

Jörg Renz

Wahrnehmung und Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit

Eine differentialpsychologische Betrachtung
unter Berücksichtigung individueller Unsicherheitstoleranz

Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde an der Philosophischen Fakultät der Universität
Freiburg in der Schweiz.

Genehmigt von der Philosophischen Fakultät auf Antrag der Professoren
Hans-Dieter Schneider (1. Gutachter) und Oswald Huber (2. Gutachter).

Freiburg, den 25. März 2003.
Prof. Marcel Piérart, Dekan.

VORWORT

Da die Vorgaben nicht von den Möglichkeiten der Menschen ausgehen, sondern von weitgehend kapital- und wettbewerbsgesteuerten Interessen, handelt es sich in der Arbeitswelt gewissermassen um ein 1:1-Labor mit unbekanntem Ausgang.

Ruedi WINKLER (1999, o.S.)

Obschon, oder vielleicht gerade weil ich mich nicht als ‚homo oeconomicus‘ bezeichnen würde, interessiert mich das ‚Labor‘ Arbeitswelt und die dieses kennzeichnende Dynamik schon seit längerem. Ebenso faszinierend finde ich die immense Variationsbreite menschlichen Denkens und Verhaltens.

Die vorliegende Arbeit bietet mir die Gelegenheit, diese beiden Themenkomplexe – oder zumindest Ausschnitte daraus – zusammenzuführen und mich eingehender mit ihnen zu befassen.

Wenngleich mir bewusst ist, dass die Zahl der Fragen zu einem Gegenstand mit der Intensität der Beschäftigung mit demselben meist wächst, hoffe ich doch, mit den folgenden Ausführungen einige Zusammenhänge aufzeigen und Denkanstösse vermitteln zu können.

Dass diese Arbeit in der vorliegenden Form entstand, verdanke ich an erster Stelle Herrn Prof. Dr. Hans-Dieter Schneider. Er gewährte mir über die vergangenen Jahre den mir behagenden Freiraum. Gleichzeitig sorgte er mit sanftem Druck, aber auch seinem Interesse am Fortgang der Arbeit immer wieder dafür, dass ich mein Unterfangen nicht ganz aus den Augen verlor.

Einen wesentlichen Anteil am Zustandekommen der vorliegenden Arbeit hat auch cand. phil. Andreas Sonderegger. Die gemeinsame Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung war motivierend, die mehr oder weniger fachspezifischen Diskussionen sorgten für Abwechslung in meinem eigenen 1:1-Labor.

Für ihren massgeblichen Beitrag bei der elektronischen Umsetzung des Fragebogens bedanke ich mich weiter bei Annette Mohr in Berlin.

In meine Laudatio einschliessen möchte ich selbstverständlich auch meine (Arbeits-)Kolleginnen und Kollegen Ursina Teuscher, Stephanie Ganz, Erika Chocomeli, Michael Schulte, Stefan Huber, Odilo Huber, Peter Wilhelm und Thomas Ledermann, welchen ich sowohl moralische wie auch fachliche Unterstützung zu verdanken habe.

Ferner sei all jenen gedankt, welche sich an unserer Studie beteiligt und diese damit erst möglich gemacht haben.

Ein ganz spezieller Dank geht schliesslich an mein privates Umfeld, insbesondere an meine Mutter.

ZUSAMMENFASSUNG

Durch die zunehmende Flexibilisierung und Globalisierung des westeuropäischen Arbeitsmarktes sind immer mehr Menschen mit der Unsicherheit von Erwerbsarbeitsverhältnissen konfrontiert. Gleichzeitig zeigt eine wachsende Anzahl arbeits-, organisations- sowie gesundheitspsychologisch verorteter Studien, dass sich Befürchtungen, den Arbeitsplatz zu verlieren, ähnlich negativ auf Individuen, Organisationen und Gesellschaft auszuwirken können wie die von den Sozialwissenschaften schon seit langem stark beachtete Erwerbslosigkeit: So werden Einstellungen bezüglich Arbeit und Arbeitgeber durch Arbeitsplatzunsicherheit ebenso in Mitleidenschaft gezogen wie psychisches und physisches Wohlbefinden, und gar Korrelationen zur Konsumentenstimmung sind empirisch nachgewiesen.

Im Zentrum der vorliegenden Dissertation steht die Prüfung eines von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) in deren Modell zur Arbeitsplatzunsicherheit beschriebenen, bis anhin jedoch nicht empirisch untersuchten Moderatoreffekts des individuellen Bedürfnisses nach Sicherheit auf Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. Zu diesem Zweck wurden in einer Online-Studie erhobene Fragebogendaten von 432 Probanden aus verschiedenen Branchen und Organisationen daraufhin untersucht, ob subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit mit Arbeitszufriedenheit korreliert und ob dieser Zusammenhang durch interindividuelle Unterschiede in der Unsicherheitstoleranz moderiert wird. Die verwendeten Skalen zur Erfassung der Konzepte der Arbeitsplatzunsicherheit und der Unsicherheitstoleranz wurden auf Basis bestehender Instrumente neu entwickelt und einer teststatistischen Prüfung unterzogen.

Die Resultate bestätigen einen hochsignifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit, welcher jedoch nicht durch die individuelle Ausprägung der Unsicherheitstoleranz moderiert wird. Offen bleibt, ob Unsicherheitstoleranz für Auswirkungen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit – im vorliegenden Fall verminderter Arbeitszufriedenheit – tatsächlich nicht von Belang ist oder ob methodische bzw. stichprobenspezifische Begrenzungen der Erhebung zum vorliegenden Ergebnis geführt haben.

Neben diesem unerwarteten und nicht abschliessend zu erklärenden Befund bringt die Studie eine stattliche Anzahl erwartungskonformer und zugleich aufschlussreicher Ergebnisse hervor: So korreliert subjektive Arbeitsplatzunsicherheit nicht alleine hochsignifikant negativ mit Arbeitszufriedenheit, sondern auch mit dem formalen Bildungsstand und der subjektiven Arbeitsmarktfähigkeit sowie positiv mit der Fluktuationsneigung. Arbeitszufriedenheit wiederum korreliert u.a. signifikant positiv mit den finanziellen Verhältnissen, während Unsicherheitstoleranz überzufällig positiv mit der Fluktuationsneigung und negativ mit der selbst eingeschätzten Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle zusammenhängt.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	I
ZUSAMMENFASSUNG	III
EINLEITUNG	1

THEORETISCHER TEIL

1 TENDENZEN DES WANDELS IN DER ARBEITSWELT	5
1.1 Wissenschaftlich-technologische Tendenzen	5
1.2 Wirtschaftliche Tendenzen	7
1.3 Auswirkungen auf das Individuum	8
1.3.1 Schwindende Kontinuität beruflicher Laufbahnen	9
1.3.2 Sich verändernde Qualifikationsanforderungen und Belastungspotentiale ..	11
1.4 Fazit	13
2 ARBEITSPLATZUNSIKERHEIT	17
2.1 Einleitung	17
2.2 Darstellung des Konzepts	18
2.2.1 Objektive versus subjektive Arbeitsplatzunsicherheit	18
2.2.2 Globale versus mehrschichtige Konzeptionen von Arbeitsplatz-	
unsicherheit	19
2.2.3 Verschiedene Stufen von Arbeitsplatzunsicherheit	20
2.2.4 Kognitive und emotionale Aspekte subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit	21
2.2.5 Das Job-Insecurity-Modell von GREENHALGH und ROSENBLATT	22
2.3 Verfahren zur Erfassung von Arbeitsplatzunsicherheit	24
2.3.1 Verfahren zur Erfassung quantitativer Arbeitsplatzunsicherheit	24
2.3.2 Verfahren zur Erfassung quantitativer und qualitativer Arbeitsplatz-	
unsicherheit	27
2.4 Studien zur Arbeitsplatzunsicherheit	30
2.4.1 Bedingungen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit	31

2.4.2	Auswirkungen und Korrelate subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit	33
2.4.2.1	<i>Psychisches und physisches Befinden</i>	33
2.4.2.2	<i>Einstellungen bezüglich Arbeit und Arbeitgeber sowie Arbeitsverhalten</i>	38
2.4.2.3	<i>Arbeitszufriedenheit</i>	42
2.4.2.4	<i>Weitere Variablen</i>	43
2.4.3	Moderatorvariablen	44
2.4.3.1	<i>Äussere Personenmerkmale</i>	44
2.4.3.2	<i>Innere Personenmerkmale</i>	45
2.4.3.3	<i>Situationsmerkmale</i>	49
2.5	Erklärungsversuche negativer Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit ..	51
2.6	Fazit	55
3	ARBEITSZUFRIEDENHEIT	61
3.1	Definitionen von Arbeitszufriedenheit	61
3.2	Theorieansätze der Arbeitszufriedenheit	63
3.2.1	Inhaltsorientierte Theorieansätze	63
3.2.1.1	<i>Die Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG, MAUSNER und SNYDERMAN</i>	64
3.2.2	Prozessorientierte Theorieansätze	65
3.2.2.1	<i>Das Modell differenzieller Arbeitszufriedenheit von BRUGGEMANN</i>	65
3.3	Messung von Arbeitszufriedenheit	67
3.3.1	Verfahren zur Messung der Gesamt-Arbeitszufriedenheit	68
3.3.2	Verfahren zur Messung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation	69
3.4	Korrelate der Arbeitszufriedenheit	71
3.5	Fazit	74
4	DAS DIFFERENTIALPSYCHOLOGISCHE KONSTRUKT DER UNSICHERHEITSTOLERANZ	77
4.1	Einleitung	77
4.2	Bestehende differentialpsychologische Konzepte der Unsicherheit	80
4.2.1	Desire for certainty	80
4.2.2	Unsicherheitstoleranz	81

4.2.3	Unsicherheitsvermeidung	83
4.2.4	Uncertainty Orientation	85
4.2.5	Intolerance of Uncertainty	87
4.2.6	Bilanz	88
4.3	Teilkonzepte psychologischer Unsicherheitstoleranz	89
4.3.1	Ambiguitätstoleranz	89
4.3.1.1	<i>Einleitung</i>	89
4.3.1.2	<i>Darstellung der theoretischen Konzeption</i>	90
4.3.1.3	<i>Verfahren zur Erfassung von Ambiguitätstoleranz</i>	91
4.3.1.4	<i>Bewertung des Konzepts der Ambiguitätstoleranz</i>	96
4.3.2	Strukturbedürfnis	99
4.3.2.1	<i>Einleitung</i>	99
4.3.2.2	<i>Darstellung der theoretischen Konzeption</i>	99
4.3.2.3	<i>Verfahren zur Erfassung des Strukturbedürfnisses</i>	100
4.3.2.4	<i>Bewertung des Konzepts des Strukturbedürfnisses</i>	103
4.3.3	Flexibilität	104
4.3.3.1	<i>Einleitung</i>	104
4.3.3.2	<i>Darstellung der theoretischen Konzeption</i>	105
4.3.3.3	<i>Verfahren zur Erfassung von Flexibilität bzw. Rigidität</i>	107
4.3.3.4	<i>Bewertung des Konzepts der Flexibilität</i>	113
4.3.4	Beziehung zwischen den Teilkonzepten psychologischer Unsicherheitstoleranz	114
4.4	Fazit	117

EMPIRISCHER TEIL

5	ZIELE UND BEGRÜNDUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	119
6	BESCHREIBUNG DER METHODE	121
6.1	Art der Datenerhebung	121
6.1.1	Möglichkeiten und Grenzen von Online-Befragungen	122
6.2	Operationalisierung der Variablen	125
6.2.1	Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit	127
6.2.2	Arbeitszufriedenheit	128

6.2.3	Unsicherheitstoleranz	129
6.2.3.1	<i>Skala zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz</i>	129
6.2.3.2	<i>Skala zur Erfassung des Strukturbedürfnisses</i>	130
6.2.3.3	<i>Skala zur Erfassung der Flexibilität</i>	131
6.3	Durchführung der Untersuchung	132
6.3.1	Durchführung der Befragung und Beschreibung der Stichprobe anhand zentraler Variablen	132
6.3.2	Auswertung der Fragebogen und statistische Datenverarbeitung	134
7	TESTSTATISTISCHE PRÜFUNG DER SKALEN	137
7.1	Objektivität	137
7.2	Trennschärfe der Items, Reliabilität und Validität der Skalen	137
7.2.1	Skala zur Erfassung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit	139
7.2.2	Skala zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit	140
7.2.3	Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz	142
7.3	Fazit zur teststatistischen Prüfung der Skalen	145
8	DARSTELLUNG UND ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN, INTERPRETATION UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE	147
8.1	Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz in Abhängigkeit demographischer und arbeitsspezifischer Merkmale	147
8.1.1	Geschlecht	147
8.1.2	Alter	149
8.1.3	Bildungsstand	151
8.1.4	Erwerbsstatus	153
8.1.5	Weitere Variablen	154
8.2	Beziehungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit bzw. Unsicherheitstoleranz und anderen Variablen	156
8.2.1	Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsmarktfähigkeit	156
8.2.2	Unsicherheitstoleranz und individuelle Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle	156
8.2.3	Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit sowie Unsicherheitstoleranz und Fluktuationsneigung	157
8.3	Gegenseitige Beziehungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz	159
8.3.1	Unsicherheitstoleranz und subjektive Arbeitsplatzunsicherheit	159

8.3.2	Unsicherheitstoleranz und verschiedene Formen der Zufriedenheit	160
8.3.3	Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedene Formen der Zufriedenheit	161
8.3.4	Unsicherheitstoleranz als Moderator zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit?	162
8.4	Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse	165
9	SCHLUSSBETRACHTUNG	169
	LITERATURVERZEICHNIS	175
	VERZEICHNIS DER TABELLEN	196
	VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN	198
 ANHANG		
<hr/>		
A	MUSTER-MAIL ZUR ONLINE-BEFRAGUNG	199
B	STARTSEITE DER ONLINE-BEFRAGUNG	201
C	FRAGEBOGEN FÜR ANGESTELLTE	202
D	FRAGEBOGEN FÜR SELBSTÄNDIGE	210
E	SCHLUSSEITE DER ONLINE-BEFRAGUNG	217
F	STATISTISCHE KENNWERTE DES ONLINE-FRAGEBOGENS	218
G	STATISTISCHE DATEN ZU DEN HYPOTHESENPRÜFUNGEN	227

EINLEITUNG

Wie nie zuvor ist in unserer Zeit die Kontinuität von Vergangenheit und Zukunft gebrochen. ... Wir können nur sicher sein, dass wir nicht sicher sein können, ob irgendetwas von dem, was wir als vergangen erinnern, in der Zukunft so bleiben wird wie es war.

(LUHMANN, 1992, S. 136)

Niklas LUHMANN'S Aussage trifft wohl auf keinen anderen Bereich in derart ausgeprägtem Masse zu wie auf die Arbeitswelt – ebenso wie das verbreitete Diktum, wonach die einzige Konstante der Wandel sei.

