimann, M. (1995). Fragebögen zur Arbeitszufriedenheit nach dem Modell von Bruggemann - eine Dokumentation. Unveröffentlichtes Arbeitspapier.

Literatur

- Zürich. Unpublished unveröffentlichtes Arbeitspapier. Eidgenössische Technische Hochschule, Institut für Arbeitspsychologie.
- Unsworth, K. L. (2001). Unpacking creativity. *Academy of Management Review*, 26, 289-297.
- Unsworth, K. L., Wall, T. D. & Carter, A. (2005). Creative requirement. A neglected construct in the study of employee creativity? *Group & Organization Management*, 30, 541-560.
- Van de Ven, A. H. & Angle, H. L. (2000). An introduction to the Minnesota Innovation Research Program. In A. H. Van de Ven, H. L. Angle & M. S. Poole (Eds.), *Research on the management of innovation. The Minnesota studies* (pp. 3-30). Oxford: Oxford University Press.
- Van de Ven, A. H., Polley, D. E., Garud, R. & Venkataraman, S. (1999). *The innovation journey*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Dyne, L., Jehn, K. A. & Cummings, A. (2002). Differential effects of strain on two forms of work performance: individual employee sales and creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 57-74.
- Wegge, J. & van Dick, R. (2006). Arbeitszufriedenheit, Emotionen bei der Arbeit und organisationale Identifikation. In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde* (pp. 11-36). Göttingen: Hogrefe.
- Weisberg, R. W. (1988). Problem solving and creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), *The nature of creativity* (pp. 148-176). Cambridge: Cambridge University Press.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies for vocational rehabilitation*. (No. XXII). Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 19, pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.
- West, M. A. (1989). Innovation amongst health care professionals. *Social Behavior*, 4, 173-184.
- Widmer, M. (1988). *Stress. Stressbewältigung und Arbeitszufriedenheit beim Krankenpflegepersonal*. Aarau: Schweizerisches Institut für Gesundheits- und Krankenhauswesen SKI.

Literatur

- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Zhou, J. & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.
- Zhou, J. & Shalley, C. E. (Eds.). (2008). *Handbook of organizational creativity*. New York: Erlbaum.
- Zhou, J., Shin, S. J. & Cannella, A. A. J. (2008). Employee self-perceived creativity after mergers and acquisitions. Interactive effects of threat-opportunity perception, access to resources, and support for creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 397-421.

Anhang

A verwandte Skalen	S. 2
B Test der Voraussetzungen für die Varianzanalyse	S. 9
C Test der Voraussetzungen für die hierarchische Regressionsanalyse (Hypothese 4)	S. 16
D Test der Voraussetzungen für die hierarchische Regressionsanalyse (Hypothese 5)	S. 19

A verwandte Skalen**A-1 Übersicht über verwandte Skalen**

Tab. A: In der Untersuchung verwandte Skalen

Konstrukt und Quelle (ggf. Quelle der Übersetzung) Quelle	erhoben in Stichprobe			α	Originalitems
	1	2	3		
Stabilisierte AZ (Eigenkonstruktion)	x	x	x		
Progressive AZ (Eigenkonstruktion)	x	x	x		
Resignative AZ (Eigenkonstruktion)	x	x	x		
Kreativität (Selbsteinschätzung, n = 222; Zhou & George, 2001; deutsche Übersetzung von Ohly, Sonnentag & Plunkte, 2006)	x			.93	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich schlage neue Wege vor, um Ziele zu erreichen. 2. Ich lasse mir neue und praktische Ideen einfallen, um die Leistung zu verbessern. 3. Ich spüre neue Technologien, Prozesse, Techniken und/oder Produkte auf. 4. Ich schlage neue Wege vor, um die Qualität zu erhöhen. 5. Ich bin eine gute Quelle für kreative Ideen. 6. Ich fürchte mich nicht davor, Risiken einzugehen. 7. Ich fördere und vertrete Ideen gegenüber anderen. 8. Ich zeige Kreativität bei der Arbeit, wenn ich die Möglichkeit dazu bekomme. 9. Ich entwickle angemessene Entwürfe/Konzepte und Zeitpläne für die Einführung neuer Ideen. 10. Ich habe oft neue und innovative Ideen. 11. Ich denke mir kreative Lösungen für Probleme aus. 12. Ich habe oft eine neue Herangehensweise an Probleme. 13. Ich schlage neue Wege vor, eine Aufgabe zu erledigen.
Kreativität (Vorgesetzten-einschätzung, n = 159; Zhou & George, 2001; deutsche Übersetzung von Ohly, Sonnentag & Plunkte, 2006)	x			.95	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er/Sie schlägt neue Wege vor, um Ziele zu erreichen. 2. Er/Sie lässt sich neue und praktische Ideen einfallen, um die Leistung zu verbessern. 3. Er/Sie spürt neue Technologien, Prozesse, Techniken und/oder Produkte auf. 4. Er/Sie schlägt neue Wege vor, um die Qualität zu erhöhen. 5. Er/Sie ist eine gute Quelle für kreative Ideen. 6. Er/Sie fürchtet sich nicht davor, Risiken einzugehen. 7. Er/Sie fördert und vertritt Ideen gegenüber anderen. 8. Er/Sie zeigt Kreativität bei der Arbeit, wenn er/sie die Möglichkeit dazu bekommt. 9. Er/Sie entwickelt angemessene Entwürfe/Konzepte und Zeitpläne für die Einführung neuer Ideen. 10. Er/Sie hat oft neue und innovative Ideen. 11. Er/Sie denkt sich kreative Lösungen für Probleme aus. 12. Er/Sie hat oft eine neue Herangehensweise an Probleme. 13. Er/Sie schlägt neue Wege vor, eine Aufgabe zu erledigen.
Positiver Affekt – PANAS (Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch, 1996)		x	x	.80 .90	<ol style="list-style-type: none"> 1. aktiv 2. interessiert 3. freudig erregt 4. stark 5. angeregt 6. stolz 7. begeistert 8. wach 9. entschlossen 10. aufmerksam
Negativer Affekt – PANAS		x	x	.79	<ol style="list-style-type: none"> 1. bekümmert

Anhang

(Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch, 1996)			.90	<ol style="list-style-type: none"> 2. verärgert 3. schuldig 4. erschrocken 5. feindselig 6. gereizt 7. beschämt 8. nervös 9. durcheinander 10. ängstlich
Arbeitszufriedenheit – affektives Maß: Overall Job Satisfaction Scale (OJS; Brayfield & Rothe, 1951)		x		<ol style="list-style-type: none"> 1. Meine Arbeit erscheint mir wie ein Hobby 2. Meine Arbeit ist in der Regel so interessant, dass ich mich nicht langweile 3. Es scheint, dass meine Freunde mehr Interesse an ihrer Arbeit haben als ich (R) 4. Ich halte meine Arbeit für eher unerfreulich (R) 5. Ich habe mehr Spaß an meiner Arbeit als an meiner Freizeit 6. Ich bin von meiner Arbeit oft gelangweilt (R) 7. Ich bin ziemlich zufrieden mit meiner derzeitigen Arbeit 8. Die meiste Zeit muss ich mich dazu zwingen, zur Arbeit zu gehen (R) 9. Zur Zeit bin ich mit meiner Arbeit zufrieden 10. Ich erlebe meine Arbeit nicht interessanter als andere es tun (R) 11. Ich mag meine Arbeit wirklich nicht (R) 12. Ich finde, dass ich glücklicher in meiner Arbeit bin als die meisten anderen Menschen 13. An den meisten Tagen bin ich von meiner Arbeit begeistert 14. Die meisten Arbeitstage scheinen, als wollten sie nicht enden (R) 15. Ich mag meine Arbeit mehr als der durchschnittliche Mitarbeiter es tut 16. Meine Arbeit ist ziemlich uninteressant (R) 17. Ich finde richtiges Vergnügen in meiner Arbeit 18. Ich bin enttäuscht darüber, dass ich diese Arbeit jemals angenommen habe (R)
Arbeitszufriedenheit – kognitives Maß: Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ; Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967)		x		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich bin zufrieden, die Möglichkeit zu haben, immer beschäftigt zu sein 2. Ich bin zufrieden, die Möglichkeit zu haben, alleine im Job zu arbeiten 3. Ich bin zufrieden, die Möglichkeit zu haben, von Zeit zu Zeit andere Dinge zu tun 4. Ich bin zufrieden, die Chance zu haben, in der Gesellschaft anerkannt zu sein 5. Ich bin zufrieden mit der Art, wie mein Vorgesetzter mit den Mitarbeiter umgeht 6. Ich bin zufrieden mit der Kompetenz meines Vorgesetzten beim Entscheiden 7. Ich bin zufrieden, Dinge zu tun, die nicht gegen mein Gewissen stehen 8. Ich bin zufrieden mit der Möglichkeit, anderen Menschen zu sagen, was sie tun sollen 9. Ich bin zufrieden mit der Chance Dinge zu tun, die meine Fähigkeiten zum Einsatz bringen 10. Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, wie die Grundsätze meines Unternehmens in die Praxis umgesetzt werden 11. Ich bin zufrieden mit der Bezahlung und der Arbeitsmenge, die ich leiste 12. Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten in dieser Arbeit aufzusteigen 13. Ich bin zufrieden mit der Freiheit, mein eigenes Urteilsvermögen einzusetzen 14. Ich bin zufrieden mit der Möglichkeit, eigene Arbeitsmethoden

Anhang

				<p>auszuprobieren</p> <p>15. Ich bin zufrieden mit den Arbeitsbedingungen</p> <p>16. Ich bin zufrieden mit der Art, mit der meine Kollegen miteinander auskommen</p> <p>17. Ich bin zufrieden über Lob, das ich für gute Arbeit bekomme</p> <p>18. Ich bin zufrieden mit dem Gefühl, etwas bei meiner Arbeit geleistet zu haben</p>
Allgemeine AZ (Kunin, 1955)	x			 <p style="text-align: right;">(R)</p>
Anspruchsniveaudynamik (selbst generiert)	x			<p>1. Ja, ich bin jetzt weniger anspruchsvoll als zu Anfang.</p> <p>2. Nein, meine Ansprüche sind dieselben wie zu Anfang.</p> <p>3. Ja, ich bin jetzt anspruchsvoller als zu Anfang.</p>
Problemorientiertes Coping (Cooper, Sloan & Williams, 1988)	x		.73	<p>1. Versuchen mit der Situation objektiv und in einer emotionslosen Weise umzugehen.</p> <p>2. Effektives Zeitmanagement.</p> <p>3. Vorausplanen.</p> <p>4. Selektive Aufmerksamkeit einsetzen (sich auf spezifische Probleme konzentrieren).</p> <p>5. Prioritäten setzen und entsprechend mit dem Problem umgehen.</p> <p>6. Versuchen, einen Moment Abstand zu nehmen und die Situation zu überdenken.</p>
Arbeitsengagement – Vitalität (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)	x		.84	<p>1. Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.</p> <p>2. Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.</p> <p>3. Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.</p> <p>4. Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben.</p> <p>5. Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig.</p> <p>6. Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft.</p>
Arbeitsengagement – Hingabe (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)	x		.85	<p>1. Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll.</p> <p>2. Ich bin von meiner Arbeit begeistert.</p> <p>3. Meine Arbeit inspiriert mich.</p> <p>4. Ich bin stolz auf meine Arbeit.</p> <p>5. Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich.</p>
Arbeitsengagement – Absorption (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)	x		.94	<p>1. Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge.</p> <p>2. Während ich arbeite, vergesse ich alles um mich herum.</p> <p>3. Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.</p> <p>4. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.</p> <p>5. Meine Arbeit reißt mich mit.</p> <p>6. Ich kann mich nur schwer von meiner Arbeit lösen.</p>
Autonomie – JDS (Schmidt & Kleinbeck, 1999)	x		.78	<p>1. Wie viel Selbständigkeit haben Sie bei Ihrer Arbeit? Das heißt, in welchem Ausmaß können Sie selbst bestimmen, wie Sie bei der Ausführung Ihrer Arbeit vorgehen?</p> <p>2. Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.</p> <p>3. Ich habe überhaupt keine Möglichkeit, persönliche Initiative und Eigenständigkeit bei meiner Arbeit einzubringen (R).</p>

