

## Validierung einer englischen Version des Fragebogens zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen (FEAT)

Yvonne FERREIRA

*Professur für Wirtschaftspsychologie, FOM Hochschule für Ökonomie & Management, Hochschulzentrum Frankfurt, Franklinstraße 52, 60486 Frankfurt am Main*

**Kurzfassung:** Der FEAT basiert auf dem Zurich Model Revisited (ZMR), welches eine Weiterentwicklung des Züricher Modells nach Bruggemann darstellt. Im deutschsprachigen Raum hat er sich vielfach bewährt. Jedoch ist es gerade im Zeitalter der Globalisierung, der Öffnung der Weltmärkte und der Konzepte wie Diversity unumgänglich, Instrumente für die Forschung und die Praxis anzubieten, die mehrsprachig eingesetzt werden können. Daher wurde der FEAT in die englische Sprache übersetzt. Um sicherzustellen, dass die Items in beiden Sprachen das Gleiche aussagen, wurde eine Evaluierungsstudie durchgeführt.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszufriedenheit, Zurich Model Revisited (ZMR), Züricher Modell, Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheit, Längsschnittstudie

### 1. Einführung

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit hat einen festen Platz in unzähligen wissenschaftlichen Publikationen, in populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen sowie im Alltagsgebrauch: Arbeitszufriedenheit ist eines der am häufigsten untersuchten Konstrukte, welches als zentral für die Organisationspsychologie eingeschätzt wird und seit Jahrzehnten das Interesse von Forschern und Praktikern geweckt hat. (Song, Li & Arvey 2011; Cohrs, Abele & Dette, 2006; Loi & Yang, 2009; Chiva & Alegre, 2009, Swider, Boswell & Zimmerman 2011). Einig sind sich die Forscher, dass Arbeitszufriedenheit eine der am häufigsten untersuchten Variablen im organisatorischen Bereich ist, mit dem Ziel, ihren Zusammenhang zu anderen relevanten wirtschaftlichen und humanen Kenngrößen der Arbeit zu identifizieren (Kaplan, Warren, Barsky & Thoresen, 2009).

Die Frage nach Arbeitszufriedenheit führt in vielen Unternehmen zu einer übermäßig positiven Einschätzung – unabhängig von den tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Dies resultiert zum einen aus Wahrnehmungsverzerrungen, zum anderen aus Mess-Artefakten. Diese Probleme müssen adressiert und analysiert werden, da Arbeitszufriedenheit mit zahlreichen wirtschaftlichen Kennzahlen in Verbindung gebracht wird, wie z. B. Leistung (Locke & Latham, 1990, Edwards, Bell, Arthur Jr. & Decuir, 2008), Fehlzeiten (Hackett & Guion, 1985), Burnout (Ybema, Smulders & Bongers, 2010) sowie Fluktuation (Steers & Mowday, 1981; Ybema et al., 2010).

Arbeitszufriedenheit ist ein Konstrukt, das gerade im deutschsprachigen Raum eine lange und intensive Forschungstradition besitzt. Besonders das in der Schweiz entwickelte Züricher Modell (Bruggemann, 1974) hat weltweit Aufmerksamkeit auf sich gezogen, da es sich hierbei um ein Prozessmodell handelt, welches Gegenregulationen der arbeitenden Personen berücksichtigt.

Der FEAT (Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen) (Ferreira, 2009) basiert auf dem Zurich Model Revisited (ZMR), welches eine Weiterentwicklung des Züricher Modells nach Bruggemann (1974) darstellt. Weiterentwickelt wurde das Modell hinsichtlich der Definition der vier Kernvariablen (Soll-Istwert-Vergleich zwischen Erwartungen und Arbeitssituation, Kontrollwahrnehmung, Anspruchsniveauveränderung und Problemlösungsversuche) sowie deren Kombinationsmöglichkeiten, sodass 36 Arbeitszufriedenheitstypen theoretisch entstehen können. Der FEAT ermöglicht es, die einzelnen Kernvariablen separat zu erfassen und damit individuell zu interpretieren und Veränderungen über die Zeit festzustellen. ([www.arbeitundmensch.de](http://www.arbeitundmensch.de))



**Abbildung 1:** Zurich Model Revisited (Eigene Darstellung in Anlehnung an Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975 und Büssing, 1991).

