

Mona Bierbaum

**Berufliche Arbeitszufriedenheit und ihre
Bedeutung für die allgemeine
Lebenszufriedenheit**

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| Zusammenfassung | III |
| 1 Einleitung..... | 1 |
| 2 Die Bedeutung der Arbeit | 4 |
| 2.1 Die Arbeitsauffassung im historischen Verlauf..... | 4 |
| 2.2 Der Wert der Arbeit | 6 |
| 2.3 Die unterschiedlichen Funktionen der Arbeit..... | 9 |
| 3 Arbeitszufriedenheit | 13 |
| 3.1 Einführung und Forschungsüberblick..... | 13 |
| 3.2 Forschungshistorie: Der humanistische Ansatz..... | 15 |
| 3.3 Der Begriff Arbeitszufriedenheit | 16 |
| 3.3.1 Abgrenzung zu Motivation | 17 |
| 3.3.2 Definition..... | 17 |
| 3.4 Theoretische Zugänge zur Arbeitszufriedenheit..... | 20 |
| 3.4.1 Die Motivationstheorie von Maslow | 21 |
| 3.4.2 Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg | 24 |
| 3.4.3 Die Equity-Inequity-Theorie von Adams | 26 |
| 3.4.4 Die VIE-Theorie von Vroom..... | 28 |
| 3.4.5 Das Arbeitszufriedenheitsmodell von Bruggemann..... | 30 |
| 4 Lebenszufriedenheit..... | 36 |
| 4.1 Einführung | 36 |
| 4.2 Vielfalt der Begriffe..... | 36 |
| 4.3 Definition | 39 |
| 4.4 Komponentenmodelle | 42 |
| 4.4.1 Das Modell von Diener..... | 42 |
| 4.4.2 Das Modell von Becker | 43 |
| 4.4.3 Das Modell von Mayring..... | 44 |
| 4.5 Determinanten der Lebenszufriedenheit..... | 45 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5 | Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit .. | 48 |
| 5.1 | Bestandsaufnahme von ersten Forschungsansätzen zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit | 49 |
| 5.2 | Diskussion der Ergebnisse und neueste Forschungsansätze..... | 53 |
| 5.3 | Implikationen für die Praxis | 59 |
| 6 | Fazit und Ausblick..... | 63 |
| | Literaturverzeichnis | 66 |

Zusammenfassung

Über das Thema Arbeitszufriedenheit existiert eine unüberschaubare Anzahl von Forschungsarbeiten. Die Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit stand dabei lange Zeit nicht an erster Stelle des Erkenntnisinteresses, da andere Themen, wie z.B. der Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, wichtiger erschienen. In der vorliegenden Arbeit nun wird bilanziert, was bisher über den Zusammenhang von Arbeits- und Lebenszufriedenheit herausgefunden wurde. Einleitend wird darauf eingegangen, welche Rolle die Arbeit in unserer Gesellschaft spielt. Im Zuge dessen werden wichtige Aspekte des Wertewandels diskutiert, was zu dem Ergebnis führt, dass Selbstentfaltungswerte eine größere Rolle spielen, als dies noch vor einigen Jahrzehnten der Fall war. Nach einer ausführlichen Darstellung über die Arbeitszufriedenheitsforschung, in der sowohl ein Überblick über die Forschungshistorie, eine Definition, als auch ausgewählte Theorien zu diesem Konstrukt aufgeführt werden, folgt ein genauere Blick auf die Lebenszufriedenheit. Hier wird ebenso ein Definitionsversuch unternommen, einige Komponentenmodelle, in denen Lebenszufriedenheit enthalten ist, dargestellt und Determinanten aufgezeigt. Schließlich werden exemplarisch verschiedene Untersuchungsergebnisse zum Zusammenhang von Arbeits- und Lebenszufriedenheit präsentiert. Dazu konnten drei Hypothesen gefunden werden: Die Spillover-, die Kompensations- und die Segmentationshypothese. Letztlich stellte sich heraus, dass der Zusammenhang komplexer ist, als zunächst angenommen und Faktoren, wie etwa die Persönlichkeit, einen maßgeblichen Einfluss auf den Zusammenhang haben. Abschließend wird diskutiert welche Implikationen die referierten Ergebnisse für die Praxis enthalten und ein kurzer Ausblick auf mögliche zukünftige Forschungsarbeiten gewagt.

1 Einleitung

Das Thema Arbeitszufriedenheit¹ ist Gegenstand zahlreicher Studien. Im Rahmen der Human Relations-Bewegung, mit welcher der soziale Aspekt der Arbeit in den Vordergrund trat, kam das Interesse daran in den 1930er Jahren in den USA auf und bekam einen starken Schub in den 1950er und 1960er Jahren. In Deutschland erfreute sich das Thema erst in den 1970ern wachsender Beliebtheit (Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975, S. 13).

Forschungsstudien zum Thema Arbeitszufriedenheit sind sehr vielseitig. Arbeitszufriedenheit kann einerseits als abhängige Variable betrachtet werden, die sich entsprechend der gegebenen Umstände, wie z.B. Stress am Arbeitsplatz, verändert. Andererseits kann sie aber auch als unabhängige Variable gesehen werden, die determinierend für weitere Variablen sein kann, wie z.B. die Arbeitsleistung oder die Abwesenheitsrate. Da Arbeitszufriedenheitsstudien häufig von Unternehmerseite finanziert sind, deren Interesse in der Produktivitätssteigerung liegt, existieren sehr viele Studien zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Produktivität. Im Gegensatz dazu gibt es weitaus weniger Studien zu Fragen nach der Beziehung der Arbeitszufriedenheit zu Themen, die nicht direkt mit der Arbeit in Verbindung stehen, wie beispielweise die Gesundheit, die Befindlichkeit oder die allgemeine Lebenszufriedenheit des Arbeitenden² (Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975, S. 150).