In der Folge sich gegenseitig bedingender und beschleunigender Entwicklungen wissenschaftlich-technologischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Art ist unser Erwerbsarbeitssystem seit einigen Jahren tiefgreifenden Veränderungen unterworfen. Die Ausbreitung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, der Abbau von Handelsschranken sowie eine zunehmend wissensbasierte Wertschöpfung bringen mit sich, dass immer mehr Wirtschaftsbereiche einem weltweiten Wettbewerb ausgesetzt sind. Die dadurch forcierten Restrukturierungs- und Rationalisierungsmassnahmen führen wiederum zu einer steigenden Anzahl jener, die in irgend einer Weise mit der Unsicherheit von Erwerbsarbeitsverhältnissen konfrontiert sind; einer Unsicherheit, welche nicht nur von Expertinnen konstatiert (vgl. z.B. MICHEL-ALDER, 1998; VOGT, 1999), sondern ebenso von der Bevölkerung wahrgenommen wird (vgl. STAATSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT, 2002) und sich im Bewusstsein von Jugendlichen als Ungewissheit über die eigene Zukunft niederschlägt (vgl. RIMANN, FREI & UDRIS, 1999).

In der Tat können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je länger desto weniger mit einer kontinuierlichen und damit vorherseh- und planbaren Berufslaufbahn rechnen. Als zentrale Merkmale neuer Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsformen gelten heute vielmehr zeitlich begrenzte Anstellungen, Mehrfach- und Paralleltätigkeiten, Leiharbeit oder auch verschiedene Arten neuer Selbständigkeit.

Die zunehmende Fragmentierung von Erwerbsbiographien trägt, zusammen mit der Auflösung traditioneller Orientierungsmuster und der Konfrontation mit einer verwirrenden Vielfalt unterschiedlicher Lebensstilkonzepte, dazu bei, „dass junge Menschen lernen müssen, ein höheres Mass an (erwerbs-)biographischer und sozialer Unsicherheit auszuhalten“ (WILLKE, 1999, S. 9) – eine Feststellung, die auch für nicht mehr ganz junge Menschen Gültigkeit beanspruchen dürfte. Jedenfalls scheint die Annahme, wonach der interindividuell unterschiedlich ausgeprägten Unsicherheitstoleranz eine Schlüsselrolle im Umgang mit gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen des (Arbeits-)Lebens zukommt, naheliegend.

Im Zentrum der vorliegenden Abhandlung steht die Frage nach der Bedeutung der Persönlichkeitsdimension der Unsicherheitstoleranz für die Wahrnehmung und für Auswirkungen subjek-

tiver Arbeitsplatzunsicherheit. Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, steht als abhängige Variable hierbei die Arbeitszufriedenheit im Blickpunkt. Es soll geprüft werden, inwieweit der in Studien nachgewiesene negative Effekt von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit durch Unsicherheitstoleranz moderiert wird. Damit wird auch der zu Recht geäußerten Kritik entsprochen, wonach Persönlichkeitsfaktoren in der entsprechenden Forschung bisher vernachlässigt worden sind (vgl. z.B. KINNUNEN, MAUNO, NÄTTI & HAPONEN, 1999).

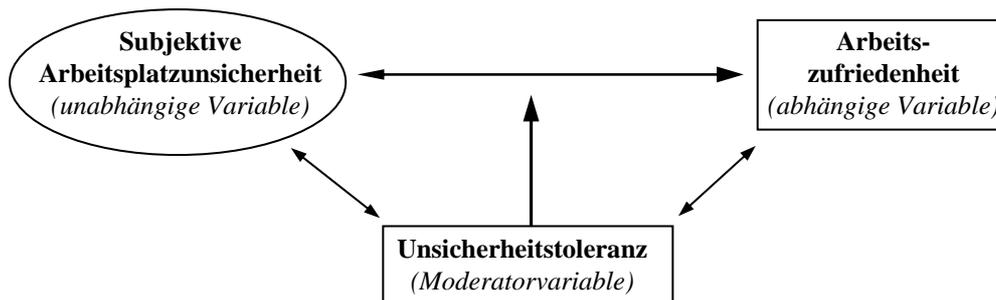


Abb. 1: Dieses Arbeit zugrunde liegendes Prüfmodell bezüglich der Variablen Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil.

ZUM THEORETISCHEN TEIL

Das den theoretischen Teil einleitende Kapitel befasst sich mit den bereits angesprochenen Veränderungen in der Arbeitswelt. Hierbei wird der Fokus auf wissenschaftlich-technologische und wirtschaftliche Entwicklungen gelegt, deren Auswirkungen auf das Individuum von besonderer Bedeutung scheinen. Als solche thematisiert werden die schwindende Kontinuität beruflicher Laufbahnen sowie sich verändernde Qualifikationsanforderungen und Belastungspotentiale.

Eine der meist genannten Auswirkungen der im Wirtschaftssystem zu beobachtenden Umwälzungen ist die Zunahme von Arbeitsplatzunsicherheit. Während es über Erwerbslosigkeit eine stattliche Anzahl an Überblicksartikeln, Monographien und Sammelbänden gibt, ist dies für Arbeitsplatzunsicherheit bis anhin nicht der Fall. Das zweite Kapitel widmet sich deshalb einer ausführlicheren Darstellung dieses Konzepts, beschreibt Verfahren zur Erfassung erwerbsarbeitspezifischer Unsicherheit und skizziert den gegenwärtigen Forschungsstand sowie Erklärungsversuche negativer Auswirkungen subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit. Diese gilt als wichtiger Indikator für die Qualität des Erwerbslebens, weshalb sie in der im Rahmen dieser

Arbeit durchgeführten Studie als abhängige Variable erfasst wird (vgl. Abbildung 1). Einer Zusammenstellung unterschiedlicher Definitionsversuche folgen die Beschreibung zweier Theorieansätze von Arbeitszufriedenheit, die Darstellung verschiedener Arten, diese zu erfassen, sowie ein kurzer Abriss über Korrelate der Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit.

Zusammen mit dem zweiten bildet das vierte Kapitel den Kern der vorliegenden Abhandlung: Es thematisiert theoretische Ansätze, welche sich implizit oder explizit mit der Toleranz gegenüber Unsicherheiten befassen und versucht diese, unter Einbezug empirischer Ergebnisse, zusammenzuführen. Ein solches Vorgehen entspricht der Betrachtungsweise von KUHLE (1983), welcher schreibt: „Wichtiger als die Generierung ‚neuer‘ Befunde, die sich nach eingehenden historischen Recherchen meist doch als Wiederentdeckungen entpuppen, ist heute die theoretische Integration möglichst vieler existierender Einzelbefunde und Einzeltheorien“ (S. V).

ZUM EMPIRISCHEN TEIL

Das übergeordnete Ziel der im zweiten Teil dieser Arbeit vorgestellten Studie besteht in der Entwicklung und teststatistischen Prüfung von Skalen zur Erfassung der Konzepte der Arbeitsplatzunsicherheit und der Unsicherheitstoleranz sowie einer empirischen Überprüfung des in Abbildung 1 dargestellten Modells.

Nach einer einleitenden Spezifizierung der Zielsetzungen wird das Vorgehen zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragestellungen aufgezeigt. Konkret wird dabei die Wahl der Stichprobe, die Operationalisierung der interessierenden Variablen sowie die Durchführung der Untersuchung an und für sich beschrieben. Anschliessend werden die Hypothesen formuliert und begründet sowie die Untersuchungsergebnisse aufgeführt, interpretiert und hinsichtlich der im theoretischen Teil vorgestellten Grundlagen diskutiert.

Ein letztes Kapitel widmet sich möglichen Strategien im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit, gefolgt von einigen diese Arbeit abschliessenden Gedanken.

1 TENDENZEN DES WANDELS IN DER ARBEITSWELT

Über die Zukunft der Arbeit wird viel spekuliert, die Anzahl der von Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern veröffentlichten Abhandlungen hat in den vergangenen Jahren beinahe unüberschaubare Ausmasse angenommen (vgl. z.B. BECK, 1999; GESER, RUF, SCHMID, SCHOCH & VAN DAM, 1994; GIARINI & LIEDTKE, 1998; HENSCH & WISMER, 1997; LUTZ, 1995; RIFKIN, 1995; RÜEGG, 1998; THORNBURG, 2002; ULICH, 2001; VOGT, 1999; WILLKE, 1999). Gerhard WILLKE (1999, S. 7), Professor für Wirtschaftspolitik, erklärt diesen Umstand wie folgt:

Wer davon überzeugt ist, dass alles im Wesentlichen so bleibt wie es ist, dem stellen sich keine Fragen nach der Zukunft. In traditionellen, statischen Gesellschaften sind sowohl Zukunftserwartungen als auch Zukunftsängste unbekannt. Sind die Erfahrungen hingegen geprägt von einem raschen strukturellen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft – und von der Gewissheit, dass die Zukunft anders aussehen wird wie das Gewohnte und Gegenwärtige –, dann drängen sich die Fragen nach der Zukunft geradezu auf ...

Während die publizierten Situationsanalysen und Zukunftsprognosen teilweise erheblich voneinander abweichen, was nicht zuletzt auf die Komplexität der Materie und unterschiedliche Werthaltungen zurückzuführen sein dürfte, gehen die entsprechenden Fachleute immerhin darin einig, dass die Arbeitswelt seit einigen Jahren einem fundamentalen und sich beschleunigenden Wandel unterliegt. Dieser wird im Wesentlichen durch sich wechselseitig beeinflussende wissenschaftlich-technologische und ökonomische Prozesse bestimmt, welche im Folgenden kurz beschrieben und auf ihre Bedeutung für das Individuum hin untersucht werden. Auf eine erschöpfende Analyse wird hierbei bewusst verzichtet; vielmehr gilt das Hauptaugenmerk jenen Entwicklungen, welche auf das subjektive Sicherheitsgefühl der Individuen und auf deren Qualifikationsbedarf einwirken.

1.1 WISSENSCHAFTLICH-TECHNOLOGISCHE TENDENZEN

Hanspeter SPÖRRI (2000), Chefredaktor der Tageszeitung *Der Bund*, schreibt in einem Leitartikel:

Wir leben in Zeiten des sich fortwährend beschleunigenden Wandels. Eine Binsenwahrheit, so banal, dass man sie kaum mehr niederschreiben wagt, und zugleich folgenreich: Niemand kann sich mehr darauf verlassen, dass Arbeitsplatz und Berufsalltag in einigen Jahren noch so sein werden wie heute. Die Lebensdauer der Dinge, die wir herstellen, wird immer kürzer. Neue Entwicklungen und veränderte Marktbedingungen lassen hochwertige Geräte wie Mobiltelefone, Computer, Navigationssys-

teme, Druckmaschinen und komplexe Dienstleistungsangebote nach wenigen Jahren oder sogar Monaten des Einsatzes alt aussehen. (S. 3)

Die Produktion neuen Wissens und daraus hervorgehende technologische Entwicklungen haben den Wandel schon immer vorangetrieben. Die in den letzten 200 Jahren erfolgte, tiefgreifende Umgestaltung von der Agrar- über die Industrie- hin zur Dienstleistungsgesellschaft scheint denn auch keineswegs abgeschlossen. Vielmehr zeichnet sich die Entstehung einer durch die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien angetriebenen Wissensgesellschaft ab. So meint etwa DRUCKER (1999): „Das wertvollste Kapital des 20. Jahrhunderts waren seine Produktionsmittel. Das wertvollste Kapital einer Institution des 21. Jahrhunderts, egal ob privatwirtschaftlich oder gemeinnützig, hingegen werden ihre Wissensarbeiter und deren Produktivität sein“ (S. 191, zit. nach WETTSTEIN, 2000a, S. 1). Auch gemäss WILLKE (1999), der davon ausgeht, dass rund 90 Prozent aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die je gelebt haben, in der Gegenwart forschen und entwickeln, wird Wissensarbeit „zum neuen Leitmodell für Arbeit, und Wissen zum wichtigsten Wertschöpfungsfaktor Sowohl die Arbeitsorganisation als auch die Arbeitsinhalte und die Qualifikationsanforderungen unterliegen einem dadurch bedingten beschleunigten Wandel“ (S. 8).

Mit dem Gewinn neuer Erkenntnisse und der Technologisierung eng verbunden bzw. eine direkte Folge davon sind die Prozesse der Produktivitätssteigerung und Rationalisierung. Eindrücklichstes Beispiel dafür, dass mit immer weniger Arbeitskräften immer mehr produziert werden kann, ist der primäre Erwerbsssektor: Waren im 18. Jahrhundert über 80 Prozent der Bevölkerung in der Land- und Forstwirtschaft tätig, sind es in der Schweiz heute noch ca. 4,5 Prozent der erwerbstätigen Personen (vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK, 2001a, S. 8). Gleichwohl produzieren diese mehr landwirtschaftliche Güter als früher – eine Auswirkung der enormen Produktivitätssteigerung in diesem Sektor.

Eine ähnliche, wenn auch etwas weniger ausgeprägte Entwicklung ist im sekundären Wirtschaftssektor zu beobachten: So hat die schweizerische Industrieproduktion alleine von 1990-1995 real um 5 Prozent zugenommen, während die Zahl der in den entsprechenden Branchen Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 17 Prozent zurückging (vgl. STRAHM, 1997, S. 160f.).

Auch wenn Technik und Automatisierung in der Tendenz darauf ausgerichtet sind, menschliche Arbeitskraft einzusparen, vernichten diese gleichwohl nicht zwingend Arbeitsplätze: „Der Prozess der Rationalisierung von Produktion und Verteilung ist über 200 Jahre alt, und in diesen 200 Jahren ist die Zahl der Arbeitsplätze gewaltig angestiegen“ (ENGELS, 1990, S. 52). In der Tat werden als Folge von Innovationen nicht nur Arbeitsplätze abgebaut, sondern auch neue geschaffen. Zudem gibt es, insbesondere ausserhalb des landwirtschaftlichen und industriellen Sektors, eine grosse Anzahl von Tätigkeiten, welche sich nicht im gleichen Masse rationalisieren oder automatisieren lassen. Die entsprechenden Dienstleistungen, denen zum Beispiel betreuende und

pflegende Beschäftigungen zuzuzählen sind, stehen ausserdem weniger unter dem internationalen Konkurrenzdruck, weil sie vor Ort nachgefragt und erarbeitet werden.

Gleichzeitig gilt es anzumerken, dass Produktivitätssteigerungen und daraus resultierende Rationalisierungsprozesse keineswegs nur technologisch bedingt sind, sondern auch durch gute Ausbildung und Qualifikation, ausgeprägte Spezialisierung und Kooperation sowie eine hohe Leistungsbereitschaft angetrieben werden.

1.2 WIRTSCHAFTLICHE TENDENZEN

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien führen, zusammen mit einer fortschreitenden Liberalisierung der Märkte, einem Abbau von Handelshemmnissen sowie sinkenden Kosten für Transport und Mobilität zu einer zunehmenden Verflechtung bzw. Globalisierung der Märkte, wenn diese bisher auch noch nicht alle Weltregionen gleichermassen erfasst hat.