Im deutschsprachigen Raum hat sich der Fragebogen bereits vielfach bewährt.

Dennoch ist es gerade im Zeitalter der Globalisierung, der Öffnung der Weltmärkte und der Konzepte wie Diversity unumgänglich, Instrumente für die Forschung und die Praxis anzubieten, die mehrsprachig eingesetzt werden können. Zu diesem Zweck wurde der ursprünglich deutschsprachige FEAT in Englisch übersetzt. Um sicherzustellen, dass die Items in beiden Sprachen das Gleiche aussagen, wurde eine Evaluierungsstudie im Längsschnitt durchgeführt.

## 2. Methode

Insgesamt konnten 45 Personen zur Teilnahme an der Studie animiert werden, die bilinguistisch (Deutsch/Englisch) aufgewachsen sind bzw. leben. 22 Personen wurde randomisiert zuerst der deutsche Fragebogen zur Onlinebearbeitung zur Verfügung gestellt, 23 Personen der englische. Beide Gruppen erhielten drei Wochen später den entsprechend anderssprachigen Fragebogen.

In die Auswertung konnten 32 vollständige Fragebögen, die zweifach ausgefüllt wurden, aufgenommen werden. 16 Fragebögen wurden zuerst in englischer Sprache und weitere 16 Fragebögen zuerst in deutscher Sprache ausgefüllt.

## 3. Ergebnisse

50% der Befragten waren männlich. Das Alter der Versuchspersonen streute zwischen 23 Jahren und 86 Jahren bei einem Mittelwert von 41,63 und einem Median von 43. Die Standardabweichung betrug 14,027.

Die Retest-Reliabilität wurde mittels zweiseitiger nichtparametrischer Korrelationen (Spearman-Rho) zwischen den zwei Messzeitpunkten berechnet.

Die erste Kernvariable (Soll-Istwert-Vergleich zwischen Erwartungen und Arbeitssituation) zeigte eine hochsignifikante Retest-Reliabilität von  $r=.389$  ( $p = .028$ ).

Die zweite Kernvariable (Kontrollwahrnehmung) weist eine noch höhere Retest-Reliabilität von  $r=.487$  ( $p = .005$ ) auf und ist damit höchstsignifikant.

Die Kernvariable drei (Anspruchsniveauperänderung) sowie die Kernvariable vier (Problemlösungsversuche) ergeben ebenfalls höchstsignifikante Retest-Reliabilitäten. Für die Anspruchsniveauperänderung liegt diese bei  $r=.524$  ( $p=.002$ ) und für die Problemlösungsversuche bei  $r=.851$  ( $p=.000$ ).

Weiterhin wurde der Wilcoxon-Test für zwei abhängige Stichproben berechnet (ebenfalls zweiseitig). Hierbei werden die Differenzen der Mediane auf signifikante Unterschiede verglichen. Somit entspricht der Wilcoxon-Test dem t-Test für gepaarte Stichproben, der jedoch für parametrische Daten eingesetzt wird, die beim FEAT aufgrund des Ordinalskalenniveaus nicht vorliegen.

Ziel des Wilcoxon-Tests in der vorliegenden Prüfung ist es, keine signifikanten Unterschiede zwischen den Messzeitpunkten zu erzielen, um damit die Gleichheit der Mediane aus beiden Stichproben zu bestätigen. Dies konnte für alle vier Kernvariablen bestätigt werden.