R = Item umgekehrt codiert

A-2 Überprüfung eingesetzter Skalen: Arbeitsengagement

Zur Überprüfung der Skalenstruktur wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse berechnet. Fehlende Werte wurden listenweise gelöscht (Byrne, 2001), was zu einer reduzierten Stichprobengröße von $n = 209$ führte. Die Abbildungen A-2.1 und A-2.2 zeigen jeweils das theoretische und empirische Drei-Faktoren-Modell und die Abbildungen A-2.3 und A-2.4 das theoretische und empirische Ein-Faktoren-Modell.

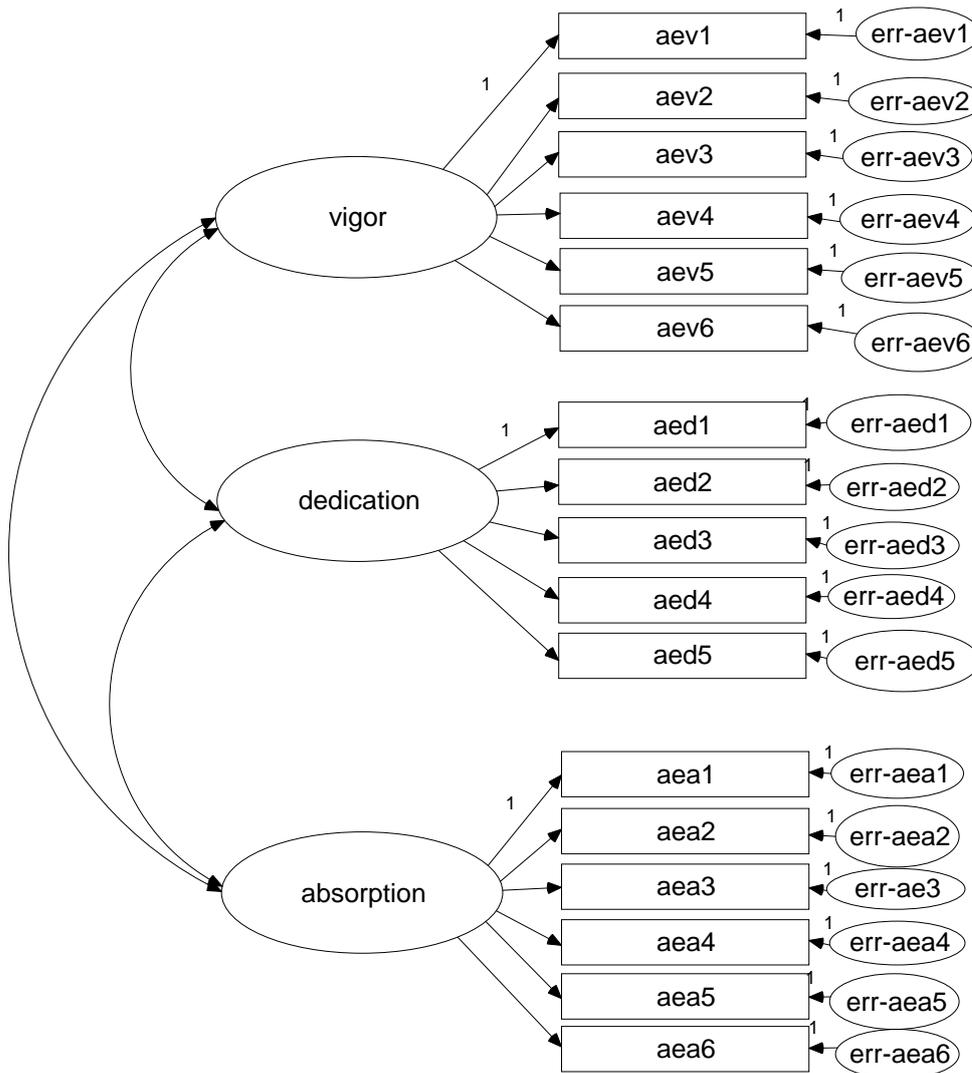


Abb. A-2.1: Theoretisches Drei-Faktoren-Modell zur Skala Arbeitsengagement (Stichprobe 1, $n = 209$, AMOS-Abbildung)

Anhang

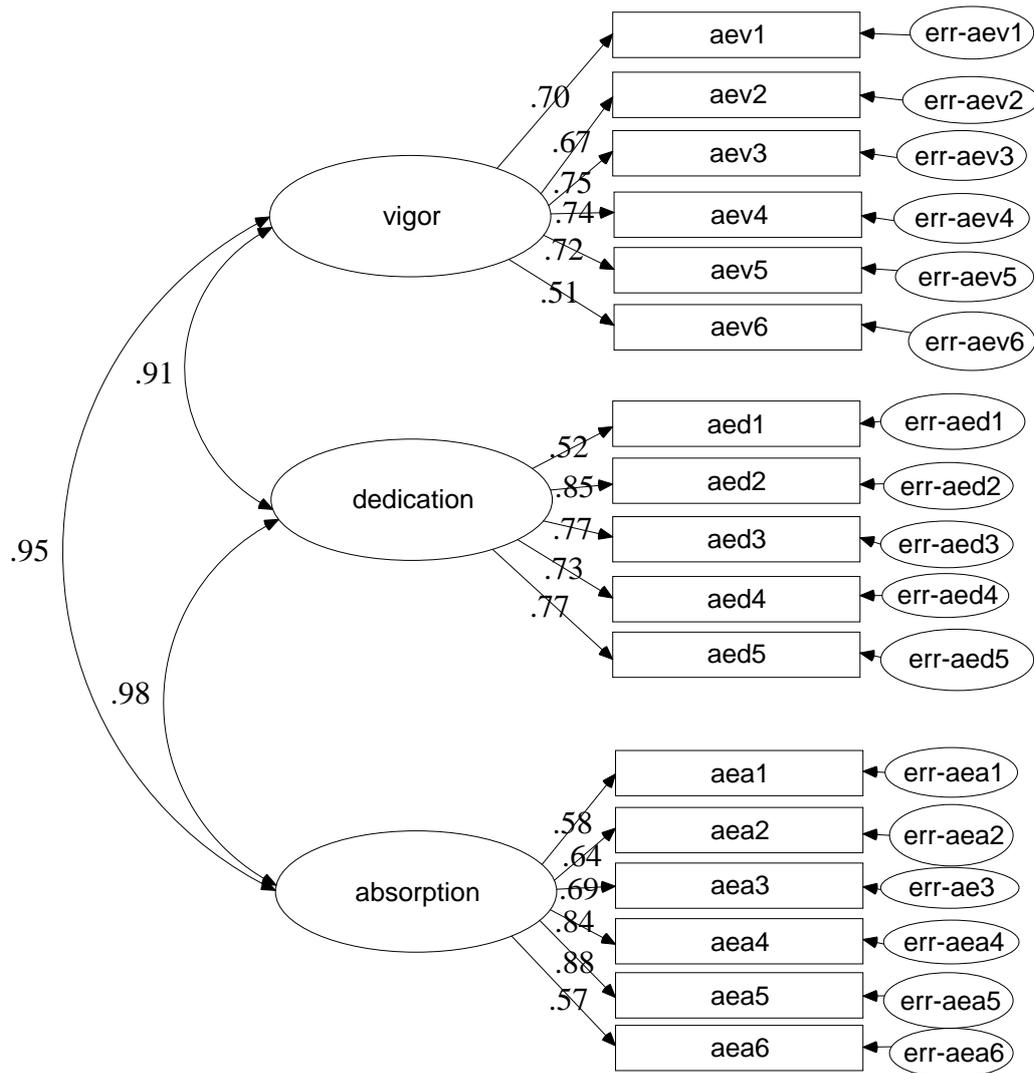


Abb. A-2.2: Empirisches Drei-Faktoren-Modell zur Skala Arbeitsengagement (Stichprobe 1, n = 209, AMOS-Abbildung)