Weil es die Globalisierung als eine „Epoche der neuen Beweglichkeit von Investoren auf der Suche nach den besten Standorten und nach optimalen Anlagemöglichkeiten für Kapital“ (WILLKE, 1999, S. 28) ermöglicht, Arbeiten dort ausführen zu lassen, wo dies am günstigsten möglich ist, und weil Informationen und Wissen als wichtigste Produktionsfaktoren schnell und billig überall hin transferierbar sind, werden immer mehr Wirtschaftsbereiche einem weltweiten Wettbewerb ausgesetzt und immer mehr Menschen in eine globale Arbeitsteilung einbezogen. Diese verschärfte Konkurrenz zwingt die Unternehmen zu Kostensenkungen, Produkt- und Verfahrensinnovationen und einer stärkeren Orientierung an den Kundenwünschen.

Parallel zur Globalisierung ist freilich eine Gegenbewegung auszumachen, die sogenannte Lokalisierung. Selbst die Weltbank jedenfalls sieht in der zunehmenden Bedeutung und politischen Macht subnationaler Einheiten – Provinzen, Regionen und Städte – einen wichtigen Trend des 21. Jahrhunderts (vgl. WETTSTEIN, 2000b), welcher die internationale Vernetzung allerdings weniger abschwächen denn ergänzen dürfte.

Ein schon sehr lange zu beobachtendes, durch die Globalisierung und die damit einhergehende Verschärfung des Wettbewerbs jedoch zusätzlich vorangetriebenes Phänomen ist der in Kapitel 1.1 bereits angesprochene sektorale Strukturwandel. Dessen Grundzüge werden von der in Abbildung 2 dargestellten ‚Vier-Sektoren-Hypothese‘ beschrieben.

In der Phase des Industrialismus stand der rückläufigen Entwicklung des primären Sektors ein rasanter Aufschwung des sekundären Sektors gegenüber. Seit einigen Jahrzehnten ist jedoch auch dieser Wirtschaftsbereich rückläufig – zugunsten des tertiären oder Dienstleistungssektors, einer Domäne der kleinen und mittleren Unternehmen „und neuerdings auch der Existenzgründer-

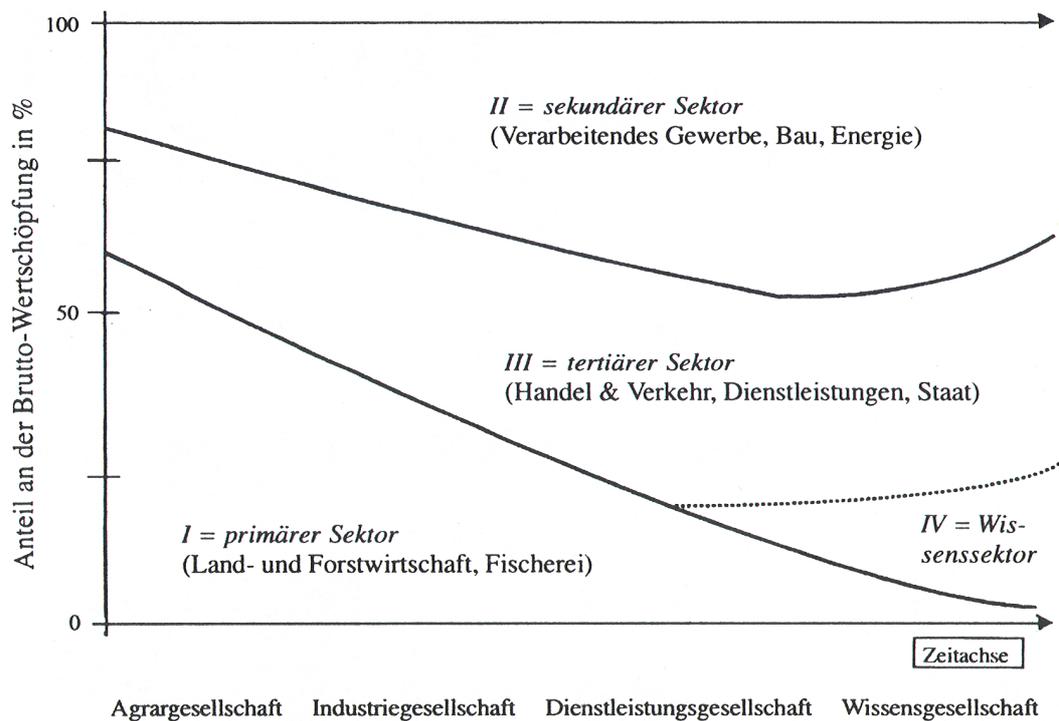


Abb. 2: Die ‚Vier-Sektoren-Hypothese‘ (aus WILLKE, 1999, S. 48)

innen und Existenzgründer“ (WILLKE, 1999, S. 57). Aber auch Bereiche des Dienstleistungssektors werden zunehmend rationalisiert, weshalb sich einige Autoren die Entstehung eines ‚quartären‘, gemeinwirtschaftliche Züge tragenden Sektors erhoffen (vgl. z.B. BECK, 1999; RIFKIN, 1995).

Eine andere Art von ‚quartärem Sektor‘ ist der sich aus dem Dienstleistungssektor ausdifferenzierende, expandierende Bereich der wissensbezogenen Wertschöpfung, zu welchem WILLKE (1999, S. 49) die Informations- und Wissens-, ‚Industrien‘ (z.B. Software-Häuser, lehrende und beratende Berufe) ebenso zählt wie die Kunst- und Kultur-, ‚Industrie‘ (z.B. Museen, Kino-Zentren), die Ethik-, ‚Industrie‘ (z.B. Religionsgemeinschaften, Esoterikzentren) oder die Selbstfindungs- und Selbstverbesserungs-, ‚Industrie‘ (Kur- und Tagungsstätten, Wellness-Studios etc.).

1.3 AUSWIRKUNGEN AUF DAS INDIVIDUUM

Die Auswirkungen der skizzierten wissenschaftlich-technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen sind äusserst vielseitiger Art. Bezogen auf das Individuum in der Arbeitswelt manifestieren sich diese vor allem in einer schwindenden Kontinuität beruflicher Laufbahnen und in sich verändernden Qualifikationsanforderungen und Belastungspotentialen.

1.3.1 Schwindende Kontinuität beruflicher Laufbahnen

War das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis für einen Grossteil der in Westeuropa Erwerbstätigen während der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts als unbefristete, tariflich geregelte und sozialversicherte Vollzeitstellung im erlernten Beruf definiert, zwingt der verschärfte Wettbewerb und die damit einhergehende Flexibilisierung Unternehmen zunehmend dazu, „ihre Belegschaft auf einen harten Kern operativen Personals zu schrumpfen, dessen einzige Aufgabe es ist, den Bedürfnissen der Kunden zu dienen, und auf kleine Kreise von Managern, deren einzige Aufgabe es ist, diese Kunden zu finden und zu erhalten“ (HANDY, 1996, S. 29). Trotz dieser Reduzierung der Unternehmen auf ihr Kerngeschäft wird es, wie WILLKE (1999) zu Recht konstatiert, Berufsarbeit als auf Dauer angelegte, qualifizierte Erwerbstätigkeit auch weiterhin geben, „sie wird jedoch zunehmend ergänzt durch andere Formen der Arbeit, die heute noch als ‚atypische‘ Formen der Beschäftigung bezeichnet werden ..., aber vermutlich schon bald zur Normalität einer sich wandelnden Arbeitswelt gehören dürften“ (S. 144). Solche atypischen Arbeits- und Beschäftigungsformen umfassen z.B. Teilzeitarbeit, befristete Anstellungen, Mehrfach- und Paralleltätigkeiten, Projektarbeit auf Zeit, Leiharbeit, Telearbeit, Heimarbeit oder auch verschiedene Arten neuer Selbständigkeit.

Von einer Entwicklung weg vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis hin zu fragmentierten, diskontinuierlichen Beschäftigungsmustern gehen viele Zeitbeobachter aus – nicht ohne sich dabei auf entsprechende Statistiken berufen zu können (vgl. unten). HOLENWEGER beispielsweise schreibt: „Das sogenannte ‚Normalarbeitsverhältnis‘ – d.h. die Vorstellung einer Vollzeitbeschäftigung von 35-40 Stunden die Woche, an fünf Tagen und während 40-45 Jahren, sowie die lineare Abfolge von Ausbildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand, gehört immer mehr zur Mythologie der Arbeitsgesellschaft“ (1999, o.S.). Auch gemäss LUTZ (1995, S. 15) heisst es Abschied zu nehmen von gradlinigen Lebensläufen, „an deren Beginn wir einen soliden Beruf erlernten, der uns eine verlässliche Erwerbsgrundlage bescherte, bis wir uns im dafür vorbestimmten Alter aus dem ‚aktiven‘ Leben zurückzogen!“ Und MICHEL-ALDER (1998, S. 163) meint: „Lebenslange Monogamie in Beruf und privater Partnerschaft ist zwar für viele noch immer ein attraktiver Traum. Realität sind aber Lebensläufe, die – sowohl im Privat- wie im Berufsleben – sich aus einer Kette von ‚Projekten‘ und Sequenzen zusammenfügen.“ Entsprechende, fragmentierte Erwerbsbiographien können sich laut WILLKE (1999, S. 9f.) dann darstellen „als ‚Fleckerlteppich‘ aus Phasen der Aus- und Weiterbildung, Erwerbstätigkeit, Unterbeschäftigung, Eigenarbeit, Umschulung, neuerlichen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit etc.“

Die mit dem abnehmenden Angebot an Normalarbeitsverhältnissen einhergehenden neuen Lebensentwürfe werden von verschiedenen Autorinnen und Autoren ‚Patchwork-Biographien‘

genannt, entsprechend arbeitende Personen mit den Begriffen ‚Patch-Workerinnen‘, ‚Portfolio-Vermarkter‘ oder ‚Lebensunternehmerinnen‘ charakterisiert.

Die der Handarbeitsdomäne entnommene Bezeichnung des ‚Patchwork‘ kommt daher, weil in entsprechend benannten Biographien

die verschiedenen Lebensbereiche und Lebensaufgaben planvoll (oder nach der Zufälligkeit und den Wechselfällen des Lebens) eingestrickt [sind]. Im Gegensatz zum linearen und irreversiblen Ablaufschema des ‚industriellen Normalarbeiters‘ sind in der Patchwork-Biographie die einzelnen Lebensbereiche keine abgeschlossenen, sich ausschliessenden und zeitlich festgelegten Lebensphasen, sondern sind durchlässig, überlappen und durchdringen sich. (HOLENWEGER 1999, o.S.)

Demgegenüber bezieht sich der Begriff des ‚Portfolio‘ auf die einer Person zur Verfügung stehenden, womöglich sehr unterschiedlichen Fähigkeiten und Qualifikationen. Nach Ansicht KIEFERS (1999, S. 1) gehört die Zukunft „in einer Arbeitswelt, in der Standardberufe nur noch selten in den Stellenanzeigen erscheinen“, den Job-Hopperinnen, Patch-Workern, Mitunternehmerinnen, Zweitberuflern und Portfolio-Vermarkterinnen, welche es verstehen, „ein Portfolio von interdisziplinären Tätigkeiten aufzubauen und somit mehrere Jobs und verschiedene Berufe nacheinander und gleichzeitig zu organisieren.“ Auch für HANDY (1996, S. 34) sieht es „wie Gewissheit aus, dass wir eines Tages alle unsere Portfolios brauchen werden“, wobei er anfügt, dass es „keine Abkürzung [gibt], um sich auf das Portfoliolenben vorzubereiten, man kann es nur ausprobieren“ (S. 35).

LUTZ (1997, S. 131), der von einem Umbruch vom hyperindustriellen zum postindustriellen, kulturellen Zeitalter spricht, geht davon aus, dass der Status der Erwerbstätigen „immer seltener jener eines Angestellten und immer häufiger jener eines Auftragnehmers, Mitunternehmers oder Klein- und Kleinstunternehmers“ ist. Er schreibt in diesem Zusammenhang von der Ablösung der Arbeitnehmer durch die ‚Lebensunternehmerinnen‘, worunter er Menschen ohne feste Anstellungsverträge versteht, die aus einer unternehmerischen Grundhaltung heraus individuelle Lebenspfade suchen. Die weibliche Endung wählt LUTZ (1997, S. 133) deshalb, weil sich „berufstätige Frauen, der Not gehorchend, seit langem zu Lebensunternehmerinnen entwickelt [haben], die mehrere soziale Funktionen miteinander zu verbinden hatten“, während die Männer nach wie vor auf eindimensionale Karrieren setzen würden und folglich weit davon entfernt seien, ein Tätigkeiten-Portfolio hervorzubringen, „eine Kombination verschiedener Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeiten, die immer wieder neu optimiert wird.“

Wenn sich die hier beschriebenen Entwicklungen auch nicht sprunghaft vollziehen, sondern über mehrere Jahrzehnte andauern dürften, manifestieren sie sich doch zunehmend in Statistiken über Berufswechsel und Beschäftigungsverhältnisse: In der Schweiz arbeitet laut STRAHM (1997, S. 93) rund die Hälfte der Erwerbstätigen im Alter von 34 Jahren nicht mehr im ursprünglich erlernten Beruf (vgl. dazu auch SHELDON, 1995). Nach HANDY, der sich auf Zahlen der Orga-

nisation für Ökonomische Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) beruft, betrug die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in Organisationen „bei der letzten Zählung weniger als die Hälfte aller Erwachsenen im arbeitsfähigen Alter – und diese Statistik galt sowohl für Europa als auch für die Vereinigten Staaten. Der Rest war selbständig, teilzeit- oder kurzzeitbeschäftigt, arbeitslos, im Gefängnis“ oder war als ‚unbezahlte Heimarbeiter‘ beschäftigt (HANDY, 1996, S. 30).

In der Schweiz arbeiteten 1991 20,6 Prozent der Erwerbstätigen Teilzeit, im Jahre 2000 waren es bereits 25,6 Prozent (8,3 % bei den Männern, 49,6% bei den Frauen; vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK, 2001a, S. 8). WILLKE (1999, S. 144) beziffert die in einem nicht-regulären Beschäftigungsverhältnis stehenden Erwerbstätigen in Deutschland mit bereits gegen 40 Prozent, während es in den 60er Jahren erst 3 Prozent waren.

Die tiefgreifenden Umbrüche in der Arbeitswelt setzen alte Gewissheiten und Spielregeln ausser Kraft; durch die sich verbreitenden, diskontinuierlichen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse sind berufliche und natürlich auch private Laufbahnen zunehmend weniger vorhersehbar, „gradlinige Berufskarrieren unterliegen dem Zufall, der Planungshorizont schmilzt auf wenige Monate“ (MICHEL-ALDER, 1998, S. 164). Mit dem Rückgang traditioneller Arbeitsverhältnisse schwindet auch die Arbeitsplatzsicherheit; sie wird nach Einschätzung VOGTS (1999) in Zukunft „die Ausnahme, nicht die Regel sein. Noch weniger als heute werden Unternehmen für Arbeitende den persönlichen Arbeitsplatz und den Karriereweg sicherstellen. ... Risiko und Unsicherheit werden auf die Arbeitenden verschoben“ (S. 168). Obschon es für gut qualifizierte, flexible Individuen auch in Zukunft genügend Erwerbsarbeit geben dürfte – nicht zuletzt aufgrund sich abzeichnender demographischer Entwicklungen –, von einer Zunahme der in Kapitel 2 ausführlicher thematisierten Arbeitsplatzunsicherheit wird auch diese Bevölkerungsgruppe betroffen sein.