Für die erste Kernvariable (Soll-Istwert-Vergleich zwischen Erwartungen und Arbeitssituation) ergab sich eine asymptotische Signifikanz von  $.366$ . Die zweite Kernvariable (Kontrollwahrnehmung) zeigt mit einer asymptotischen Signifikanz von  $.317$  ebenfalls die Gleichheit der Mediane. Die dritte Kernvariable (Anspruchsniveauperänderung) weist eine asymptotische Signifikanz von  $.157$  aus und die vierte Kernvariable (Kontrollwahrnehmung) ergab eine asymptotische Signifikanz von  $.257$ .

Es kann somit geschlussfolgert werden, dass die Ergebnisse des englischen Fragebogens denen des deutschen Fragebogens entsprechen und durch die Übersetzung keine Antwortveränderungen hervorgerufen werden.

## 4. Diskussion

Ohne das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit ist die Arbeits- und Organisationspsychologie sowie der betriebliche Alltag nicht mehr vorstellbar. Noch immer werden lukrative Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und beispielsweise Leistung, Qualität, Fehlzeiten oder Engagement postuliert. Einige vielversprechende Ergebnisse stützen diese Hoffnungen, während andere sie wieder zerstreuen. Zieht man nicht nur wirtschaftliche, sondern auch humanitäre Aspekte in die Betrachtungen mit ein, so erweist sich die Herstellung einer optimalen Arbeitszufriedenheit im Betrieb als lohnenswertes Ziel.

Die Erreichung dieses Ziels wird jedoch dadurch erschwert, dass viele veröffentlichte und dokumentierte Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit nicht nur inkonsistent sind, sondern auch viel zu viele Wege beschritten werden, um Arbeitszufriedenheit zu erheben (vgl. Judge & Bono, 2001). Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Übertragbarkeit und Verständnis der Ergebnisse werden dadurch minimiert und der somit augenscheinlich hohe Nutzen der zahlreichen Forschungsergebnisse geht verloren.

In diesem Spannungsfeld zwischen offensichtlichem Nutzen des Konstrukts Arbeitszufriedenheit und der mangelnden Nützlichkeit der empirischen Ergebnisse ist der Schritt zurück in die Grundlagenforschung unumgänglich. Modelle und Instrumente, die noch vor 30 Jahren anwendbar und nützlich waren, verlieren durch die sich andauernd und schnell wandelnden Arbeitsbedingungen an Tauglichkeit und Bedeutung.

Das Ergebnis der Betrachtungen der Arbeitszufriedenheit mittels des ZMR ist nicht etwa ein Globalmaß der Arbeitszufriedenheit, sondern unterschiedliche Typen von Arbeitszufriedenheit, deren Entstehung auf eine explizite Person-Umwelt-Beziehung zurückgeführt wird. Damit weicht das Modell von der üblichen Vorgehensweise ab, Arbeitszufriedenheit ausschließlich als personenspezifische Einstellung zu betrachten und ermöglicht damit Aussagen über dynamische Wechselwirkungen zwischen Person und Situation vorzunehmen. Hierbei werden sowohl motivationale als auch selbstregulatorische Aspekte einbezogen.

Die erhofften wirtschaftlichen Auswirkungen, die in Kapitel 5.2 erörtert werden, sind häufig Ursachen für die betriebliche Untersuchung von Arbeitszufriedenheit. An erster Stelle steht die erwartete positive Leistung bei hoher Arbeitszufriedenheit. Das ZMR bietet einen deutlich differenzierteren Blick auf die Entstehung von Arbeitszufriedenheit. Nicht die Höhe der Arbeitszufriedenheit ist ausschlaggebend (deren Ausprägung keine Aussage über die tatsächlich vorhandene Arbeitszufriedenheit ist), sondern das Zusammenspiel der unterschiedlichen Kernvariablen, verbunden mit den vorhandenen Fähigkeiten zu Selbstregulation und Coping. Resignative Arbeitszufriedenheit mag einen hohen Arbeitszufriedenheitswert hervorrufen, sicherlich aber nicht ein Höchstmaß an Leistung (wobei schon die Erhebung einer Kenngröße für Leistung äußerst schwierig oder fast schon unmöglich ist!). Diese wechselseitig beeinflussenden Aspekte gilt es, zukünftig näher zu betrachten, nicht die Höhe eines Gesamtwertes der Arbeitszufriedenheit. Diese Betrachtungsweise sollte der Vergangenheit angehören, obgleich es schwierig ist, die betriebliche Praxis von einem verhältnismäßig komplizierten Modell wie dem ZMR zu begeistern.