Anhang

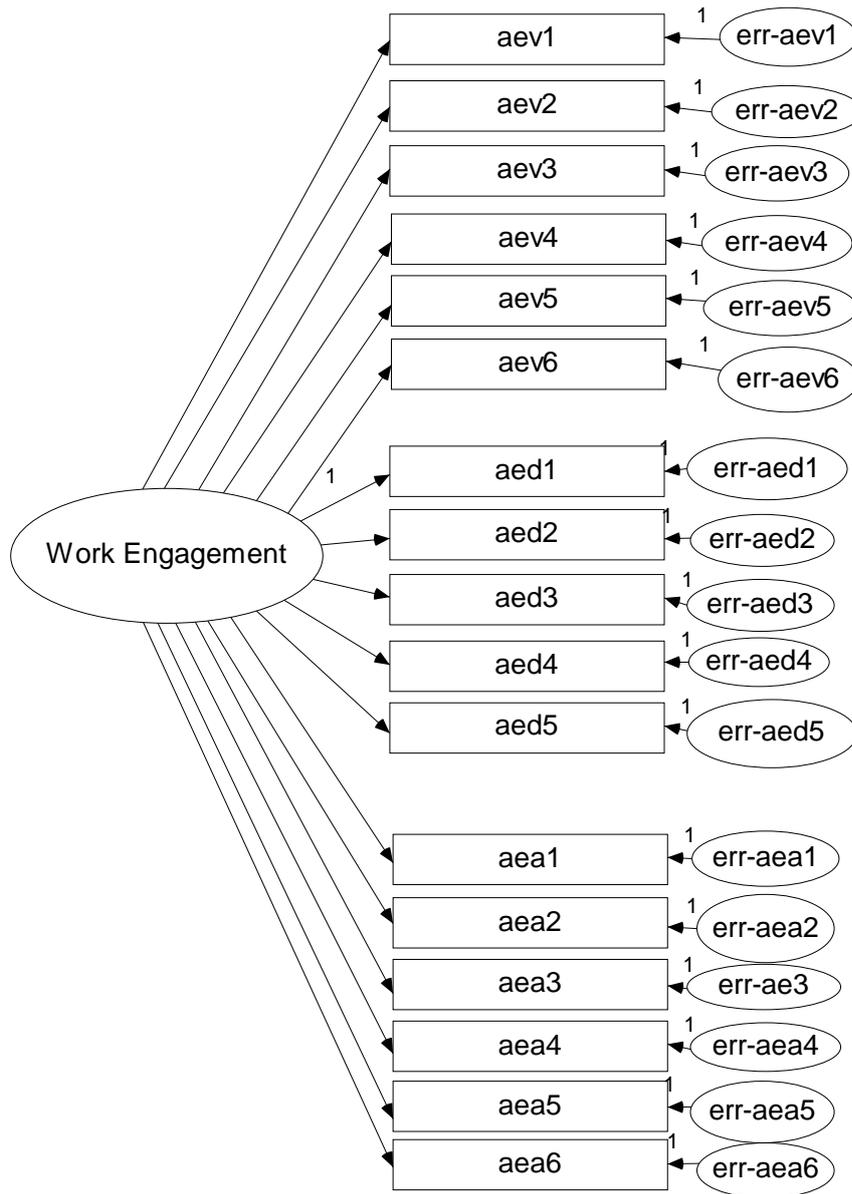


Abb. A-2.3: Theoretisches Ein-Faktoren-Modell zur Skala Arbeitsengagement (Stichprobe 1, n = 209, AMOS-Abbildung)

Anhang

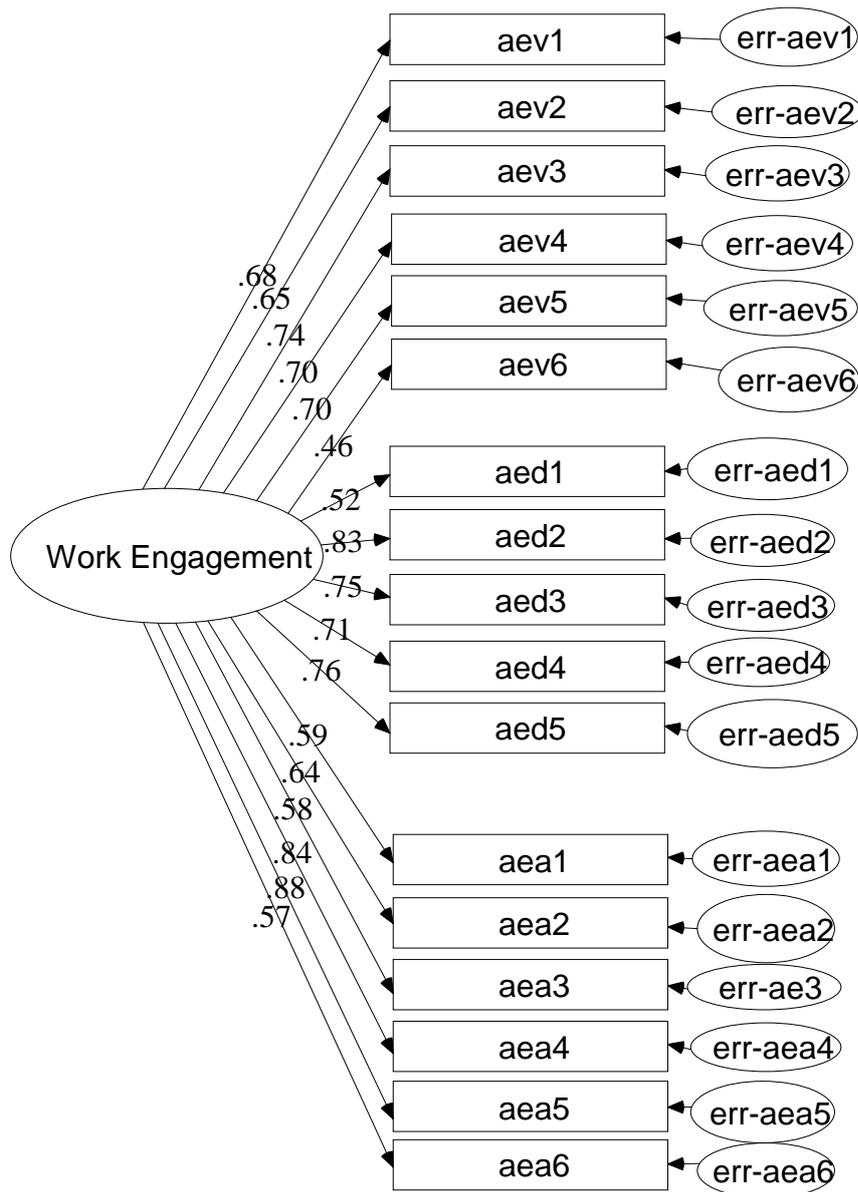


Abb. A-2.4: Empirisches Ein-Faktoren-Modell zur Skala Arbeitsengagement (Stichprobe 1, n = 209, AMOS-Abbildung)

Tab. A-2: Passungs-Kennwerte der empirischen Drei-Faktoren-Modelle und der alternativen Ein-Faktor-Modelle für die konfirmatorische Faktorenanalyse zu Arbeitsengagement

	χ^2	df	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
Drei-Faktoren-Modell	387,51**	116	.80	.74	.87	.83	.11
Ein-Faktor-Modell	408,17**	119	.80	.74	.86	.82	.11

n = 209, **p < .01

B Test der Voraussetzungen für die Varianzanalyse

B-1 Test der Voraussetzungen der einfaktoriellen univariaten Varianzanalyse zum Vergleich der Mittelwerte in den drei Clustern progressiv zufriedener Typ, resignativ unzufriedener Typ und stabilisiert zufriedener Typ

Tabelle B-1.1 zeigt die Ergebnisse der Kolmogorov-Smirnov-Tests auf Normalverteilung und Tabelle B-1.2 die Ergebnisse des Levene-Tests auf Unabhängigkeit der Varianzen für die Variablen Autonomie, allgemeine Arbeitszufriedenheit und problemorientiertes Coping.

Tab. B-1.1: Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov-Tests

	Allgemeine AZ			Autonomie			Problemorientiertes Coping		
	Cluster			Cluster			Cluster		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
n	103	30	89	103	30	89	103	30	89
m	2,30	3,03	2,17	5,70	5,40	5,51	4,39	4,08	4,16
SD	1,09	1,38	0,88	0,94	0,96	1,06	0,69	0,73	0,71
Kolmogorov-Smirnov-Z	3,22**	1,15	2,99**	1,80**	0,92	1,41*	0,88	0,66	1,15

n = 222 (Stichprobe 1). **p < .01, *p < .05.

Tab. B-1.2: Ergebnisse des Levene-Tests auf Varianzhomogenität der Gruppen (Cluster)

	Levene-Statistik
Allgemeine AZ (z-Wert)	3,77*
Autonomie (z-Wert)	1,29
Problemorientiertes Coping (z-Wert)	0,37

n = 222 (Stichprobe 1). **p < .01, *p < .05.

Die Abbildungen B-1.1 bis B-1.9 zeigen die Normalverteilungsplots für allgemeine AZ, Autonomie und problemorientiertes Coping in allen Clustern.