Ein Mittel, um die als Ersatz von Arbeitsplatzsicherheit postulierte Arbeitsmarktfähigkeit (vgl. z.B. KISTLER, 1998; LÜDI & LOMOT, 1999) erhöhen zu können, besteht darin, aktuellen und künftigen Anforderungen bezüglich Qualifikationen und Kompetenzen gerecht zu werden – eine Thematik, auf welche nachfolgend näher eingegangen wird. Einer im Umgang mit (Arbeitsplatz-) Unsicherheit wohl besonders zentralen Variable, der Unsicherheitstoleranz, ist Kapitel 4 gewidmet.

1.3.2 Sich verändernde Qualifikationsanforderungen und Belastungspotentiale

Die in der Arbeitswelt auszumachenden Umwälzungen erfordern vom Arbeitenden eine ständige Anpassung seines Wissens und Könnens an neue Gegebenheiten und Anforderungen:

An die Stelle der ein ganzes Arbeitsleben andauernden Erwerbstätigkeit in einem Normalarbeitsverhältnis tritt eine allgemeine Tauglichkeit für Erwerbsarbeit: ‚*lifetime employment*‘ wird durch ‚*lifetime employability*‘ ersetzt – die Bereitschaft und Fähigkeit, im Laufe der Zeit mehrere Berufe bzw. Tätig-

keitskombinationen auszuüben. Bei den betroffenen Erwerbspersonen setzt dies ein hohes Mass an Flexibilität und Lernfähigkeit voraus. Sie müssen in der Lage sein, neue Qualifikationen zu erwerben, um nach der Unterbrechung einer Beschäftigungsphase dann auch den Einstieg in eine neue Anstellung zu schaffen – bzw. als Selbständige Arbeit und Auskommen zu finden. (WILLKE, 1999, S. 157)

Gerade das in einigen Bereichen explodierende Wissen und daraus hervorgehende technologische Neuerungen führen zu einer rasanten Entwertung von Qualifikationen und einer damit verbundenen Notwendigkeit, sich ständig neue zu erwerben bzw. „die vorhandenen zu verbessern und anzupassen. Als Konsequenz ergibt sich, dass jede Person, die arbeitsmarktfähig bleiben will, immer ‚zwei Jobs‘ hat. Einen, den sie gerade ausübt, und einen, der darin besteht, sich für den nächsten vorzubereiten“ (WINKLER, 1999, o.S.). Hierbei können Kenntnisse und Fertigkeiten oft nicht mehr additiv aufgebaut werden; vielmehr sind zum Teil völlig neue Grundlagen erforderlich.

Die kaum umstrittene Erkenntnis, wonach lebenslanges Lernen und gezielte Weiterbildung angesichts immer kürzerer Halbwertszeiten des Wissens fortlaufend wichtiger werden, findet in der Praxis erst teilweise ihren Niederschlag: Nach WÖRWAG (1999, S. 12) hat „fast die Hälfte aller Erwachsenen in den letzten fünf Jahren keine Weiterbildung betrieben“. Im Jahre 1998 betrug die Beteiligungsquote der 20- bis 74jährigen Wohnbevölkerung an Weiterbildungskursen in der Schweiz 40,5 Prozent bei den Männern und 38 Prozent bei den Frauen. Wird lediglich die beruflich orientierte Weiterbildung berücksichtigt, waren es noch 33,6 respektive 23,3 Prozent (vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK, 2001a, S. 29). Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss nutz(t)en Weiterbildungsangebote dabei bedeutend häufiger als solche ohne nachobligatorische Ausbildung (vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK, 2001b).

Ein weiteres Öffnen der Bildungsschere ist u.a. deshalb problematisch, weil es gering Qualifizierte zunehmend schwerer haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Neue technologische Möglichkeiten und eine verstärkt wissensbasierte Wertschöpfung führen zu einem schleichenden Rückgang von Routinetätigkeiten und folglich einer weiter abnehmenden Nachfrage nach einfachen, wenig qualifizierten Arbeitsleistungen.

Um ihre Konkurrenzfähigkeit aufrecht zu erhalten, bleibt Unternehmen in Hochlohnländern nur der Ausweg, über Innovationen und Qualifizierung Produktivität und Qualität zu steigern. Wenn die Globalisierung den Unternehmen „mehr Flexibilisierung, höheres Tempo, verstärkte Wissensbasierung und eine höhere Lern- und Innovationsfähigkeit“ (WILLKE, 1999, S. 200) abverlangt, gilt dasselbe selbstredend auch für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das geforderte, anspruchsvolle Know-how beschränkt sich damit keineswegs auf Fachqualifikationen und technisches Wissen, sondern umfasst vermehrt auch fachübergreifende Kompetenzen und Qualifikationen, welche nicht zuletzt dem Ziel einer erhöhten Flexibilität und Arbeitsmarktfähigkeit dienen sollen.

Anlässlich eines 1998 vom Soziologischen Institut der Universität Zürich und der Konjunkturforschungsstelle der ETHZ durchgeführten Forschungsprojekts über ‚Arbeitsqualifikationen der Zukunft‘ (vgl. GESER, 1999; GESER, HANSEN, MEULI & MEIERHANS, 1998) äusserten sich 2143 in der Lehrlingsausbildung involvierte Betriebe zu ihrem Qualifikationsbedarf. Auf die Frage nach Kenntnissen und Fähigkeiten, welche während der obligatorischen Schulzeit stärker vermittelt werden sollten, wurde am häufigsten die Förderung der Eigeninitiative, der Teamfähigkeit und des Leistungswillens genannt. Verglichen mit diesen Schlüsselkompetenzen schien es bei klassischen Schulfächern erkennbar weniger ‚Nachholbedarf‘ zu geben. Im gleichen Rahmen durchgeführte Umfragen zu den Qualifikationsanforderungen an Angestellte und Führungskräfte bestätigen, dass nichtfachlichen Kompetenzen gegenüber früher ein wesentlich stärkeres Gewicht zukommt (vgl. FRIEDRICHS, 1999).

Im Einklang mit solchen Studienergebnissen vertritt SCHMID (1999) die Ansicht, dass formale Qualifikationen Personalverantwortlichen zwar nach wie vor zur Negativauswahl dienen, als Qualifikationserfordernis allerdings nicht mehr ausreichen würden:

Die Firmenleitung will die in Zukunft immer besser qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unternehmerischem Mitwissen, Mitdenken, Mitfühlen, Mitentscheiden und Mitverantworten gewinnen. Das erfordert von den Beschäftigten Kernkompetenzen und Charaktereigenschaften, die mit strategisch-innovativ, kooperativ selbstorganisierend und effizient umsetzend umschrieben werden können. Mit anderen Worten: Der Unternehmer wird diese qualifizierten Mitarbeiter zu Mitunternehmern machen. (S. 82)

Auf breit fundierte Kulturtechniken und Schlüsselkompetenzen wird inzwischen auch deshalb stärkeres Gewicht gelegt, weil sich die fachlichen Qualifikationsanforderungen schnell ändern können. Die damit verbundene Unzuverlässigkeit der Investitionen in Wissen und Ausbildung bei gleichzeitig geforderter permanenter Lernbereitschaft und -fähigkeit verlangt vom Individuum – ebenso wie die im vorgängigen Kapitel beschriebenen Entwicklungen – ein Aushalten von bzw. einen konstruktiven Umgang mit Ungewissheit und Widersprüchen.

1.4 FAZIT

Selbstverständlich hat sich die Arbeitswelt schon immer gewandelt. In der Folge der wissenschaftlich-technischen Entwicklung einerseits und der Öffnung der Märkte andererseits hat sich die Wesensart des Wandels allerdings geändert. HANDY (1996) jedenfalls meint nicht zu Unrecht:

Wandel bedeutet nicht mehr die gradlinige Projektion vergangener Trends in die Zukunft. Wenn Wandel sich nicht fortsetzt, ... haben die Erfolgsgeschichten der Vergangenheit wenig Relevanz für die Probleme von morgen, sie könnten vielleicht sogar schädlich sein. Die Welt muss auf jeder Ebene in einem gewissen Masse neu erfunden werden. Gewissheit ist out, Experimente sind in. Die Zukunft

gehört dann ... den Unvernünftigen, denjenigen, die vorwärts und nicht rückwärts blicken, die sich lediglich der Unsicherheit sicher sind und die Fähigkeit und Zuversicht besitzen, völlig anders zu denken. (S.22)

An die Stelle des Lebensarbeitsplatzes sowie gesicherten, dauerhaft verfügbaren Berufswissens treten zunehmend fragmentierte Erwerbsbiographien und die Notwendigkeit lebenslangen Lernens, wobei Investitionen in die eigenen Kompetenzen und Qualifikationen meist mit der Ungewissheit behaftet sind, ob sich diese jemals ‚auszahlen‘.

Überlagert wird die mit der Arbeitswelt verbundene Unsicherheit durch jene auf kulturell-gesellschaftlicher Ebene. Gerade die Prozesse der Pluralisierung und Individualisierung liefern den Menschen in (post-)modernen, offenen Gesellschaften zwar viele Freiheiten und Optionen, erhöhen für den Einzelnen jedoch gleichzeitig Verantwortung und Entscheidungsdruck und führen zu einem Verlust von Sicherheit. Jedenfalls gibt die sich weiter auffächernde Pluralisierung, „ausser an den äussersten Rändern der Not und des Elends, keinen Lebensweg, keine soziale Umwelt, kein Glaubenssystem, keinen Lebensstil, keine Berufsrolle, kein Identitäts- und kein Beziehungsmuster fraglos, verbindlich und unentrinnbar“ mehr vor (MEYER, 1989, S. 33). Vielmehr besteht in jedem dieser Lebenskreise „eine Vielzahl konkurrierender Angebote, die immer noch weiter ergänzt, variiert, verändert werden. Die soziale Existenz selbst wird experimentell“ (ebd.).

War die Erwartbarkeit des eigenen Lebenslaufs in ständischen, aber auch in einfach-modernen Gesellschaften noch vergleichsweise hoch, hat gerade der Prozess der Pluralisierung dazu geführt, dass die Gültigkeit und Verbindlichkeit gesellschaftlich lizenzierter Normalbiographien schwindet, der individuelle Lebenslauf zunehmend in die Selbstverantwortung der handelnden Subjekte gestellt wird bzw. „Selbstverständlichkeiten sich auflösen und durch Entscheidungen ersetzt werden“ (LUHMANN, 1991, S. 75). In Ergänzung zur Arbeitsplatzunsicherheit wird in diesem Zusammenhang seit einigen Jahren von der alle Lebensbereiche umfassenden ‚biographischen Unsicherheit‘ gesprochen (vgl. z.B. JAKOB, 2001; WOHLRAB-SAHR, 1993).

LUTZ (1995) meint, wir müssten künftig an einen Lebenspfad denken, „den wir in einem ständig in Bewegung befindlichen Dschungel suchen, uns ständig neu orientierend, ständig neue Fähigkeiten entwickelnd, uns damit abfindend, dass wir nie wissen, was wir nächstes Jahr wissen werden ...“, wobei sich LUTZ zuversichtlich zeigt, „dass uns gerade dieses Nichtwissen für alles Neue offen, lernfähig und flexibel macht, wie wir es in dieser Welt benötigen“ (S. 15).

Demgegenüber geht HANDY (1996) aufgrund seiner weltumspannend geführten Gespräche mit Mitarbeitern und Managern in Unternehmen unterschiedlicher Couleur und Branchen davon aus,

dass das Ende der Gewissheit für die meisten keine willkommene Neuigkeit ist. Die meisten Menschen sind nicht darauf vorbereitet und hätten lieber Fesseln als Freiräume und Gleise als Prärien, selbst wenn die Schienen nicht zum Himmel führen. Wenn es keine Gewissheit gibt, stellt sich die Welt für viele als ein verwirrender Ort heraus. (S. 24).

Wenngleich die vorliegenden Ausführungen auf Anforderungen und Belastungspotentiale fokussieren, welche sich aus den einander bedingenden und verstärkenden Entwicklungen wissenschaftlich-technologischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Art ergeben, soll hier nicht unerwähnt bleiben, dass die genannten Prozesse auch mit Bewältigungsressourcen und Chancen verbunden sein können (vgl. z.B. RIMANN et al., 1999). Bezogen auf die Arbeitswelt zählen zu diesen u.a.: Vervielfältigung der Optionen, z.B. in Form erweiterter Informations-, Kommunikations- und Mobilitätsmöglichkeiten, reichhaltiger Aus- und Weiterbildungsangebote sowie mannigfaltiger Chancen zu Berufs-, Tätigkeits- und Positionswechseln (wodurch einmal getroffene Entscheidungen einfacher revidiert werden können, sich also weniger determinierend auswirken); komplexere und abwechslungsreichere Arbeitsaufgaben; mehr Lernmöglichkeiten bei der Arbeit; mehr betriebliche Mitbeteiligung, Verantwortung und Kooperation im Team; sowie mehr zeitliche und örtliche Flexibilität bei der Erledigung der Arbeit.

2 ARBEITSPLATZUNSIHERHEIT

2.1 EINLEITUNG

In den vergangenen Jahren hat die Frage, ob man seine Arbeitsstelle bzw. seinen ‚Job‘ behalten kann, für viele Angestellte an Aktualität gewonnen. Hierfür gibt es, wie in Kapitel 1 beschrieben, verschiedene Ursachen: Das Arbeitsleben ist seit einiger Zeit durch neue Technologien, beschleunigte Produktzyklen und einen sich verschärfenden globalen Wettbewerb dramatischen Wandlungen unterworfen. Betriebe sehen sich heute oft gezwungen, ihre festangestellte Belegschaft zu reduzieren, um die Kosten zu senken und damit ihre Produktivität und Konkurrenzfähigkeit zu steigern. Viele Angestellte erleben dadurch ein Gefühl einer sich ausweitenden Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. z.B. STAATSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT, 2002), verstärkt noch durch deren breite Thematisierung in den Medien.

Die von Autoren wie HARTLEY und KLANDERMANS (1986), BÜSSING (1987) oder BORG (1989, 1992) geäußerte Kritik einer Vernachlässigung der Arbeitsplatzunsicherheit als *psychologisch* relevantes Problem kann inzwischen etwas relativiert werden: Durch die in unserem Kulturkreis von vielen konstatierte ansteigende Unsicherheit von Erwerbsarbeitsverhältnissen wurde die Aufmerksamkeit in der Zwischenzeit ebenso auf dieses Phänomen gelenkt wie durch die in den vergangenen Jahren gewonnene Erkenntnis, dass sich Arbeitsplatzunsicherheit ähnlich negativ auf Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft auswirken kann wie die von den Sozialwissenschaften schon seit längerem stark beachtete Erwerbslosigkeit.