Richtungsweisend bei der Themenwahl dieser Arbeit war u.a. ein Artikel über das sogenannte „downshifting“, ein Trend, der aus den USA kommt und über Großbritannien nun auch Deutschland erreicht hat.³ Der Begriff „downshifting“ kommt aus dem Amerikanischen und bedeutet soviel wie „einen Gang runterschalten“. Viele Menschen kommen mit dem wachsenden Druck in der Arbeitswelt nicht mehr zurecht und entscheiden sich daher gegen Geld und für mehr Lebensqualität, nach dem Motto: „Wer weniger arbeitet, lebt besser“. Diese Entwicklung lässt vermuten, dass Arbeit beeinflusst, wie zufrieden wir mit dem

¹ In dieser Arbeit handelt es sich ausschließlich um berufliche Arbeitszufriedenheit.

² In der vorliegenden Arbeit wird aus Praktikabilitätsgründen nur die männliche Sprachform verwendet. Selbstverständlich sind – wenn sich aus dem Kontext nichts Gegenteiliges ergibt – immer beide Geschlechter gemeint.

³ Vgl. zu diesem Abschnitt Schießl, 2007

Leben sind. Sie könnte aber auch darauf hindeuten, dass sich der Stellenwert der Arbeit ändert, bzw. geändert hat.

In der vorliegenden Arbeit stehen zwei Anliegen im Mittelpunkt des Interesses: Zum einen soll sie einen Überblick über Befunde zum Thema Arbeitszufriedenheit geben. Insbesondere die dazugehörigen aufgeführten Theorien werden als relevant angesehen, um einen Eindruck über die Beschaffenheit dieses Konstrukts zu gewinnen. Ein weiteres Ziel dieser Arbeit ist eine umfassende Darstellung darüber, inwieweit ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit besteht, um schließlich Hinweise für die Praxis zu liefern. Da im Vorfeld Anzeichen vorherrschen, die auf einen Zusammenhang hindeuten, wird die Annahme vertreten, dass generell ein Zusammenhang vorhanden ist. Fragwürdig ist allerdings, ob die Arbeitszufriedenheit die Lebenszufriedenheit beeinflusst oder der umgekehrte Einfluss besteht. Ebenso vorstellbar wäre eine reziproke Beeinflussung der beiden Konstrukte. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, ob es Faktoren gibt, die die Zufriedenheiten außerdem beeinflussen können und wenn ja, welche dies sind.

Möchte man den Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit näher betrachten, kommt zunächst einmal die Frage auf, welchen Stellenwert Arbeit überhaupt in unserem Leben einnimmt. Wenn Buchtitel wie „Weniger arbeiten, mehr leben“ oder „Simplify your life“ die Bestsellerlisten stürmen (Schießl, 2007, S. 100), sollte man dann nicht annehmen, dass Arbeit immer mehr in den Hintergrund rückt und an Bedeutung verliert? Wenn der Stellenwert der Arbeit sowieso abnimmt, ist eine Betrachtung des Zusammenhangs Arbeitszufriedenheit – Lebenszufriedenheit dann überhaupt noch sinnvoll?

Auf diese Thematik soll im ersten Kapitel eingegangen werden. Nach einer Darstellung, wie sich die Arbeitsauffassung im Laufe der verschiedenen Geschichtsepochen verändert hat, wird anschließend auf den Wert der Arbeit eingegangen und diskutiert, inwiefern ein Wertewandel in unserer Gesellschaft stattgefunden hat. Des Weiteren folgt eine Darstellung der Funktionen, die Arbeit mit sich bringt. Dabei sind insbesondere die psychosozialen Funktionen von Interesse,

um zu zeigen, dass Arbeit mehr ist, als nur das Mittel seinen Lebensunterhalt zu verdienen.

Im darauf folgenden Kapitel wird das zentrale Thema Arbeitszufriedenheit behandelt. Dabei wird großen Wert darauf gelegt, dass der Leser zunächst einmal versteht, was es mit der Arbeitszufriedenheitsforschung auf sich hat. Nach einem Überblick über die Forschungshistorie soll verdeutlicht werden, was überhaupt unter Arbeitszufriedenheit zu verstehen ist und inwiefern Probleme mit diesem Begriff auftreten. Das Kernstück dieses Kapitels ist eine Bestandsaufnahme theoretischer Ansätze zur Arbeitszufriedenheit. Besonders ausführlich wird die Theorie über verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann (1974) behandelt, die einen großen Durchbruch in der Arbeitszufriedenheitsforschung darstellt.

Thema des vierten Kapitels ist die Lebenszufriedenheit. Zunächst wird Lebenszufriedenheit von subjektivem Wohlbefinden und anderen positiven Zuständen abgegrenzt und definiert. Anschließend folgt eine Einordnung des Konstrukts Lebenszufriedenheit in verschiedene Modelle von subjektivem Wohlbefinden, bevor schließlich dargestellt wird, was für die Lebenszufriedenheit determinierend ist.

In Kapitel 5 erfolgt schließlich eine Analyse des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit. Der Leser bekommt einen Überblick über Forschungsarbeiten zu dem Thema und die Ergebnisse werden diskutiert. Da dieses Thema aktuell auch für die Praxis von großem Interesse ist, impliziert dieses Kapitel praktische Empfehlungen.

Im abschließenden Kapitel werden die Ergebnisse der Arbeit noch einmal zusammengefasst und es wird ein Ausblick über weitere Forschungsfelder gegeben.