Anhang

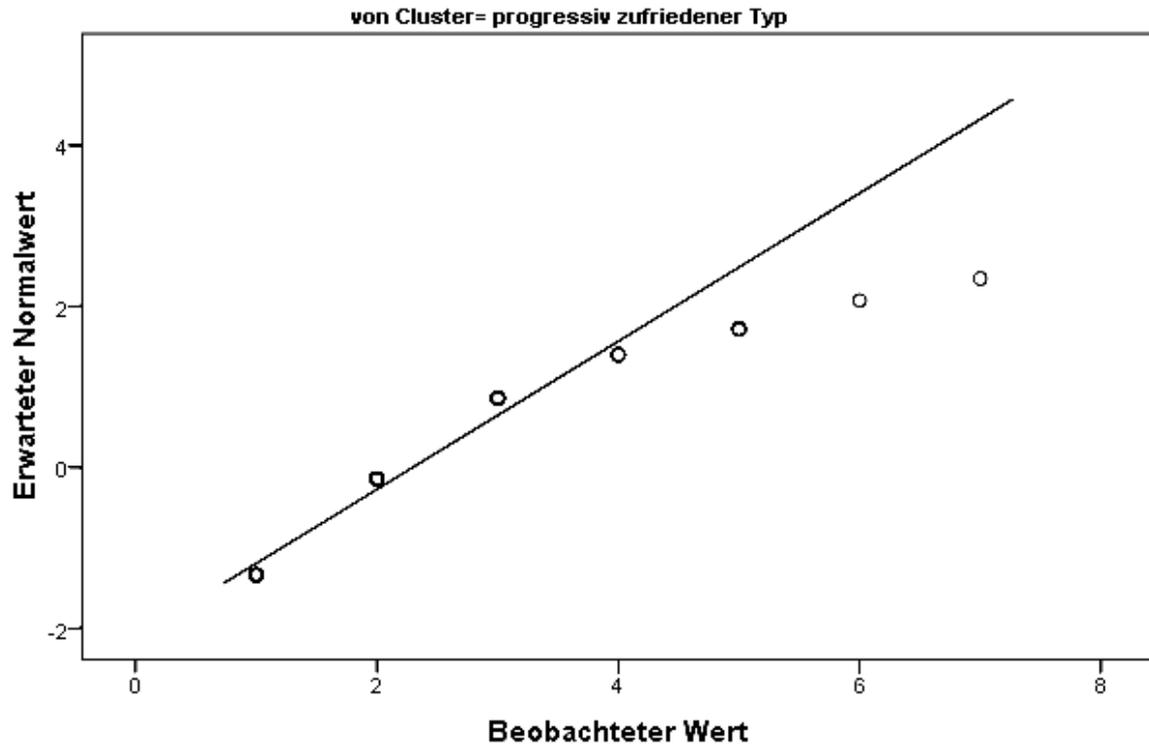


Abb. B-1.1: Normalverteilungsplot für die Variable allgemeine AZ in Cluster 1

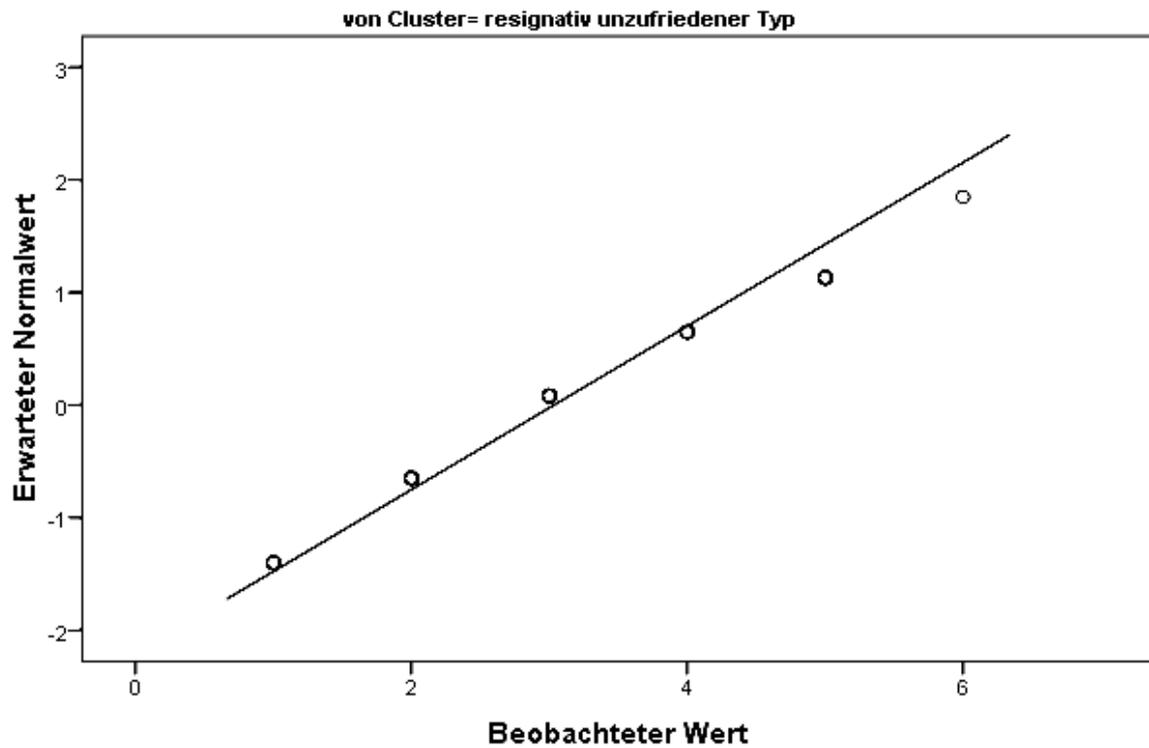


Abb. B-1.2: Normalverteilungsplot für die Variable allgemeine AZ in Cluster 2

Anhang

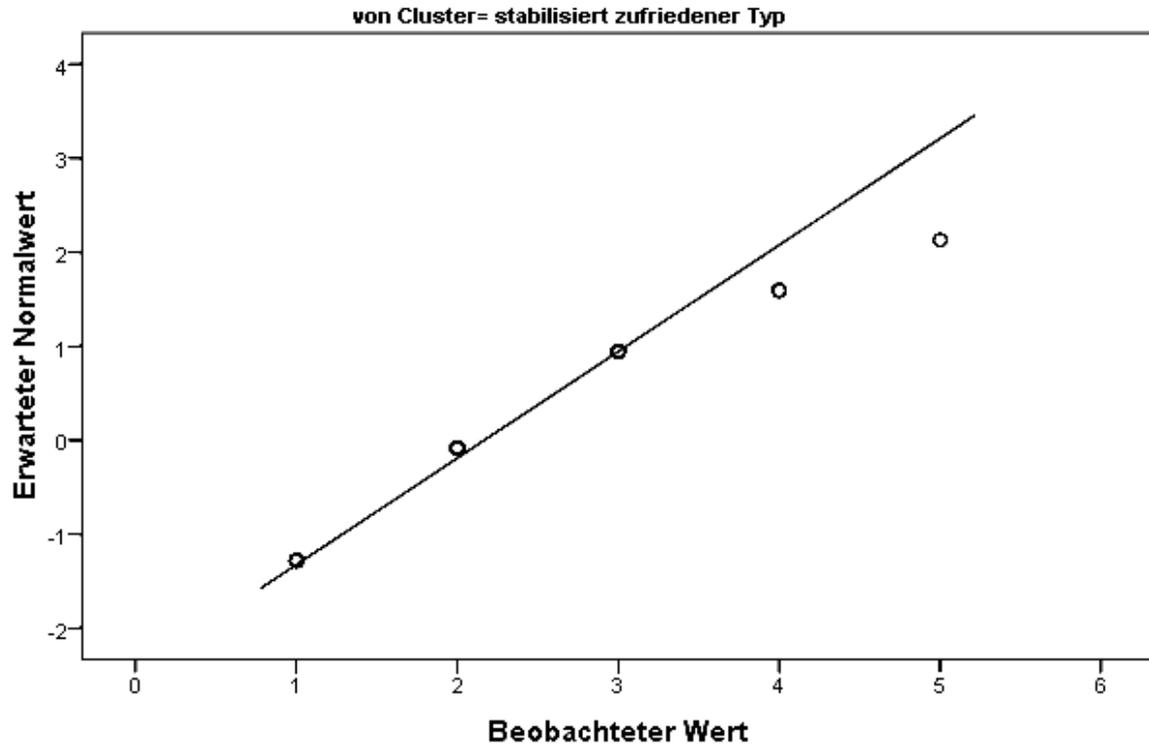


Abb. B-1.3: Normalverteilungsplot für die Variable allgemeine AZ in Cluster 3

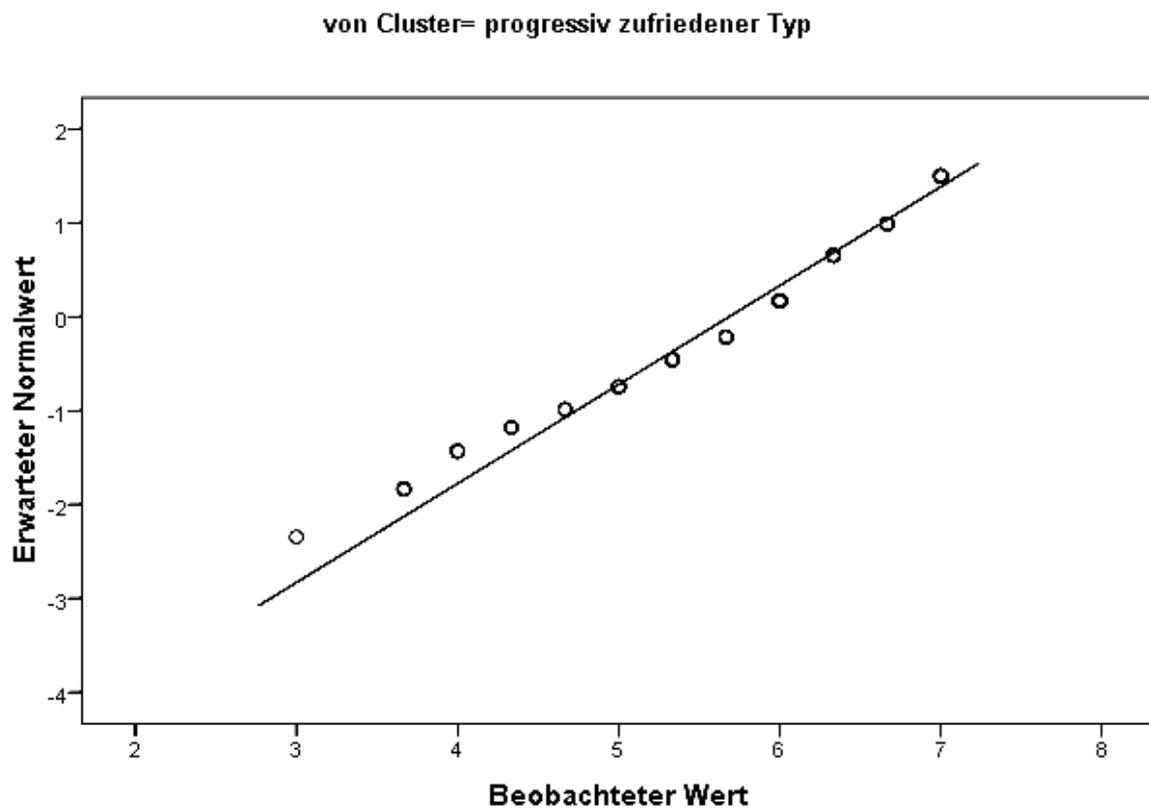


Abb.B-1.4: Normalverteilungsplot für die Variable Autonomie in Cluster 1

Anhang

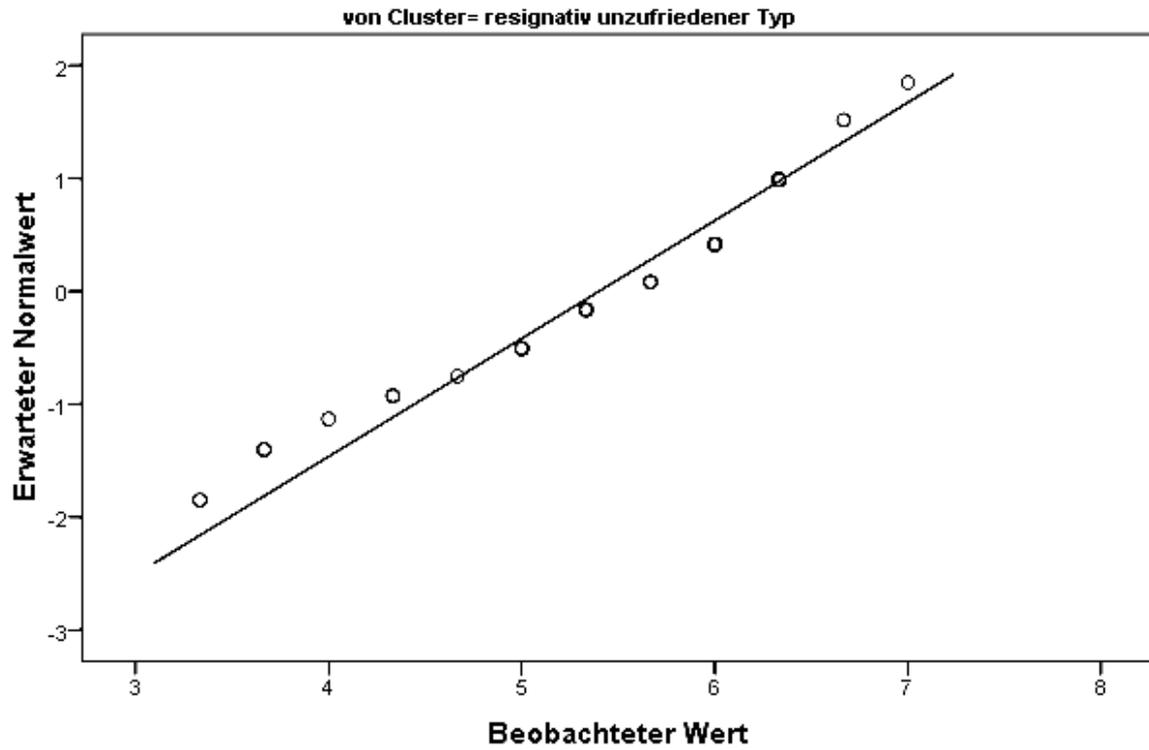


Abb. B-1.5: Normalverteilungsplot für die Variable Autonomie in Cluster 2

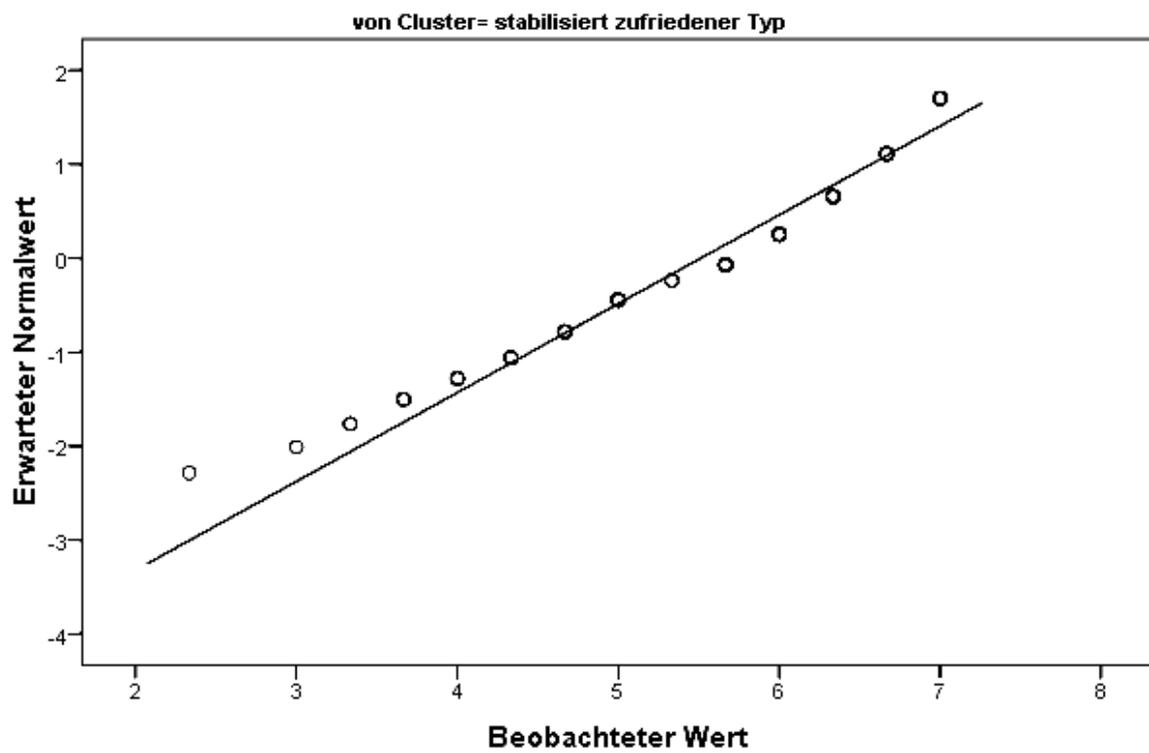