Aus den mittlerweile recht zahlreichen Abhandlungen und Studien über Arbeitsplatzunsicherheit geht allerdings hervor, dass zu diesem Gegenstand, nicht zuletzt aufgrund seiner Vielschichtigkeit, kein einheitliches Verständnis oder gar eine allgemein akzeptierte Definition besteht: Wird ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ bzw. ‚job insecurity‘ von einigen Autoren einzig auf Angestellte, „who fear they might lose their jobs and become unemployed“, bezogen (DE WITTE, 1999, S. 156), verstehen andere darunter „a concern about the future existence of the job or sometimes a concern about a significant deterioration in terms and conditions of employment“ (HARTLEY & KLANDERMANS, 1986, S. 130) oder definieren diese gar als „perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation“ (GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984, S. 438).

Weil sich die bestehenden Definitionen von Arbeitsplatzunsicherheit damit einzig hinsichtlich der Thematisierung einer Unsicherheit bezüglich der erwerbsarbeitsbezogenen Zukunft bzw. Kontinuität überschneiden, ergibt sich – wie bei den meisten sozialwissenschaftlichen Konstrukten – vorerst die Notwendigkeit einer inhaltlichen Differenzierung des gemeinten Sachverhalts. Diese soll im anschließenden Kapitel geleistet werden. Der daran anknüpfenden Beschreibung

von Verfahren zur Erfassung von Arbeitsplatzunsicherheit folgt eine Darstellung einschlägiger Studien und hiermit gewonnener Erkenntnisse. Erklärungsversuche negativer Auswirkungen und ein Fazit schliessen die Ausführungen über Arbeitsplatzunsicherheit ab.

2.2 DARSTELLUNG DES KONZEPTS

2.2.1 Objektive versus subjektive Arbeitsplatzunsicherheit

Arbeitsplatzunsicherheit als objektive Variable: Grundsätzlich bestehen zahlreiche objektive Kriterien, um Arbeitsplätze „in Grade der Unsicherheit einzuteilen, also Wahrscheinlichkeitsaussagen über ihren Bestand respektive ihren Verlust zu machen“ (BÜSSING, 1987, S. 610); zu nennen sind hierbei insbesondere betriebliche Merkmale wie Umsatz, Gewinn, Nachfrage, Neueinstellungen, Kurzarbeit und Stellenabbau. Allerdings ist nicht alleine die objektive Erfassung solcher Kriterien mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden, es existiert auch kein allgemein anerkanntes Verfahren, mit dem diese zu einem Gesamtwert objektiver Arbeitsplatzunsicherheit transferiert werden könnten. Ein solches sähe sich zudem mit dem Problem konfrontiert, dass Einzelkriterien „in ihrer Bedeutung von der jeweiligen ökonomischen und gesellschaftlichen Lage abhängig [sind]. Ihr Sicherheitswert ist weitgehend durch den Kontext jeweiliger wirtschaft- und gesellschaftlicher Bedingungen bestimmt“ (BÜSSING, 1987, S. 610).

Arbeitsplatzunsicherheit als subjektive Variable: Psychologisch relevant und interessant ist in erster Linie die *subjektive* Seite der Arbeitsplatzunsicherheit, welche zwar ein direktes Abbild der objektiven Lage sein kann (vgl. z.B. BÜSSING, 1999), jedoch keineswegs sein muss, setzt Arbeitsplatzunsicherheit doch, „selbst wenn sie für Personen ‚objektiv identisch‘ ist, unterschiedliche Wahrnehmungen, Bewertungen und Erleben in Gang“ (MOHR, 1997, S. 150). Dieser bereits von LAZARUS im Rahmen seines Stressmodells ausführlich beschriebene Wahrnehmungs- und Bewertungsprozess (vgl. LAZARUS, 1966, sowie Kapitel 2.5 dieser Arbeit) wird sowohl durch objektive Umstände als auch durch Charakteristika des Individuums, durch seinen Erfahrungshintergrund und die ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen beeinflusst, weshalb ein und dieselbe Situation zu unterschiedlichsten Einschätzungen führen kann (vgl. z.B. MOHR, 1997, S. 180). HELLGREN, SVERKE und ISAKSSON (1999, S.181) bezeichnen Arbeitsplatzunsicherheit in Anlehnung an GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) denn auch als „subjective phenomenon based on the individual’s appraisal of uncertainties in the immediate work environment, which implies that the feeling of job insecurity may differ between individuals even if they are exposed to the same objective situation“ (S. 181). KLANDERMANS und VAN VUUREN (1999, S. 145f.) untermauern die Bedeutung der subjektiven Unsicherheit von Arbeitsstellen, indem sie aus ihren

Studien das Fazit ziehen: „In fact, it was the feelings of job security, rather than the situation of the company *per se* that impacted on the workers' health, attitudes, and behaviour.“ Sie werden hierin durch weitere Autoren gestützt (vgl. z.B. DE WITTE, 1999; MOHR, 2000; ROSENBLATT & RUVIO, 1996; ROSKIES & LOUIS-GUERIN, 1990).

2.2.2 Globale versus mehrschichtige Konzeptionen von Arbeitsplatzunsicherheit

Globale bzw. eindimensionale Entwürfe von Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. z.B. DE WITTE, 1999; HARTLEY, JACOBSON, KLANDERMANS & VAN VUUREN, 1991; MOHR, 1997, 2000) interessieren sich ausschliesslich für die Wahrscheinlichkeit des Verlustes einer Arbeitsstelle als Ganzes. Autoren wie HELLGREN et al. (1999) sprechen in diesem Zusammenhang von *quantitativer* Unsicherheit.

Mehrschichtige Konzeptionen (vgl. z.B. ASHFORD, LEE & BOBKO, 1989; GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984; HELLGREN et al., 1999; KINNUNEN et al., 1999, 2000; ROSENBLATT & RUVIO, 1996) beschränken sich demgegenüber nicht auf den möglichen (vollständigen oder teilweisen) Verlust eines Arbeitsplatzes an sich, sondern beziehen auch denkbare Veränderungen zentraler *Merkmale* der Arbeit mit ein. Die damit einhergehende Unsicherheit wird folglich als solche *qualitativer* Art bezeichnet: „Qualitative job insecurity pertains to perceived threats of impaired quality in the employment relationship, such as deterioration of working conditions, lack of career opportunities, and decreasing salary development“ (HELLGREN et al., 1999, S. 182).

GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 441) bezeichnen den Verlust wichtiger Arbeitsmerkmale als „important but often overlooked aspect of job insecurity.“ Im Vergleich zu quantitativer Unsicherheit scheint ihnen das hiermit verbundene Bedrohungspotential jedoch kleiner zu sein, weil die Zugehörigkeit zur arbeitgebenden Organisation – mit all ihren Bedeutungen für das Individuum – bei qualitativer Unsicherheit nicht verloren geht. Tatsächlich existieren empirische Befunde, welche Befürchtungen, den Arbeitsplatz zu verlieren, als psychologisch schädlicher ausweisen als Bedenken, welche sich lediglich auf mögliche Veränderungen von Aspekten der Arbeit beziehen (vgl. z.B. HELLGREN et al., 1999; KLANDERMANS & VAN VUUREN, 1999). In einer Studie von KINNUNEN et al. (1999) ergab sich demgegenüber ein hoher Zusammenhang zwischen diesen beiden Aspekten, weshalb die Autoren meinen, dass bezüglich Auswirkungen die wahrgenommene Unsicherheit insgesamt relevant sei und weniger einzelne Aspekte derselben.

Unbesehen davon, als wie sinnvoll die Berücksichtigung sowohl quantitativer wie qualitativer Unsicherheitsaspekte angesehen wird, ergibt sich ein begriffliches Problem: ‚job insecurity‘ wird

mit dem deutschen Terminus der ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ nur unzulänglich wiedergegeben, meint ‚job‘ doch nicht nur den Arbeitsplatz, sondern ebenso die Arbeitstätigkeiten. Während es demnach folgerichtig ist, unter ‚job insecurity‘ sowohl quantitative wie qualitative Unsicherheitsaspekte zu subsumieren, scheint der Begriff der ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ durch ein solches Vorgehen an Schärfe zu verlieren. Wenn letzterer in den deutschsprachigen Publikationen dennoch meist als Synonym für ‚job insecurity‘ gebraucht wird, hängt das wohl damit zusammen, dass inhaltlich befriedigendere Wortschöpfungen wie ‚Unsicherheit des Erwerbsarbeitsverhältnisses‘ oder ‚Arbeits(un)sicherheit‘ zu umständlich bzw. bereits mit einer anderen Bedeutung belegt sind.

Zusätzlich zu quantitativen und qualitativen Aspekten berücksichtigen differenzierte Entwürfe teilweise auch die *individuelle Bedeutsamkeit* potentieller Arbeitsplatzunsicherheit. Dies macht zweifelsohne Sinn, ist doch anzunehmen, dass sich Arbeitsplatzunsicherheit auf Angestellte in schwierigen finanziellen Verhältnissen und mit eingeschränkten Qualifikationen in anderer Weise auswirkt als auf gutsituierte und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte Personen. Neben der finanziellen Lage und der Arbeitsmarktfähigkeit dürfte die Bedeutsamkeit weiter durch Faktoren wie die individuelle Einstellung zur Arbeit, die vorhandenen Coping-Ressourcen und die aktuelle Konjunkturlage mitbestimmt werden.

2.2.3 Verschiedene Stufen von Arbeitsplatzunsicherheit

Eine Differenzierung verschiedener Stufen von Arbeitsplatzunsicherheit wird lediglich von wenigen Autoren vorgenommen, welche meist zwischen chronischer und akuter Unsicherheit unterscheiden (z.B. ASHFORD et al., 1989). Demgegenüber beschreibt MOHR (1997, 2000) vier Stufen der Unsicherheit des Arbeitsplatzes, welche mit jeweils veränderten psychischen Anforderungen verbunden sind:

Allgemeine gesellschaftliche Arbeitsplatzunsicherheit: Eine hohe Erwerbslosenquote, Restrukturierungen und Fusionen von Unternehmen, Entlassungen, die Einführung neuer Technologien oder Probleme einzelner Wirtschaftsbranchen können, verbunden mit der Darstellung solcher Entwicklungen in den Medien, Arbeitsplatzunsicherheit ins öffentliche Bewusstsein rücken. Diese Stufe der Unsicherheit „ist nicht daran gebunden, dass der eigene Arbeitsplatz definitiv (oder ‚objektiv‘) gefährdet ist“ (MOHR, 1997, S. 148).

Allgemeine betriebliche Arbeitsplatzunsicherheit: Auf dieser Stufe werden die Anzeichen ökonomischer Instabilität eines Unternehmens zwar manifest, deren konkrete Auswirkungen bleiben aber noch unklar. Auch wenn demzufolge nicht absehbar ist, ob bestimmte Beschäftigungsgruppen Anlass zu besonderen Befürchtungen haben, liegt eine Intensivierung der persönlichen

Betroffenheit vor – was sich oft auch im Aufkommen von Gerüchten widerspiegelt. Chronische Arbeitsplatzunsicherheit, wie dieser Zustand in der Literatur verschiedentlich bezeichnet wird, kann über Jahre andauern.

Akute Arbeitsplatzunsicherheit auf individueller Ebene besteht dann, wenn „offizielle Informationen über die kritische Lage des Betriebes bestehen, evtl. erste Sanierungspläne bekannt werden und teilweise schon ungewöhnliche, aus früheren Krisen noch nicht bekannte Massnahmen getroffen werden“ (MOHR, 1997, S. 149). Zentraler Bestandteil dieser Stufe sind Absichtserklärungen und Pläne sowie deren Verwerfungen, vorläufige Massnahmen u.a. Die Beschäftigten können ihre persönliche Zukunft im Unternehmen noch nicht konkret absehen, weshalb diese Phase nach wie vor vielfältige Unterschiede in der individuellen Wahrnehmung zulässt.

Antizipation des Arbeitsplatzverlustes: In dieser Phase, welche sich klar von den zuvor beschriebenen abgrenzt, ist der Verlust des Arbeitsplatzes durch kommunizierte Entscheidungen und ausgesprochene Kündigungen in absehbarer Zeit sicher. Unsicherheit besteht ‚nur‘ noch in Bezug auf die weitere Zukunft.

MOHR (1997, S. 148) betont, dass die Einteilung von Arbeitsplatzunsicherheit in vier Stufen keine chronologische Abfolge impliziert.

2.2.4 Kognitive und emotionale Aspekte subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

BORG (1992) plädiert für die Unterscheidung zwischen einer *kognitiven* Komponente (Bedenken) und einer *affektiven* Dimension (Befürchtungen, Bangen) subjektiver Unsicherheit der Arbeitsstelle, „weil wenig optimistische Einschätzungen der Zukunft (‚Bedenken‘) nicht unbedingt zu ‚Befürchtungen‘ oder einem ‚Bangen um den Arbeitsplatz‘ führen“ (S. 108f.).

Um diese Annahme zu prüfen, entwickelte BORG (1992) eine entsprechende Skala (vgl. Kapitel 2.3.1). Die Antworten von insgesamt 325 Arbeitnehmern verschiedener Berufe scheinen die vorgeschlagene zweidimensionale Struktur ebenso zu bestätigen wie deren differentielle Validität. Letztere zeigt sich nach BORG (1992, S. 107) u.a. darin, dass in seiner Studie bei ausgeprägter internalen Kontrollüberzeugungen – also Überzeugungen, die persönliche Entwicklung in relevanten Bereichen kontrollieren und gestalten zu können – Unsicherheits-Befürchtungen und vor allem Unsicherheits-Bedenken abnahmen; bei stärker externalen Überzeugungen nahmen beide Unsicherheits-Komponenten zu, vor allem jedoch die Befürchtungen. Zudem ging höhere soziale Unterstützung mit geringeren Unsicherheits-Befürchtungen einher, war aber unkorreliert mit Unsicherheits-Bedenken. Insgesamt erwiesen sich Bedenken „als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für Befürchtungen“ (BORG, 1992, S. 107).

Die von BORG (1992) angeregte Differenzierung zwischen einer kognitiven und emotionalen Komponente subjektiver Unsicherheitswahrnehmung ist grundsätzlich vielversprechend. Allerdings muss die Gültigkeit der vom Autor berichteten Ergebnisse insofern in Frage gestellt werden, als die Skala, auf der diese beruhen, etliche Konstruktionsmängel aufweist (vgl. Kapitel 2.3.1).

2.2.5 Das Job-Insecurity-Modell von GREENHALGH und ROSENBLATT

GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) haben sich als erste Psychologen eingehender mit arbeitsplatzbezogener Unsicherheit beschäftigt. Die von ihnen vorgelegte Konzeption hat die entsprechende Forschung wie keine andere befruchtet, weshalb es angemessen scheint, hier etwas näher auf die entsprechenden Überlegungen einzugehen.