Mit dem FEAT ist es nunmehr möglich, eingehendere Untersuchungen hinsichtlich Arbeitszufriedenheit, einflussnehmenden Persönlichkeitseigenschaften und Emotionen von Personen zu untersuchen. Die bisherigen Interpretationen der Arbeitszufriedenheitstypen mit diesen Ergebnissen zu erweitern, ist nicht nur ein spannendes Unterfangen, sondern wird auch tiefere Einblicke in die Struktur, Entstehung, Veränder-

barkeit und Manifestation von Arbeitszufriedenheit hervorbringen. Dass dies nunmehr auch mit einer validierten englischsprachigen Version des FEAT möglich ist, erweitert die Optionen deutlich.

Die hier vorgestellte Längsschnittuntersuchung verdeutlicht, dass die englische Version des FEAT bei den gleichen Personen nahezu identische Ergebnisse liefert wie die deutschsprachige Version. Somit sind Unterschiede in den Kernvariablen und damit auch in den Arbeitszufriedenheitstypen entweder auf Unterschiede in den Betrieben oder aber auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen.

## 5. Literatur

- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von "Arbeitszufriedenheit". *Arbeit und Leistung*, 11, 281-284.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Hans Huber.
- Büssing, A. (1991). Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: Fischer, L. (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (S. 85-113). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Chiva, R. & Alegre, J. (2009). Organizational Learning Capability and Job Satisfaction: an Empirical Assessment in the Ceramic Tile Industry, *British Journal of Management*, Vol. 20, 323–340.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E. & Dette, D. E. (2006). Integrating Situational and Dispositional Determinants of Job Satisfaction: Findings from Three Samples of Professionals, *The Journal of Psychology*, 140(4), 363–395.
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur Jr., W. & Decuir, A. D. (2008). Relationships between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance, *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 441–465.
- Ferreira, Yvonne: FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen: Zukunftsperspektive für das Züricher Modell. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. 53. Jahrgang (N. F. 27), Heft 4/2009, Göttingen: Hogrefe, S. 177-193, 2009
- Hackett, R. D. & Guion, R. M. (1985). A re-evaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 340-381.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Kaplan, S.A., Warren, C.R., Barsky, A.P. & Thoresen, C.J. (2009). A note on the relationship between affect(ivity) and differing conceptualizations of job satisfaction: Some unexpected meta-analytic findings, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 29-54.
- Locke, E. & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1, 240-246.
- Loi, R., Yang, J. & Diefendorff, J. M. (2009). Four-Factor Justice and Daily Job Satisfaction: A Multi-level Investigation, *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 770–781.
- Song, Z., Li, W. & Arvey, R. D. (2011). Associations between Dopamine and Serotonin Genes and Job Satisfaction: Preliminary Evidence From the Add Health Study, *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1223–1233.
- Steers, R. M. & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation process. In L. Cummings & B. Staw (eds.), *Research in organization behavior*, 3, 235-281.
- Swider, B. W., Boswell, W. R. & Zimmerman, R. D. (2011). Examining the Job Search–Turnover Relationship: The Role of Embeddedness, Job Satisfaction, and Available Alternatives, *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 432–441.
- Ybema, J. F., Smulders, P. G. W. & Bongers, P. M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102-124.