Abb. B-1.6: Normalverteilungsplot für die Variable Autonomie in Cluster 3

Anhang

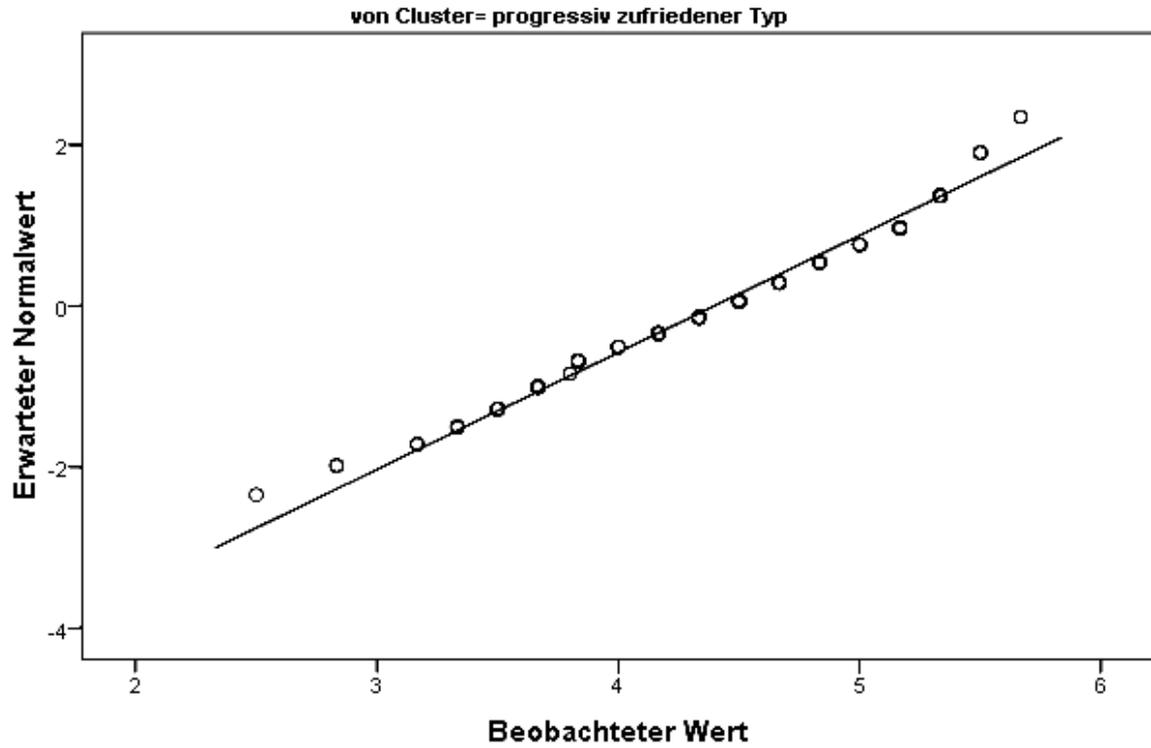


Abb. B-1.7: Normalverteilungsplot für die Variable problemorientiertes Coping in Cluster 1

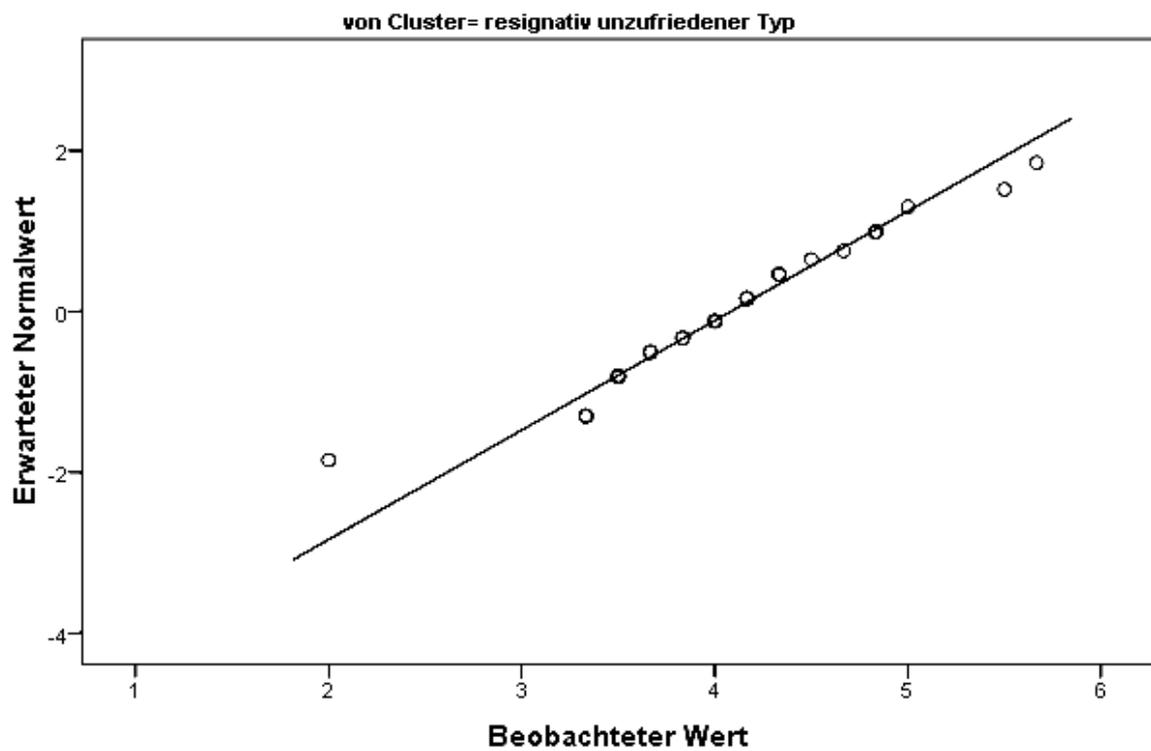


Abb. B-1.8: Normalverteilungsplot für die Variable problemorientiertes Coping in Cluster 2

Anhang

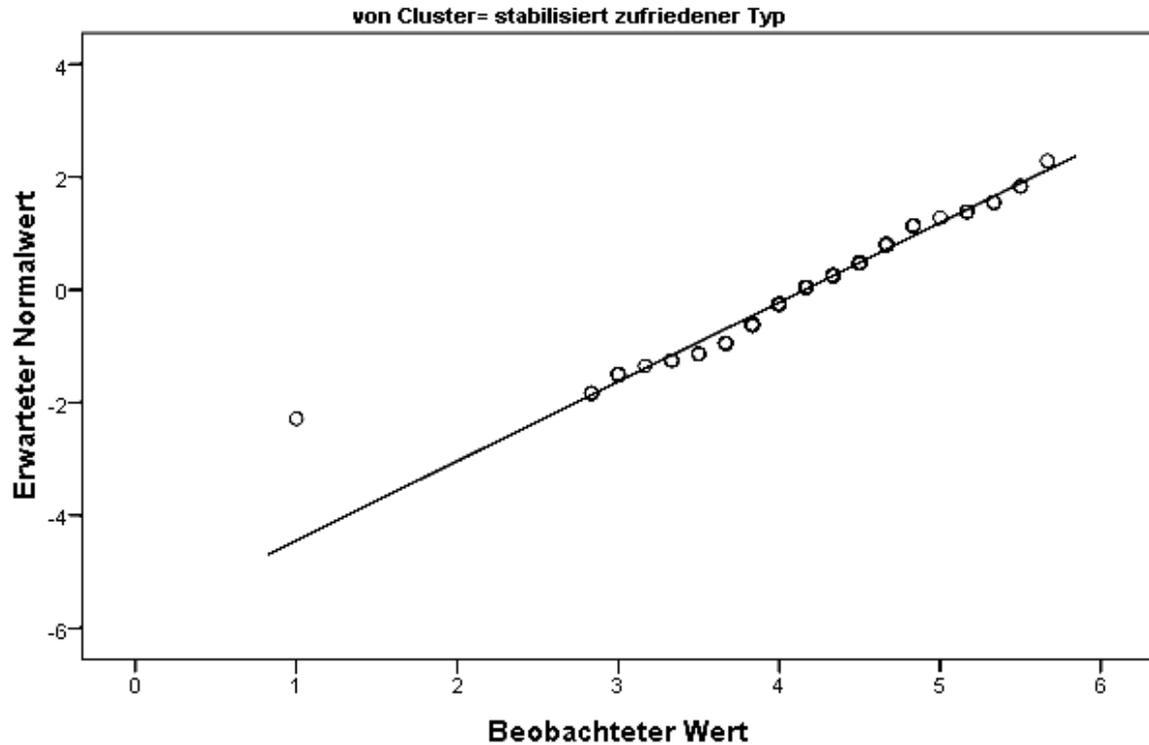


Abb. B-1.9: Normalverteilungsplot für die Variable *problemorientiertes Coping* in Cluster 3

Die Abbildungen B-1.10 bis B-1.12 zeigen die Boxplots für die Variable *allgemeine Arbeitszufriedenheit*, *Autonomie* und *problemorientiertes Coping* in den jeweiligen Clustern.