Wie bereits aus ihrer in den meisten einschlägigen Fachbeiträgen zitierten Definition von ‚job insecurity‘ als „perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation“ (S. 438) hervorgeht, konzipieren GREENHALGH und ROSENBLATT subjektive Arbeitsplatzunsicherheit mehrdimensional, wobei sie zwischen zwei grundlegenden Komponenten unterscheiden: der *Stärke der Bedrohung* („severity of threat“), welche sich aus möglichen Veränderungen der Arbeitssituation ergibt, und der *Machtlosigkeit* („powerlessness“), welche sich auf die Möglichkeit des Individuums bezieht, einer potentiellen Bedrohung entgegenzuwirken. Die erste Komponente setzt sich wiederum aus vier Teilaspekten zusammen, nämlich 1) der wahrgenommenen Bedrohung verschiedener *Merkmale der Arbeit* (z.B. Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeitgestaltung etc.), 2) der subjektiven *Bedeutsamkeit* dieser Merkmale, 3) der wahrgenommenen Bedrohung der *Arbeit als Ganzes* (z.B. Verlust des Arbeitsplatzes, Umsetzungen, Einführung von Kurzarbeit etc.) und 4) der subjektiven *Bedeutsamkeit* dieser Möglichkeiten. Die Machtlosigkeits-Komponente, welche GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 442) als ein wichtiges Element von Arbeitsplatzunsicherheit bezeichnen „because it exacerbates the experienced threat“, sehen die Autoren in Abhängigkeit verschiedener organisationaler Determinanten, wie etwa fehlender Schutzbedingungen, unklarer Erwartungen an die Stelleninhaber, einer autoritären Organisationskultur und von Prozeduren der Entlassung und der Personalpolitik.

Für die Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit schlagen GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) eine multiplikative Verknüpfung der beiden Unsicherheits-Komponenten ‚Stärke der Bedrohung‘ und ‚Machtlosigkeit‘ vor, so dass immer dann, wenn die Ausprägung einer der beiden Dimensionen unbedeutend ausfällt, die wahrgenommene Unsicherheit selbst gering ist. Zur Operationalisierung der einzelnen Komponenten äussern sich GREENHALGH und ROSENBLATT jedoch nicht näher, dies im Gegensatz zu ASHFORD et al. (1989), welche auf Grundlage der Ausführungen von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) die wohl umfassendste bestehende Skala zur Messung arbeitsplatzbezogener Unsicherheit konstruiert haben (vgl. Kapitel 2.3.2).

Neben der Konzeptualisierung der Arbeitsplatzunsicherheit als solche entwarfen GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) auch ein auf Literaturanalysen und eigenen Studien basierendes Modell zu möglichen Ursachen und Auswirkungen dieser Art von Unsicherheit sowie zu Variablen, welche das entsprechende Wirkungsgefüge moderieren (vgl. Abbildung 3).

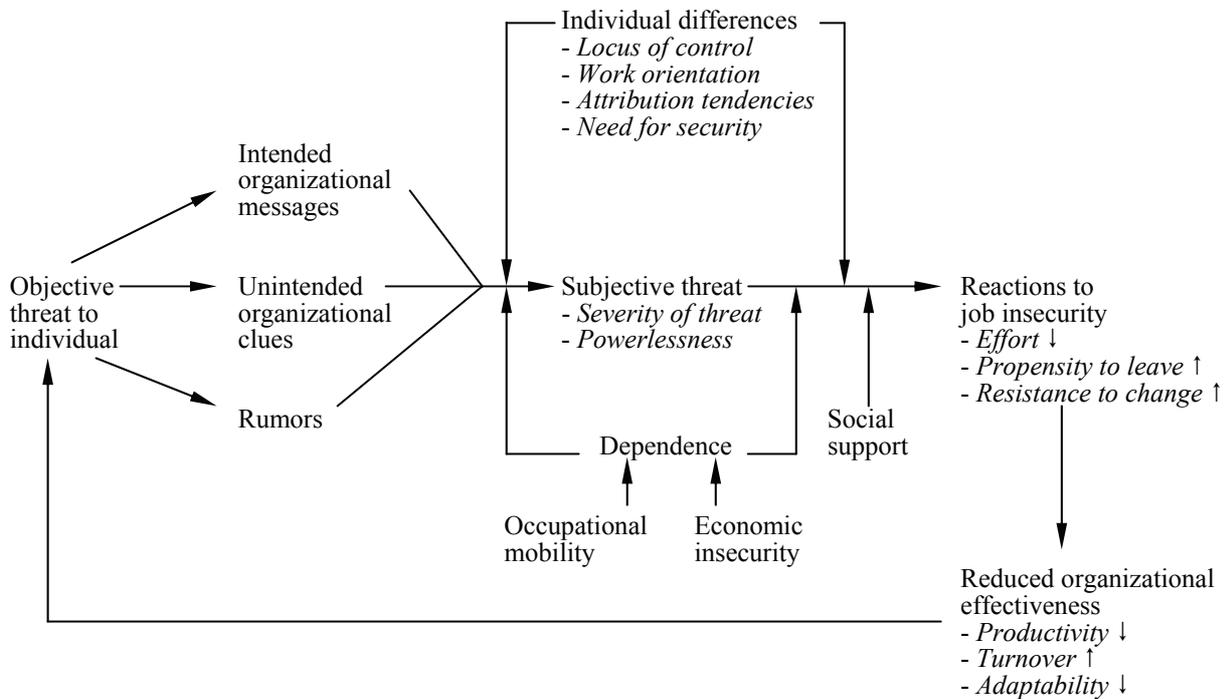


Abb. 3: Modell der ‚Job Insecurity‘ (nach GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984, S. 441)

GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) gehen in ihrem die Organisation fokussierenden Modell davon aus, dass das mit Arbeitsplatzunsicherheit verbundene, subjektive Bedrohungspotential sowohl von der objektiven Situation – vermittelt über gezielte Informationen und unbeabsichtigte Hinweise des Arbeitgebers sowie Gerüchte – als auch von Persönlichkeitseigenschaften, der Beschäftigungsmobilität und der finanziellen Lage der betroffenen Personen abhängt. Zusammen mit dem erlebten Ausmass an sozialer Unterstützung beeinflussen die letztgenannten Variablen auch die individuellen Reaktionen auf die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit. Die nach GREENHALGH und ROSENBLATT mit Unsicherheit einhergehende abnehmende Leistungsbereitschaft der Angestellten, ihr zunehmender Widerstand gegenüber Veränderungen und die ausgeprägtere Neigung, das Unternehmen zu verlassen, wirken sich wiederum negativ auf die Leistungsfähigkeit der Organisation als Ganzes aus, was letztlich das objektive Bedrohungspotential für das Individuum erhöht, womit sich der (Teufels-)Kreis schliesst.

Inzwischen wurden verschiedene Elemente des Modells von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) weiteren empirischen Überprüfungen unterzogen (vgl. z.B. ASHFORD et al., 1989) und zum grösseren Teil bestätigt (vgl. Kapitel 2.4).

2.3 VERFAHREN ZUR ERFASSUNG VON ARBEITSPLATZUN SICHERHEIT

Es gibt im Wesentlichen zwei Gründe, weshalb die *objektive* Unsicherheit von Arbeitsstellen nur in wenigen Studien erfasst wird: Einerseits fehlt ein anerkanntes Verfahren zu deren Bestimmung, weshalb diese meist durch die Untersuchungsleiter selber vorgenommen wird (vgl. z.B. BÜSSING, 1987, 1999); andererseits scheint es v.a. die *subjektive*, durch die Betroffenen wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit zu sein, welche psychologisch relevant ist (vgl. Kapitel 2.2.1). Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich demzufolge auf die exemplarische Darstellung einiger Instrumente, welche diese individuell wahrgenommene Unsicherheit zu erfassen beabsichtigen.

Nicht zuletzt bedingt durch die unterschiedlichen Konzeptionen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit gibt es eine Vielzahl von Operationalisierungen derselben (für einen Überblick über verschiedene Skalen vgl. z.B. JACOBSON, 1991). Hierbei kann zwischen Verfahren zur Erfassung ausschliesslich quantitativer Unsicherheit und solchen, die auch qualitative Aspekte mit einbeziehen, unterschieden werden.

2.3.1 Verfahren zur Erfassung quantitativer Arbeitsplatzunsicherheit

Autoren, welche sich ausschliesslich für quantitative Arbeitsplatzunsicherheit interessieren, versuchen diese meist mit einem Einzelitem zu erfassen. So gab etwa BORG (1989, S. 119) in verschiedenen Erhebungen entweder die Aussage „Meine Stelle ist sicher bei xyz“ oder das Item „Ich bin sehr zufrieden mit der Arbeitsplatzsicherheit, die xyz seinen Mitarbeitern bietet“ vor, wobei für xyz der Name der Firma eingesetzt wurde. Die Beantwortung erfolgte auf einer 7-Punkt-Skala (von ‚stimmt genau‘ bis ‚stimmt überhaupt nicht‘). BORG bemängelt diese in seinen Augen undifferenzierte Erfassung jedoch gleich selber (vgl. unten). MOHR (1997, S. 174) wiederum stellt in ihrer Studie zu akut gefährdeten Arbeitsplätzen die Frage: „Für wie wahrscheinlich halten Sie es, in nächster Zeit arbeitslos zu werden?“ und gibt als Antwortmöglichkeiten eine fünfstufige Skalierung von ‚sehr unwahrscheinlich‘ bis ‚sehr wahrscheinlich‘ vor. Die Fokussierung auf die Arbeitslosigkeit dient der Absicht, nicht alleine Unsicherheit, sondern durch eine Folgeabschätzung auch deren Bedeutsamkeit zu erfassen. In analoger Weise geht DE WITTE (1999, S. 164) vor, wenn er akute Arbeitsplatzunsicherheit mit dem Item: „How large, in your opinion, is the probability that you will become unemployed in the near future?“ operationalisiert, wobei auch er eine fünfstufige Antwortskala vorsieht.

Der Versuch einer Erfassung von Arbeitsplatzunsicherheit mit lediglich einem Item wird von verschiedenen Autoren kritisiert. So geben z.B. GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 440)

zu bedenken: „The danger of using only a global measure of a complex variable is that different respondents may use the same response to refer to quite different aspects of the phenomenon.“

Im Rahmen seiner stressbezogenen Tätigkeitsanalyse konzentriert sich zwar auch SEMMER (1984) auf quantitative Arbeitsplatzunsicherheit, versucht diese allerdings etwas differenzierter zu erfassen, indem sich seine Items sowohl auf die „Erwartung, den Arbeitsplatz überhaupt zu verlieren, als auch die Befürchtung, umgesetzt zu werden, und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für den Fall der Arbeitslosigkeit“ beziehen (S. 136). Der Wortlaut der entsprechenden Fragen ist Tabelle 1 zu entnehmen.

Tab. 1: Items der Skala ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ von SEMMER (1984, S. 308ff.)

Wortlaut des Items	Antwortkategorien
Müssen Sie damit rechnen, <u>arbeitslos</u> zu werden?	sehr stark, 1; ziemlich stark, 2; unter Umständen, 3; kaum, 4; auf keinen Fall, 5
Müssen Sie damit rechnen, <u>auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt</u> zu werden? (Gemeint ist eine dauerhafte Umsetzung, nicht kurzfristiges Aushelfen.)	sehr stark, 1; ziemlich stark, 2; unter Umständen, 3; kaum, 4; auf keinen Fall, 5
Wenn Sie arbeitslos werden sollten – wie gross sind dann Ihre Chancen, wieder einen <u>v e r g l e i c h b a r e n</u> Arbeitsplatz zu finden?	sehr gut, 1; ziemlich gut, 2; mittelmässig, 3; ziemlich schlecht, 4; sehr schlecht, 5; weiss nicht, blank
Wenn Sie arbeitslos werden sollten, wie gut sind dann Ihre Chancen, <u>ü b e r h a u p t</u> einen Arbeitsplatz zu finden?	sehr gut, 1; ziemlich gut, 2; mittelmässig, 3; ziemlich schlecht, 4; sehr schlecht, 5; weiss nicht, blank

Die interne Konsistenz der mit einer Stichprobe von $N = 183$ getesteten Skala betrug $\alpha = .71$ (SEMMER, 1984, S. 166), und dies obschon sich zwei der Items nicht direkt auf die Arbeitsplatzunsicherheit sondern mehr auf deren Bedeutsamkeit beziehen.

BORG (1992) kritisiert nicht nur, dass die subjektive Unsicherheit des Arbeitsplatzes in den meisten Studien zu wenig differenziert gemessen wird, er bemängelt auch, dass die entsprechenden Items meist eher nach der subjektiven Sicherheit und nicht der Unsicherheit der Arbeitsstelle fragen. Allerdings fällt diese Kritik auf BORG zurück, fragen doch auch die von ihm formulierten Items mehrheitlich nach der subjektiven *Sicherheit* des Arbeitsplatzes (vgl. Tabelle 2).

Um in Abgrenzung zu anderen Wissenschaftlern zu erfassen, ob eine Person „eine eventuell wahrgenommene pessimistische Perspektive nicht nur ‚im Kopf‘ sieht, sondern auch ‚im Magen‘ fühlt“ (1992, S. 110), entwickelte BORG eine aus zehn Items bestehende ‚Skala zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle‘, in welcher er zwei Dimensionen der Arbeitsplatzunsicherheit unterscheidet; eine affektive (Befürchtungen, Bangen) und eine kognitive (Bedenken) (vgl. Kapitel 2.2.4). Diese zwei-dimensionale Struktur wurde durch die Antworten von insgesamt 325 Arbeitnehmern zweier Stichproben bestätigt.

Tab. 2: Items der ‚Skala zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle‘ (SUSA) von BORG (1992, S. 112), mit Faktorenladungen (Stichprobe 2, N = 125)

Nr.	Wortlaut des Items ^a	F1 ^b	F2 ^c	Zust% ^d
1.	Der Gedanke, meine Arbeitsstelle zu verlieren, macht mir Sorgen.	-.02	.83	48.6
2.	Die Vorstellung, meine Arbeitsstelle zu verlieren, belastet mich.	.02	.92	41.9
3.	Der Gedanke, meine Arbeitsstelle zu verlieren, ängstigt mich.	.09	.91	36.2
4.	Meine Arbeitsstelle ist mir sicher.	.75	-.06	76.2
5.	Ich schätze meine Karriere als sicher ein.	.84	.05	80.0
6.	Ich habe Gewissheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.	.44	-.30	21.0
7.	Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meine Arbeitsstelle.	.46	.07	94.3
8.	Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt.	.33	.16	85.7
9.	Ich sehe der Einführung neuer Technologien mit Zuversicht entgegen.	.43	-.06	47.6
10.	Meine Arbeitsstelle ist mir in jeder Hinsicht sicher.	.80	.02	58.1
Erklärte Varianz		26.2%	25.1%	

^a Antwortformat: 7-Punkt-Likert-Skala von ‚stimmt genau‘ bis ‚stimmt überhaupt nicht‘

^b Faktor 1: Kognitive Komponente (Bedenken) der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle

^c Faktor 2: Emotionale Komponente (Befürchtungen) der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle

^d Prozentsatz der Versuchspersonen, die auf das jeweilige Item eine zustimmende Antwort gaben

Das von BORG (1992) entwickelte Instrument und die damit gewonnenen Erkenntnisse gilt es allerdings in mehrfacher Hinsicht zu hinterfragen: Der Umstand, dass der Autor zur Messung der kognitiven Komponente (Bedenken) sieben, der emotionalen Komponente (Befürchtungen) hingegen lediglich drei Items vorsieht, scheint hierbei noch weniger problematisch als die Tatsache, dass die Aussagen zur Erfassung der Bedenken allesamt positiv formuliert sind (weshalb sie kognitive *Sicherheit* messen), diejenigen zur Erfassung der Befürchtungen dagegen ausnahmslos negativ abgefasst wurden (weshalb sie emotionale *Unsicherheit* messen). Weiter enthält BORGs Subskala zur Erfassung der kognitiven Dimension auch Items, welche *qualitative* Aspekte subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit berühren (vgl. Tabelle 2, Items Nr. 5, 6 und 9), obschon BORG ausschliesslich auf die Erfassung entsprechender *quantitativer* Aspekte abzielt (1992, S. 108). Schliesslich sind die Antworten auf einige Aussagen nicht eindeutig interpretierbar: So kann eine Person den ‚emotionalen‘ Items (Nr. 1 bis 3) auch zustimmen, wenn sie aktuell keine Befürchtungen um ihre Arbeitsstelle hegt, sich jedoch Sorgen machen und ängstigen würde, sollte ihre Arbeitsstelle tatsächlich einmal gefährdet sein. Ähnliches gilt für Item Nr. 7: Angestellte, welche ihren Arbeitsplatz als unsicher einschätzten, verneinen diese Aussage ebenso wie solche, die ihre als sicher wahrgenommene Arbeitsstelle freiwillig zu verlassen gedenken.

Es scheint somit fraglich, ob BORG (1992) mit seiner Skala tatsächlich misst, was er zu messen beabsichtigt, weshalb auch die von ihm berichtete Faktorenstruktur keine klaren Aussagen zu erlauben scheint.

2.3.2 Verfahren zur Erfassung quantitativer und qualitativer Arbeitsplatzunsicherheit

Eine der wenigen publizierten Skalen zur Bestimmung sowohl quantitativer wie qualitativer Aspekte von Arbeitsplatzunsicherheit stammt von HELLGREN et al. (1999; vgl. Tabelle 3).

Tab. 3: Skala zur Messung quantitativer und qualitativer Aspekte von Arbeitsplatzunsicherheit von HELLGREN et al. (1999, S. 195), mit Faktorenladungen^a (N = 375)

<i>Item</i>	<i>Qualitative</i>	<i>Quantitative</i>
1. I am worried about having to leave my job before I would like to.	0.00	0.87
2. There is a risk that I will have to leave my present job in the year to come.	0.02	0.75
3. I feel uneasy about losing my job in the near future.	-0.02	0.89
4. My future career opportunities in [the organization] are favourable.*	0.78	0.18
5. I feel that [the organization] can provide me with a stimulating job content in the near future.*	0.80	-0.04
6. I believe that [the organization] will need my competence also in the future.*	0.69	-0.08
7. My pay development in this organization is promising.*	0.70	0.03
Eigenvalue	2.90	1.52
Pct of var	41.43	21.71
Factor correlation	0.28	

^a Principal component analysis with oblimin rotation

* Indicates that the item was reverse coded

Die internen Konsistenzen der Subskalen zur Messung der quantitativen ($\alpha = .79$) und der qualitativen ($\alpha = .75$) Arbeitsplatzunsicherheit können gemäss HELLGREN et al. (1999) als befriedigend bezeichnet werden. Betrachtet man den Wortlaut der Items zur Messung der *qualitativen* Arbeitsplatzunsicherheit, stellt sich allerdings die Frage, ob diese das entsprechende Konstrukt nicht etwas überdehnen. Weiter fällt auf, dass die ‚qualitativen‘ Items alle negativ, die ‚quantitativen‘ positiv formuliert sind, weshalb die erhaltene Faktorenstruktur durch entsprechende Antworttendenzen mitbedingt sein dürfte. Jedenfalls scheint nicht einsichtig, weshalb die beiden erfassten Aspekte weitgehend unabhängig voneinander sein sollen.

Die wohl umfassendste Skala zur Messung arbeitsplatzbezogener Unsicherheit wurde von ASHFORD et al. (1989) auf Grundlage der Ausführungen von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984; vgl. Kapitel 2.2.5) erstellt. Tabelle 4 enthält eine Beschreibung der darin enthaltenen Komponenten.

ASHFORD et al. (1989, S. 805) errechneten den Gesamtwert aus den total 57 Einzel-Ratings mit der Formel:

„Job insecurity“ = $[\sum(\text{subjektive Wahrscheinlichkeit des Verlustes eines bestimmten Aspektes der Arbeit} \times \text{Bedeutsamkeit dieses Arbeitsaspektes}) + \sum(\text{subjektive Wahrscheinlichkeit für eine bestimmte Form des Arbeitsplatzverlustes} \times \text{Bedeutsamkeit hierfür})] \times \text{wahrgenommene Machtlosigkeit, der Bedrohung entgegenzuwirken.}$

In Anlehnung an GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) ist die arbeitsplatzbezogene Unsicherheit damit umso grösser, je mehr die Arbeitsstelle an sich und Merkmale der Arbeit als bedroht wahrgenommen werden, je bedeutsamer diese Komponenten für die potentiell betroffenen Personen sind und je machtloser sich diese fühlen.

Obschon die von ASHFORD et al. (1989) vorgeschlagene Verrechnungsregel messtheoretisch eher abenteuerlich anmutet, hat sie sich gemäss Studien dieses Forscherkollektivs bewährt. Darin korrelierten die mit der Skala erfassten Unsicherheits-Gesamtwerte höher mit Variablen wie der Arbeitszufriedenheit und der Fluktuationsneigung als dies einzelne ihrer Unsicherheits-Komponenten sowie die Werte anderer Global-Skalen zur Messung der Arbeitsplatzunsicherheit taten (ASHFORD et al., 1989, S. 815). Die Autoren attestieren ihrem Instrument denn auch eine angemessene Konstrukt-Validität.

BORG (1992, S. 109) bezeichnet es gleichwohl als nicht unproblematisch, solch verschiedene Werte zu einem einzigen zu verdichten, „ohne dass man zunächst geklärt hätte, ob sie nicht zumindest differentielle Vorhersagevalidität haben.“ Kritisch anzumerken gilt es ferner, dass ASHFORD et al. (1989, S. 810) die Konstruktion der beiden Subskalen zur Messung der Dimension „Job Features“ aufgrund von Forschungsergebnissen zur Arbeitszufriedenheit vornahmen. Die entsprechenden Items lassen denn auch vermuten, dass diese vielmehr die Zufriedenheit mit der Arbeit als entsprechende Unsicherheiten erfassen.

In leicht abgewandelter Form wurde die „Job Insecurity Scale“ u.a. von ROSENBLATT, TALMUD und RUVIO (1999; vgl. auch ROSENBLATT & RUVIO, 1996) eingesetzt, ein daraus abgeleitetes, 21-Items umfassendes Instrument wurde von KINNUNEN et al. (1999, 2000) entworfen und benutzt.

Tab. 4: Ausschnitt aus der ‚Job Insecurity Scale‘ (JIS) von ASHFORD et al. (1989, S. 827ff.), inkl. der internen Konsistenz der Unterskalen (N = 159 bis 180)

Komponente Job Features – Importance ($\alpha = .78$)	
Frage:	In your worklife, how important are each of the following features to you personally?
Beispielitems: (insgesamt 17 Items)	1. Geographic location? 2. Having promotion opportunities? 9. A sense of community in working with good coworkers? 14. A job where you do a variety of tasks?
Antwortkategorien:	very unimportant, 1; unimportant, 2; neither important nor unimportant, 3; important, 4; very important, 5
Komponente Job Features – Likelihood of continuation ($\alpha = .92$)	
Frage:	Looking to the future, what is the probability that changes could occur – changes you don't want or might disagree with – that would <i>negatively</i> affect each of these features?
Beispielitems: (insgesamt 17 Items)	1. Your geographic location? 2. Your potential to get ahead in the organization? 9. Your current sense of community in working with good coworkers? 14. The variety of tasks you perform?
Antwortkategorien:	negative change very unlikely, 1; negative change unlikely, 2; negative change neither likely nor unlikely, 3; negative change likely, 4; negative change very likely, 5
Komponente Total Job – Importance of possible changes ($\alpha = .74$)	
Frage:	Assume for a moment that each of the following events could happen to you; how important to you personally is the possibility that:
Beispielitems: (insgesamt 10 Items)	3. The number of work hours the company can offer you to work may fluctuate from day to day? 7. You may be laid off permanently? 10. You may be pressured to accept early retirement?
Antwortkategorien:	very unimportant, 1; unimportant, 2; neither important nor unimportant, 3; important, 4; very important, 5
Komponente Total Job – Likelihood of changes ($\alpha = .75$)	
Frage:	Again, thinking about the future, how likely is it that each of these events might actually occur to you in your current job?
Beispielitems: (insgesamt 10 Items)	3. Find that the number of hours the company can offer you to work may fluctuate from day to day? 7. Lose your job and be laid off permanently? 10. Lose your job by being pressured to accept early retirement?
Antwortkategorien:	very unlikely, 1; unlikely, 2; neither likely nor unlikely, 3; likely, 4; very likely, 5
Komponente Powerlessness ($\alpha = .83$)	
Frage:	Indicate how much you agree or disagree with the following statements?
Beispielitems: (3 Items)	1. I have enough power in this organization to control events that might affect my job. 3. I understand this organization well enough to be able to control things that affect me.
Antwortkategorien:	strongly disagree, 1; disagree, 2; neither agree nor disagree, 3; agree, 4; strongly agree, 5

2.4 STUDIEN ZUR ARBEITSPLATZUNSIHERHEIT

Sowohl theoretische wie empirische Arbeiten zur Arbeitsplatzunsicherheit interessieren sich, analog zur Arbeitslosenforschung, schwergewichtig für Bedingungen und Auswirkungen derselben sowie, in etwas geringerem Masse, für Variablen, welche diese Beziehungen moderieren. In der überwiegenden Anzahl der Fälle stammen die entsprechenden Daten allerdings aus Querschnittsstudien. Obschon diese nur vereinzelt Schlüsse über die Richtung der erfassten Zusammenhänge erlauben, werden letztere meist kausal interpretiert, werden die entsprechenden Variablen als Ursachen oder Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit bezeichnet. Dabei wird ignoriert, dass eine unsichere Arbeitsstelle zwar zu einer eingeschränkteren Gesundheit, einem schlechteren Selbstwertgefühl oder einer unvorteilhafteren Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber führen kann, umgekehrt eine gesundheitlich angeschlagene, an sich selbst zweifelnde und mit dem Arbeitgeber unzufriedene Person ihren Arbeitsplatz aber auch als weniger sicher einschätzen dürfte – und dies mit gutem Grund.

Im Vergleich zu Querschnittsstudien werfen die wenigen zu dieser Thematik durchgeführten Längsschnittsuntersuchungen sowie Erhebungen, welche mit Strukturgleichungsmodellen ausgewertet wurden, mehr Licht auf Ursache-Wirkungs-Gefüge. So geht DE WITTE (1999, S. 158) aufgrund einer Analyse verschiedener Longitudinalstudien davon aus, „that the impact of job insecurity on well-being, job satisfaction, and various physical and psychosomatic strains, is more important than the opposite influence, so that casual conclusions can be drawn ...“. Dennoch soll im Folgenden nur dann von Kausalitäten bzw. von Ursachen und Wirkungen geschrieben werden, wo diese mit Hilfe entsprechender Verfahren auch tatsächlich nachgewiesen werden konnten.

Im Zentrum des Interesses der bestehenden Studien zur Arbeitsplatzunsicherheit – und damit auch des nachfolgenden, nicht erschöpfenden Überblicks – stehen Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit einerseits und dem Wohlbefinden sowie arbeitsbezogenen Einstellungen andererseits. Hierbei sind die referierten Ergebnisse aus verschiedenen Gründen nur bedingt vergleichbar (vgl. z.B. KLANDERMANS & VAN VUUREN, 1999; MOHR, 1997):

- Der bezüglich Arbeitsplatzunsicherheit eingenommene Fokus ist unterschiedlich; teilweise steht die objektive, meist jedoch die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Zentrum der Betrachtungen.
- Die Untersuchungen beziehen sich auf verschiedene Stufen der Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Kapitel 2.2.3), wobei aus den Publikationen nicht immer eindeutig hervorgeht, mit welcher Stufe die befragten Personen konfrontiert waren.

- Arbeitsplatzunsicherheit wird mannigfach konzeptualisiert und operationalisiert; so wird objektive Arbeitsplatzunsicherheit anhand uneinheitlicher Indikatoren, subjektive mit teilweise stark divergierenden Items erfasst (vgl. Kapitel 2.3).

In den in der Folge erwähnten Studien wurde, wo nicht anders erwähnt, die *subjektive* Unsicherheit der Arbeitsstelle bzw. die *subjektive* Gefährdung der Kontinuität verschiedener Merkmale der Arbeit erfasst.

Kapitel 2.6 enthält eine Grafik, welche die nachfolgend dargestellten Erkenntnisse zusammenzufassen versucht.

2.4.1 Bedingungen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Dass sich **objektive Arbeitsplatzunsicherheit** in signifikanter Weise auf die subjektive Unsicherheits-Wahrnehmung auswirken kann, haben Studien (vgl. z.B. BÜSSING, 1999) ebenso gezeigt, wie dass von aussen gesehen vergleichbare Situationen zu verschiedenartigsten Sicherheitswahrnehmungen führen können (vgl. z.B. DE WITTE, 1999; MOHR, 2000; ROSENBLATT & RUVIO, 1996; ROSKIES & LOUIS-GUERIN, 1990). Die Frage, welche Variablen diese subjektive Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen, wurde zwar bereits früh gestellt (vgl. z.B. GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984; HARTLEY & KLANDERMANS, 1986), bisher aber kaum beantwortet.

„Da Wahrnehmungen und Bewertungen immer auf dem Hintergrund bereits vorhandener Erfahrungen bzw. in Abhängigkeit von Kontextbedingungen und Merkmalen der Person stattfinden, ist zu erwarten, dass die Kenntnis dieser Bedingungen bzw. Merkmale Erklärungswert hat für Unterschiede in der Arbeitsplatzsicherheitseinschätzung“ (MOHR, 1997, S. 153). In der Folge sollen die wenigen hierzu vorliegenden Erkenntnisse kurz zusammengefasst werden.