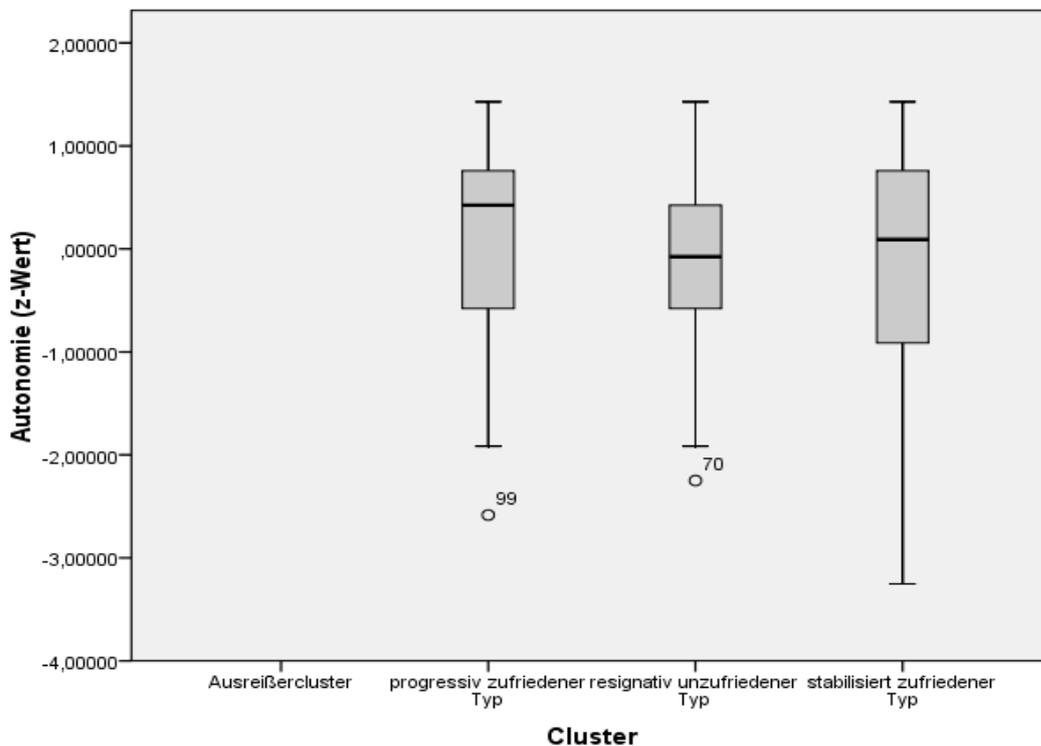


Abb. B-1.10: Boxplots für *Autonomie* in den jeweiligen Clustern

Anhang

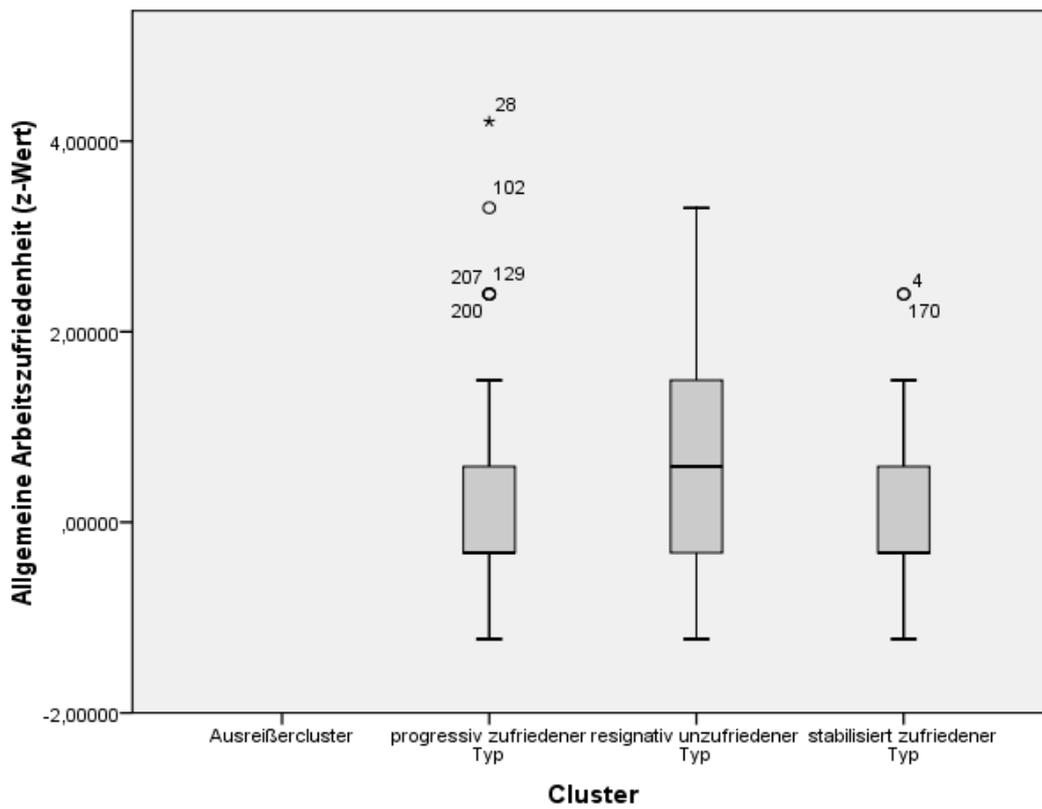


Abb. B-1.11: Boxplots für allgemeine AZ in den jeweiligen Clustern

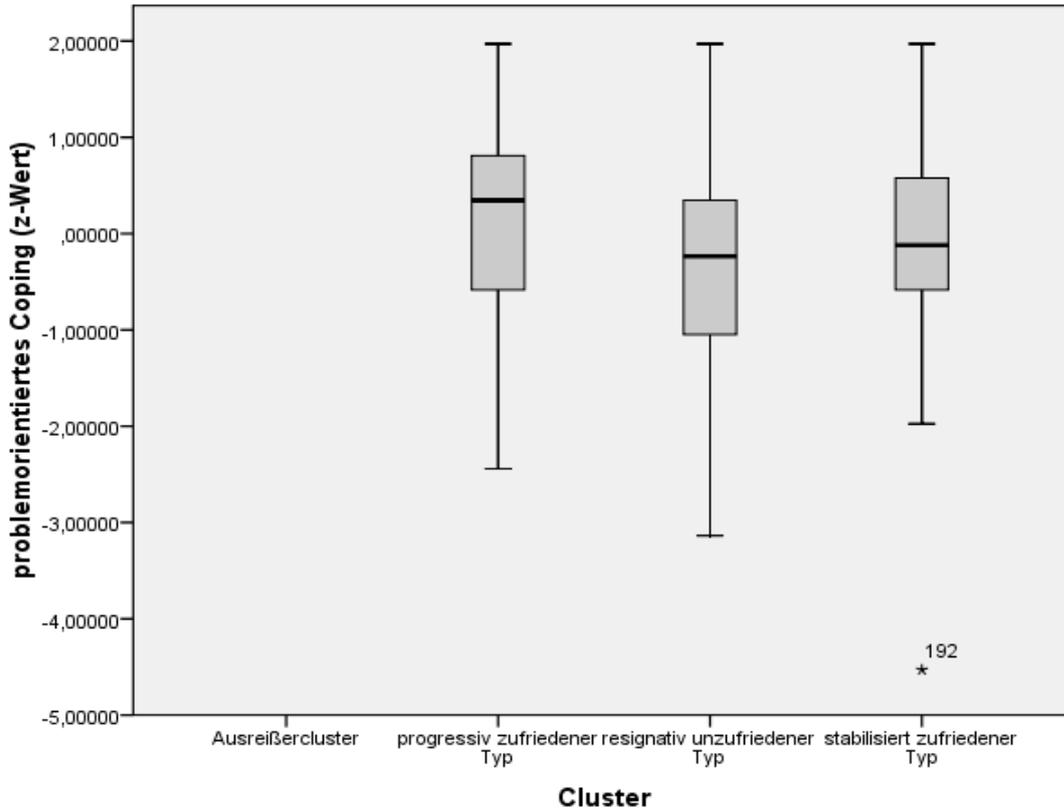


Abb. B-1.12: Boxplots für problemorientiertes Coping in den jeweiligen Clustern

B-2 Voraussetzungen für die einfaktorielle multivariate Varianzanalyse zum Vergleich der Cluster und der AZ-Skalenwerte

Box's M zum Test auf Gleichheit der Kovarianzenmatritzen: 30,48 ($p < .003$)

Tab. B-2: Levene-Tests auf Gleichheit der Fehlervarianzen

Skala	F	p
stabilisierte AZ (z-Wert)	2,57	0,08
progressive AZ (z-Wert)	0,21	0,81
resignative AZ (z-Wert)	0,04	0,96

C Test der Voraussetzungen für die hierarchische Regressionsanalyse (Hypothese 4)

C-1 Normalverteilungsplots für stabilisierte AZ, progressive AZ und resignative AZ (Hypothese 4)

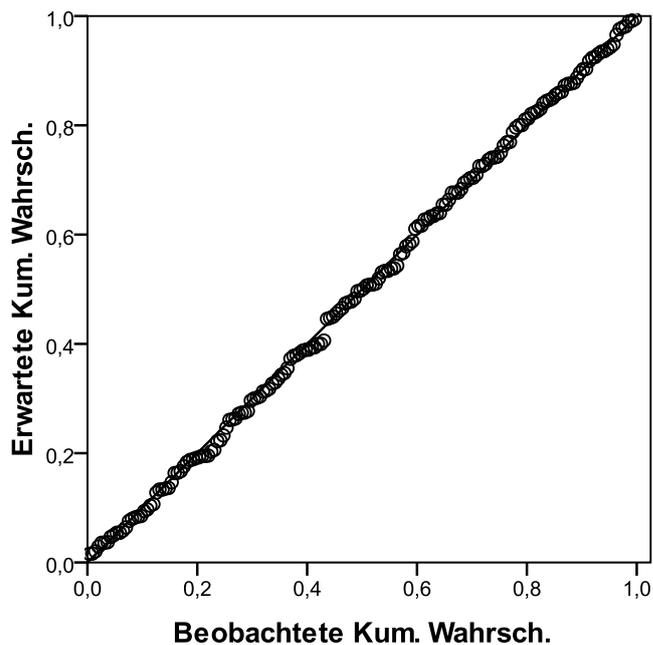


Abb. C-1.1: Normalverteilungsplot der standardisierte Residuen für die abhängige Variable stabilisierte AZ (z-Wert)

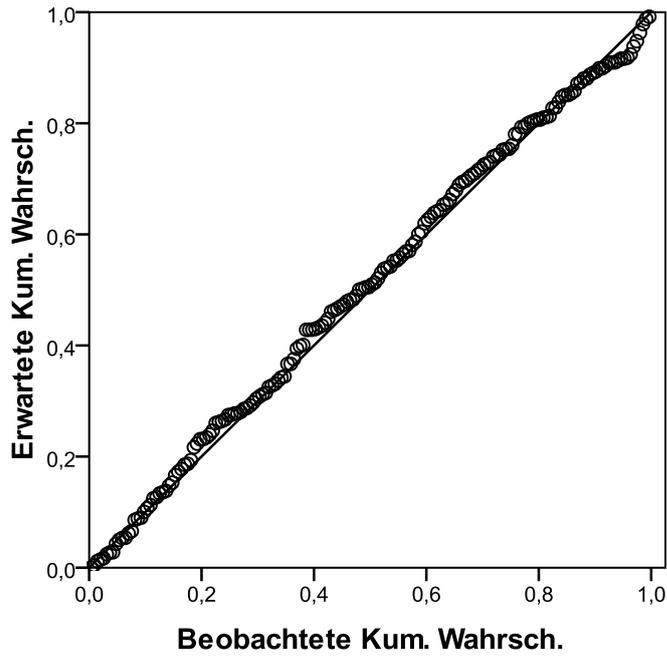


Abb. C-1.2: Normalverteilungsplot der standardisierte Residuen für die abhängige Variable progressive AZ (z-Wert)

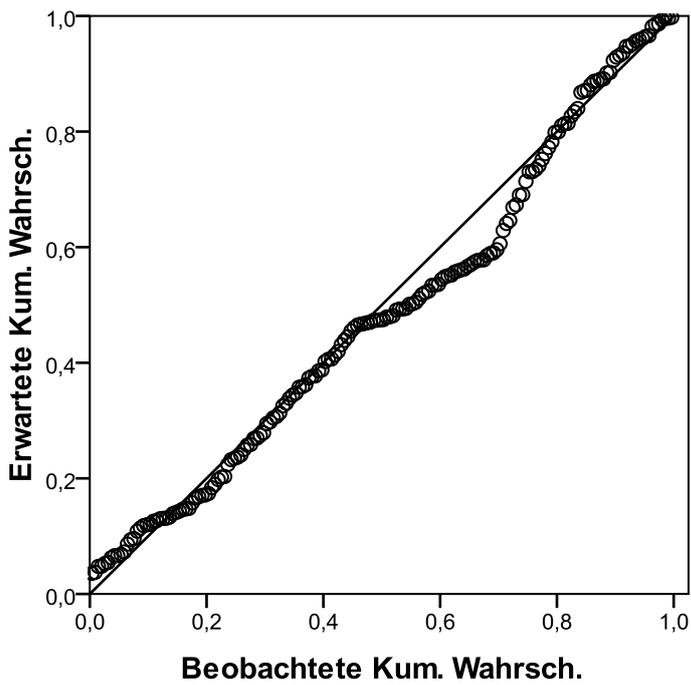


Abb. C-1.3: Normalverteilungsplot der standardisierte Residuen für die abhängige Variable resignative AZ (z-Wert)

C-2 Test der Residuen auf Normalverteilung

Tab. C-2: Kolmogorov-Smirnov-Tests zur Prüfung der Normalverteilung der Residuen (Hypothese 4)

		Residuum stabilisierte AZ (Hypothese 4a)	Residuum progressive AZ (Hypothese 4b)	Residuum resignative AZ Hypothese 4c)
n		180,00	180,00	180,00
Parameter der Normalverteilung ^a , b	m SD	0,00 0,78	0,00 0,72	0,00 0,77
Extremste Differenzen	Absolut Positiv Negativ	0,03 0,03 -0,02	0,04 0,04 -0,04	0,10 0,10 -0,03
Kolmogorov-Smirnov-Z		0,40	0,59	1,39*
Asymptotische Signifikanz (2- seitig)		1,00	0,88	0,04

*p < .05

C-3 Multikollinearität: Variance-Inflation-Factors (VIF) und Toleranzen

Tab. C-3: VIF- und Toleranzwerte für die hierarchischen Regressionen zu Hypothese 4

Modell	stabilisierte AZ (Hypothese 4a)		progressive AZ (Hypothese 4b)		resignative AZ (Hypothese 4c)	
	Toleranz	VIF	Toleranz	VIF	Toleranz	VIF
1 (Konstante)						
Berufs- erfahrung in Monaten	0,99	1,01	0,99	1,01	0,99	1,01
Geschlecht	0,99	1,01	0,99	1,01	0,99	1,01
2 (Konstante)						
Berufs- erfahrung in Monaten	0,99	1,02	0,99	1,02	0,99	1,02
Geschlecht	0,99	1,01	0,99	1,01	0,99	1,01
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
3 (Konstante)						
Berufs- erfahrung in Monaten	0,98	1,02	0,98	1,02	0,98	1,02
Geschlecht	0,99	1,01	0,99	1,01	0,99	1,01
Kognitive AZ (z-Wert MSQ)	0,41	2,47	0,41	2,47	0,41	2,47
Affektive AZ (z-Wert OJS)	0,41	2,46	0,41	2,46	0,41	2,46

C-4 Test auf Heteroskedastizität

Tab. C-4: Durbin-Watson-Statistiken für die Modelle zur Vorhersage von stabilisierter, progressiver und resignativer AZ (Hypothese 4)

Modell (abhängige Variable) und Hypothese, jeweils für das Gesamtmodell (nach Schritt 3 der hierarchischen Regression)	Durbin-Watson-Statistik
stabilisierte AZ (Hypothese 4a)	2,16
progressive AZ (Hypothese 4b)	2,05
resignative AZ (Hypothese 4c)	2,08

D Test der Voraussetzungen für die hierarchische Regressionsanalyse (Hypothese 5)

D-1 Normalverteilungsplots für stabilisierte AZ, progressive AZ und resignative AZ (Hypothese 5)

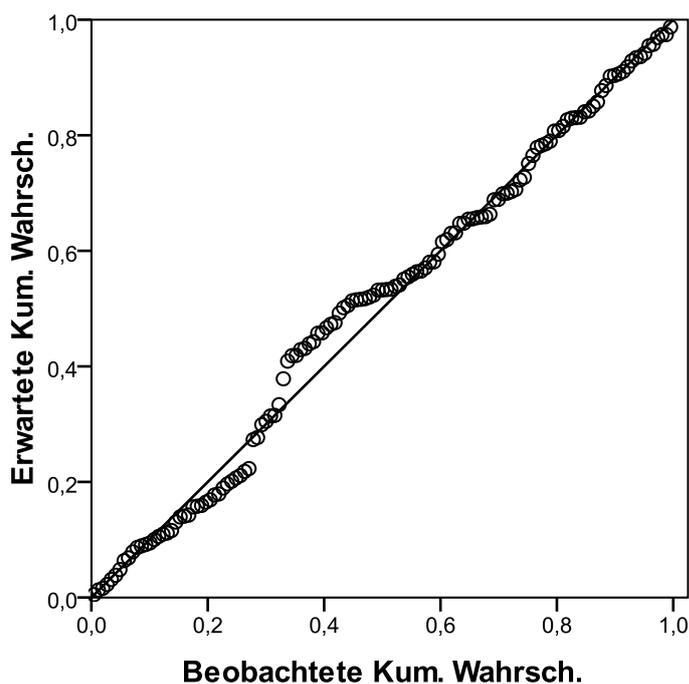


Abb. D-1.1: Normalverteilungsplot der standardisierte Residuen für die abhängige Variable stabilisierte AZ (z-Wert)

Anhang

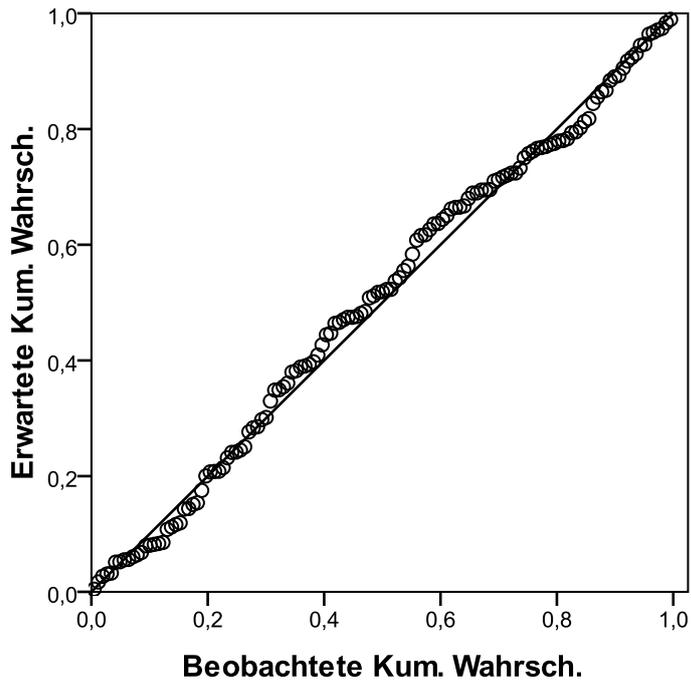


Abb. D-1.2: Normalverteilungsplot der standardisierte Residuen für die abhängige Variable progressive AZ (z-Wert)

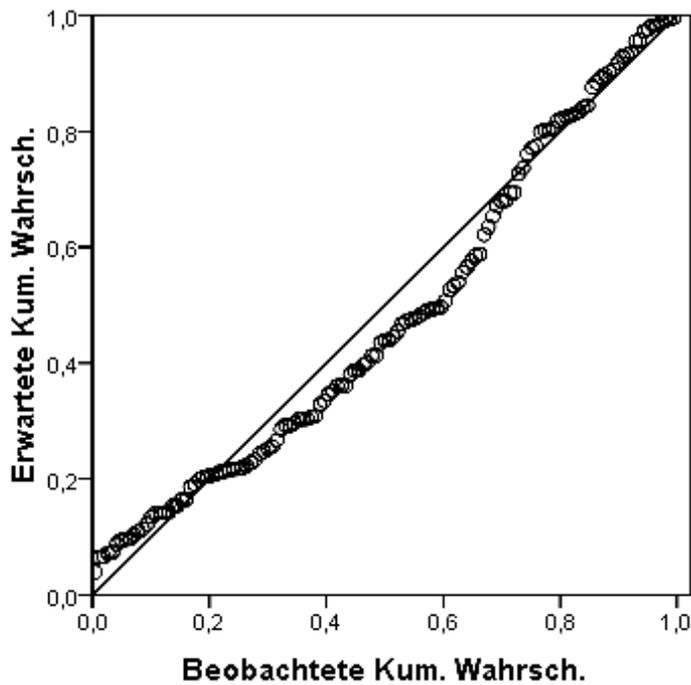


Abb. D-1.3: Normalverteilungsplot der standardisierte Residuen für die abhängige Variable resignative AZ (z-Wert)

D-2 Test der Residuen auf Normalverteilung*Tab. D-2: Kolmogorov-Smirnov-Tests zur Prüfung der Normalverteilung der Residuen (Hypothese 5)*

		Residuum stabilisierte AZ (Hypothese 5a, b)	Residuum progressive AZ (Hypothese 5c, d)	Residuum resignative AZ (Hypothese 5e, f)
n				
Parameter der	m	.00	.00	.00
Normalverteilung ^{a, b}	SD	.98	.98	.98
Extremste Differenzen	Absolut	.08	.06	.10
	Positiv	.05	.04	.10
	Negativ	-.07	-.06	-.06
Kolmogorov-Smirnov-Z		.89	.64	1,20
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		.41	.81	.11

*p < .05

D-3 Multikollinearität: Variance-Inflation-Factors (VIF) und Toleranzen*Tab. D-3: VIF- und Toleranzwerte für die hierarchischen Regressionen zu Hypothese 5*

Modell	stabilisierte AZ (Hypothese 5e, f)		progressive AZ (Hypothese 5c, d)		resignative AZ (Hypothese 5a, b)	
	Toleranz	VIF	Toleranz	VIF	Toleranz	VIF
1 (Konstante)						
Berufserfahrung in Monaten	0,98	1,02	0,98	1,02	0,98	1,02
Geschlecht	0,98	1,02	0,98	1,02	0,98	1,02
2 (Konstante)						
Berufserfahrung in Monaten	0,96	1,04	0,96	1,04	0,96	1,04
Geschlecht	0,96	1,05	0,96	1,05	0,96	1,05
Positiver Affekt (Z-Wert)	0,96	1,05	0,96	1,05	0,96	1,05
3 (Konstante)						
Berufserfahrung in Monaten	0,95	1,06	0,95	1,06	0,95	1,06
Geschlecht	0,95	1,05	0,95	1,05	0,95	1,05
Positiver Affekt (Z-Wert)	0,94	1,07	0,94	1,07	0,94	1,07
Negativer Affekt (Z-Wert)	0,97	1,03	0,97	1,03	0,97	1,03

D-4 Test auf Heteroskedastizität*Tab. D-4: Durbin-Watson-Statistiken für die Modelle zur Vorhersage von AZ-Formen (Hypothese 5)*

Modell (abhängige Variable) und Hypothese, jeweils für das Gesamtmodell (nach Schritt 3 der hierarchischen Regression)	Durbin-Watson-Statistik
resignative AZ (Hypothese 5a, b)	1,94
progressive AZ (Hypothese 5c, d)	2,14
stabilisierte AZ (Hypothese 5e, f)	2,13

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 2.1: Bruggemann-Modell (entnommen aus Bruggemann et al., 1975, S. 134-135).....	13
Abb. 2.2: Erweitertes Modell der Arbeitszufriedenheitsformen nach Büssing (modifiziert nach Büssing, Herbig, Bissles & Krüsken, 2006, S. 139)	15
Abb. 2.3: Theoretisches Modell von Widmer (modifiziert aus Widmer, 1988, S. 86)	25
Abb. 2.4: Empirisches Ergebnis von Widmer (AZ-Resignations-Plot; modifiziert aus Widmer, 1988, S. 133).....	25
Abb. 2.5: Prozessmodell der Kreativität nach Amabile (entnommen aus Amabile, 1996, S. 113)	40
Abb. 2.6: Kreativitätsmodell nach Amabile (entnommen aus Amabile, 1997, S. 53, eigene Übersetzung).....	46
Abb. 2.7: Coping- und Innovationsmodell nach Gebert (2007; Krause, 2004).....	55
Abb. 2.8: Stimmungslagen und Formen der Arbeitszufriedenheit.....	65
Abb. 2.9: Verbindung des Coping-Modells von Lazarus und Folkman (1984) mit dem Bruggemann-Modell (Bruggemann et al., 1975)	68
Abb. 2.10: Vereinfachtes Mediationsmodell zum Zusammenhang zwischen Autonomie, Arbeitszufriedenheitsformen und Kreativität.	69
Abb. 4.1: Verteilung der Personen auf Cluster in Stichprobe 1 (n = 222).	105
Abb. 4.2: Ergebnisse der Two-Step-Clusteranalyse mit den Variablen Anspruchsniveaudynamik, Autonomie, problemorientiertes Coping und allgemeine Arbeitszufriedenheit.....	106
Abb. 4.3: Theoretisches Drei-Faktoren-Modell mit je 3 Items	113
Abb. 4.4: Empirisches Drei-Faktoren-Modell mit je 3 Items in Stichprobe 2	114
Abb. 4.5: Empirisches Drei-Faktoren-Modell mit je 3 Items in Stichprobe 3	114
Abb. 4.6: Theoretisches Ein-Faktor-Modell.....	115
Abb. 4.7: Empirisches Ein-Faktor-Modell für Stichprobe 2	116
Abb. 4.8: Empirisches Ein-Faktor-Modell für Stichprobe 3	116
Abb. 4.9: Mediationsmodell mit Bedingungen nach Baron und Kenny (1986)	144

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 2.1: Entstehung von Anspruchsniveauveränderungen nach Büssing (entnommen aus Büssing, 1991, S. 103).....	17
Tab. 2.2: Empirische Untersuchungen zu Formen der Arbeitszufriedenheit (AZ = Arbeitszufriedenheit, AUZ = Arbeitsunzufriedenheit)	19
Tab. 2.3: Originalitems des AZK nach Bruggemann.....	22
Tab. 2.4: Zusammenfassende Anzahl von AZ-Formen, die in unterschiedlichen Studien bestätigt werden konnten. AUZ = Arbeitsunzufriedenheit.....	37
Tab. 2.5: Drei Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann et al. (1975).....	59
Tab. 3.1: Testung der Hypothesen an Stichproben, Auswertungsmethoden.....	76
Tab. 3.2: Übersicht über die verwendeten Stichproben	79
Tab. 3.3: Firmen der Stichprobe 1	82
Tab. 3.4: Generierte Items zur progressiven AZ.....	85
Tab. 3.5: Generierte Items zur stabilisierten AZ	86
Tab. 3.6: Generierte Items zur resignativen AZ	87
Tab. 3.7: Beispielhafte Zeile des Validierungsbogens	88
Tab. 4.1: Mittelwerte und Standardabweichungen der z-standardisierten Variablen Autonomie, problemorientiertes Coping und allgemeine Arbeitszufriedenheit pro Cluster	106
Tab. 4.2: Ergebnis der explorativen Faktorenanalyse für die generierten AZ-Skalen	109
Tab. 4.3: Minima, Maxima, Mittelwerte und Standardabweichungen der 3-Item- Skalen in Stichprobe 1, 2 und 3.....	111
Tab. 4.4: Interkorrelationen (r) und interne Konsistenzen (Cronbach's α) der 3-Item- Skalen in Stichprobe 1, 2 und 3.....	111
Tab. 4.5: Passungs-Kennwerte der empirischen Drei-Faktoren-Modelle und der alternativen Ein-Faktor-Modelle für die konfirmatorische Faktorenanalyse	117
Tab. 4.6: Mittelwerte und Standardabweichungen der z-standardisierten Variablen progressive AZ, resignative AZ und stabilisierte AZ in den jeweiligen Clustern	118
Tab. 4.7: Korrelationen der AZ-Formen mit kognitiver und affektiver AZ.....	120
Tab. 4.8: Hierarchische Regression zur Vorhersage von stabilisierter AZ durch kognitive und affektive AZ.....	121

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 4.9: Hierarchische Regression zur Vorhersage von progressiver AZ durch kognitive und affektive AZ.....	122
Tab. 4.10: Hierarchische Regression zur Vorhersage von resignativer AZ durch kognitive und affektive AZ.....	123
Tab. 4.11: Korrelationen (nach Pearson) zwischen AZ-Formen und Affekt in Stichprobe 3.....	124
Tab. 4.12: Hierarchische Regression zur Vorhersage von resignativer AZ durch positiven und negativen Affekt.....	126
Tab. 4.13: Hierarchische Regression zur Vorhersage von progressiver AZ durch positiven und negativen Affekt.....	127
Tab. 4.14: Hierarchische Regression zur Vorhersage von stabilisierter AZ durch positiven und negativen Affekt.....	128
Tab. 4.15: Korrelationen (Pearson) zwischen AZ-Formen und Work-Engagement	129
Tab. 4.16: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Arbeitsengagement durch Arbeitszufriedenheitsformen.....	131
Tab. 4.17: Korrelationen nach Pearson zwischen den Variablen stabilisierte, progressive und resignative AZ sowie Autonomie und Kreativität.....	133
Tab. 4.18: Intraklassen-Korrelationskoeffizienten (ICCs) für die abhängigen Variablen resignative, stabilisierte und progressive AZ und für Kreativität.....	135
Tab. 4.19: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Arbeitszufriedenheitsformen durch Autonomie, n (E1) = 222; n (E2) = 30.....	136
Tab. 4.20a: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Selbstbericht) durch Arbeitszufriedenheitsformen.....	137
Tab. 4.20b: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Vorgesetztenbericht) durch Arbeitszufriedenheitsformen.....	138
Tab. 4.21a: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Selbstbericht) durch Autonomie und Arbeitszufriedenheit.....	139
Tab. 4.21b: HLM-Ergebnisse zur Vorhersage von Kreativität (Vorgesetzten-Bericht) durch Autonomie und Arbeitszufriedenheit.....	140
Tab. 4.22: Sobel-Tests für Mediation.....	146