Die Befunde hinsichtlich **äusserer Personenmerkmale** sind nicht einheitlich. Während Arbeitsplatzunsicherheit in einer Studie von BORG (1989, S. 121) „praktisch keine Relation zu den verschiedenen demographischen Variablen“ wie Alter, Geschlecht oder Dauer der Betriebszugehörigkeit aufwies, korrelierte die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit von Stahlarbeitern in einer von MOHR (2000, S. 352) durchgeführten Erhebung hochsignifikant mit deren *Alter* ($r = .38$). In einer von ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990) mit 1291 Managern durchgeführten Studie stand das Alter lediglich mit langfristiger Sicherheit, d.h. der Wahrscheinlichkeit, beim aktuellen Arbeitgeber pensioniert zu werden, in Beziehung – und zwar in der Art, dass jüngere Manager verständlicherweise über weniger Sicherheit berichteten. Für Geschlecht, Zivilstand, Arbeitsstatus, Gehalt, Abteilung und Dienstalter dagegen wurden keinerlei signifikante Zusammenhänge zur Unsicherheitseinschätzung festgestellt. In einer ebenfalls das *Geschlecht* der Befragten

berücksichtigenden Untersuchung von ROSENBLATT et al. (1999), welche 375 israelischen Lehrkräften eine mehrdimensionale Skala vorlegten, schätzten Männer ihre Arbeitsplatzsicherheit dagegen als signifikant geringer ein als ihre Arbeitskolleginnen, was v.a. auf grössere Bedenken bezüglich finanzieller Entwicklungen zurückzuführen war. Demgegenüber berichteten von KINNUNEN et al. (2000) befragte Frauen aus zwei von drei beteiligten Organisationen über eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit, was die Forschenden auf die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Berufsstellungen zurückführen.

Zu den geprüften **inneren Personenmerkmalen** gehört die *Kontrollüberzeugung*: ASHFORD et al. (1989) errechneten in einer Studie mit einer heterogen zusammengesetzten Angestellten-Stichprobe in den Vereinigten Staaten (N = 183) eine hochsignifikante negative Korrelation zwischen der internalen Kontrollüberzeugung und subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit, auch nach Kontrolle von Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Anstellungsdauer. Auch in einer von BORG (1992) mit 100 Arbeitnehmern verschiedener Kleinbetriebe in Deutschland durchgeführten Untersuchung ging eine ausgeprägte internale Kontrollüberzeugung mit geringeren (emotionalen) Befürchtungen und vor allem (kognitiven) Bedenken bezüglich Unsicherheit der Arbeitsstelle einher. Ein zu diesen Erkenntnissen passender Befund liefern ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990), in deren Studie der *Kohärenzsinn* von Managern signifikant negativ mit der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit korrelierte.

KINNUNEN et al. (1999) leiten aus ihrer sich über drei Jahre erstreckenden Längsschnittstudie mit finnischen Angestellten ab, dass der *Selbstwert* die Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit stärker beeinflusst als umgekehrt; demnach wäre die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit eher als eine Folge eines wenig ausgeprägten Selbstwertgefühls anzusehen denn als eine Ursache desselben.

In einer Erhebung von BORG und BRAUN (1992, S. 169) mit einer westdeutschen Repräsentativ-Stichprobe aus dem Jahre 1989 (N = 1575) zeigte sich eine hochsignifikante, wenn auch schwache positive Korrelation zwischen *Arbeitsethik* und subjektiver Sicherheit der Arbeitsstelle ($r = .16$). Weiter korrelierte die Einschätzung der *Arbeitsmarktfähigkeit* – d.h. der Glaube, eine vergleichbare andere Arbeitsstelle finden zu können – hochsignifikant negativ mit der subjektiven Unsicherheit der Berufsstellung: „Während 31% der Personen, die ihre Arbeitsstelle für überwiegend sicher halten, meinen, dass es ‚leicht‘ oder ‚sehr leicht‘ wäre, einen vergleichbaren Job zu finden, glauben dies von den Personen, die ihre Arbeitsstelle für gefährdet halten, nur 14%“ (BORG & BRAUN, 1992, S. 171f.). In einer von MOHR (1997, 2000) durchgeführten Längsschnittstudie mit Stahlarbeitern korrelierte deren Einschätzung bezüglich Chancen auf dem Arbeitsmarkt in gleicher Weise hochsignifikant mit ihrer Wahrnehmung akuter Arbeitsplatzunsicherheit.

ASHFORD et al. (1989) untersuchten **Situationsmerkmale** organisationsbezogener Art hinsichtlich ihrer Bedeutung für die subjektive Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit. In ihrer

Studie ermittelten sie hochsignifikante Korrelationen zwischen den Prädiktoren *Antizipation organisationalen Wandels* sowie *Rollenambiguität* und dem Kriterium der arbeitsbezogenen Unsicherheit – und zwar auch nach Kontrolle von Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Anstellungsdauer. *Rollenkonflikte* korrelierten demgegenüber nicht signifikant mit Arbeitsplatzunsicherheit.

KINNUNEN et al. (2000; vgl. auch KINNUNEN et al., 1999) führten 1995 bis 1996 eine Längsschnittstudie unter Angestellten dreier Organisationen in Finnland – einer Papierfabrik, einer Bank und einer städtischen Sozial- und Gesundheitsabteilung – durch (N = 210). Auch ihr Interesse galt u.a. Antezedenzen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit, genauer der Bedeutung des *Kommunikationsverhaltens* von Seiten der Organisation. Die Strukturgleichungsmodelle nutzende Datenanalyse ergab, dass sich die Güte der Kommunikation nicht auf die ein Jahr später berichtete subjektive Arbeitsplatzunsicherheit auswirkte. Dieses für KINNUNEN et al. (1999) unerwartete Ergebnis „may partly be due to the length of the period utilized in our study: Over a shorter period the results might look different“ (S. 258).

In der mit Managern durchgeführten Erhebung von ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990) korrelierten vorhergehende *Kündigungen* oder *Herabstufungen* und die *Wahrnehmung von Warnsignalen* signifikant positiv mit verschiedenen Aspekten wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit.

BORG (1992) erfasste in einer Befragung neben der Arbeitsplatzunsicherheit u.a. auch die erfahrene *soziale Unterstützung*: Diese korrelierte hochsignifikant mit (emotionalen) Befürchtungen bezüglich Arbeitsplatzunsicherheit, jedoch nicht mit entsprechenden (kognitiven) Bedenken. Mit höherer sozialer Unterstützung gingen Unsicherheits-Befürchtungen zurück.

Laut KINNUNEN et al. (1999, S. 245) liegt die durch solche Prädiktoren aufgeklärte Varianz bezüglich wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit in Querschnittstudien bei ca. 20 Prozent. Bezüglich der von den Autorinnen und Autoren als Bedingungsmerkmale subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit bezeichneten Variablen gilt es allerdings festzuhalten, dass die Wirkrichtung nur bezüglich der demographischen Merkmale eindeutig interpretierbar ist.

2.4.2 Auswirkungen und Korrelate subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

2.4.2.1 Psychisches und physisches Befinden

Die Bedeutung der Arbeitsplatzunsicherheit für die psychische Befindlichkeit kann als Hauptthema der einschlägigen Studien bezeichnet werden. Erfasst wird das Befinden hierbei sowohl mit bestehenden Instrumenten, vorzugsweise dem ‚General Health Questionnaire‘ (GHQ) von GOLDBERG (1978), als auch mit für die Erhebungen eigens formulierten Items.

Dass sich Arbeitsplatzunsicherheit unter bestimmten Bedingungen negativer auf die psychische Befindlichkeit auswirken kann als die Gewissheit, den Arbeitsplatz zu verlieren oder umgesetzt zu werden, zeigt eine Längsschnittstudie von DEKKER und SCHAUFELI (1995): Diese befragten in Australien gegen 100 bei einem öffentlichen Transportunternehmen Angestellte ein erstes Mal zu deren Befinden, als diese mit ihrer Entlassung rechnen mussten. Zwei Monate später hatten dieselben Personen nochmals einen vergleichbaren Fragebogen auszufüllen. In der Zwischenzeit hatten einige von ihnen die Kündigung erhalten oder waren vorübergehend umgesetzt worden, die anderen waren über ihre Zukunft nach wie vor im Ungewissen. Ein Vergleich der zwei Gruppen über die beiden Zeitpunkte zeigte, dass sich das Befinden der Entlassenen und Versetzten – gemessen an Symptomen psychischer Erschöpfung und des Burnout – verbessert hatte, jenes der Vergleichsgruppe jedoch stabil schlecht geblieben war. DEKKER und SCHAUFELI (1995) folgern daraus: „It seems that certainty about a job situation (even if that is the unpleasant certainty of having been made redundant) is less detrimental to a worker’s psychological health than a situation of prolonged job insecurity“ (S. 61).

HELLGREN et al. (1999) führten eine Längsschnittstudie in einem schwedischen Detailhandelsunternehmen durch. Dieses durchlief eine betriebliche Restrukturierung, welche vorsah, die Hälfte der 1570 Angestellten im administrativen Bereich zu entlassen. Befragt wurden 786 Angestellte nach einer ersten Entlassungswelle. Eine zweite Befragung fand ein Jahr später statt, die Auswertung beruhte auf den Daten von insgesamt 375 Personen. Hierbei korrelierte sowohl die quantitative wie die qualitative Arbeitsplatzunsicherheit signifikant negativ mit körperlicher Gesundheit und – in noch stärkerem Masse – mit psychischem Wohlbefinden. Nach Kontrolle der generellen Gemütsverfassung („affectivity“) und unter Einbezug der Befindlichkeitsveränderungen über die Zeit schliessen HELLGREN et al. (1999) allerdings, dass einzig der Zusammenhang zwischen der quantitativen Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wohlbefinden kausal gedeutet werden könne, wobei subjektive Unsicherheit betreffend der Arbeitsstelle zu einem verminderten Wohlergehen führe.

In einer der wenigen zur Unsicherheit der Arbeitsstelle durchgeführten Studien, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckten, untersuchte MOHR (1997, 2000) die Auswirkungen akuter Arbeitsplatzunsicherheit und anderer Stressoren auf die psychische Gesundheit deutscher Stahlarbeiter. Diese wurden sieben Jahre vor und sieben Monate nach dem Zeitpunkt befragt, zu welchem ihr Arbeitgeber in Konkursverwaltung gehen musste, wobei zum zweiten Zeitpunkt noch keine definitiven Entscheidungen für alle Beschäftigten gefallen waren. Zum ersten Zeitpunkt bestand die Stichprobe aus 145, zum zweiten aus 110 Männern. Die Datenauswertung bezüglich Arbeitsplatzunsicherheit basierte auf jenen 66 Personen, welche sich zu beiden Zeitpunkten an der Studie beteiligten. Die von MOHR (1997, 2000) durchgeführte Datenanalyse zeigte, dass die zum ersten Zeitpunkt depressiveren oder ängstlicheren Personen zum zweiten Untersuchungszeitpunkt nicht zu einer höheren Unsicherheitseinschätzung neigten. Insbesondere aber errechnete MOHR überzufällig positive Zusammenhänge zwischen der subjektiv einge-

schätzten Arbeitsplatzunsicherheit – erfasst mit dem Einzel-Item „How do you assess the probability of losing your job in the near future“ (MOHR, 2000, S. 345) – und zwei von fünf erfassten Indikatoren psychischer Befindlichkeit, nämlich Angst und psychosomatischen Beschwerden, während Gereiztheit/Belastetheit, das Selbstwertgefühl sowie Depressivität lediglich tendenziell mit der Unsicherheitseinschätzung korrelierten. Nach Ausparialisierung der zum ersten Befragungszeitpunkt ermittelten Befindlichkeitswerte verringerten sich die Zusammenhänge zwar, blieben in den zwei genannten Fällen jedoch signifikant, womit der Einfluss subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit auf gesundheitsrelevante Dimensionen nachgewiesen werden konnte. Mit Hilfe multipler Regressionsanalysen gelang es MOHR ferner zu zeigen, dass der Einfluss akuter Arbeitsplatzunsicherheit auf das Befinden stärker war als der Einfluss anderer arbeitsspezifischer Stressoren wie Organisationsprobleme, Zeitdruck oder ungünstige Umgebungsbedingungen. MOHR (2000, S. 350) betont allerdings zu Recht, dass diese Erkenntnisse mit einer eher kleinen und sehr homogenen Stichprobe gewonnen wurden, weshalb ihrer Generalisierbarkeit enge Grenzen gesetzt seien.

KINNUNEN et al. (1999) begannen im Jahre 1995 eine Studie mit Angestellten dreier finnischer Organisationen (N = 109), welche sie in den zwei nachfolgenden Jahren fortführten. Sie konnten nachweisen, dass mehrdimensional gemessene, subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ein Jahr später Gefühle von Erschöpfung zur Folge hatte, welche ihrerseits zu einem nochmals späteren Zeitpunkt krankheitsbedingte Absenzen nach sich zogen.

Eine weitere Studie, welche zeigt, dass sich Arbeitsplatzunsicherheit nicht nur auf das psychische Wohlbefinden auswirkt, sondern auch physiologische Variablen beeinflusst, stammt von STROTZKA und LEITNER (1969, zit. nach PELZMANN, WINKLER & ZEWELL, 1987). Diese durchleuchteten Mitte der sechziger Jahre die Folgen akuter Arbeitsplatzunsicherheit in einer österreichischen Kleinstadt, in welcher sich eines der ansässigen Stahlwerke gezwungen sah, auf Kurzarbeit umzustellen und 69 von 300 Arbeitern zu entlassen. Zusammen mit dem ortsansässigen Arzt werteten STROTZKA und LEITNER die Inanspruchnahme ärztlicher Dienstleistungen durch die verbliebenen Angehörigen der Firma und deren Familienmitglieder aus. Im Vergleich zu einer Zeitperiode vor der Krise zeigte sich hierbei ein deutlicher Anstieg psychogener Reaktionen, insbesondere von Herz- und Gefäßkrankheiten – was allerdings auch auf eine mögliche Mehrbelastung zurückzuführen sein könnte.

HEANEY, ISRAEL und HOUSE (1994, zit. nach HELLGREN et al., 1999, S. 183) interessierten sich in einer Longitudinalstudie für die Effekte chronischer Arbeitsplatzunsicherheit bei Arbeitern in der Automobilindustrie. Hierzu führten sie im Abstand von 14 Monaten zwei Datenerhebungen durch. Die Auswertung derselben zeigte, dass sich Personen mit hohen Unsicherheitswerten u.a. als körperlich weniger gesund beschrieben, und dies auch nach Kontrolle der Grundausprägung der abhängigen Variable.

Neben den bisher erwähnten Studien, deren Resultate aufgrund der angewandten Methoden – wenn auch mit Einschränkungen – kausal gedeutet werden können, besteht eine grössere Anzahl an Untersuchungen, in welchen zwar ebenfalls Beziehungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Variablen des Befindens nachgewiesen werden konnten, die Wirkrichtung jedoch offen bleibt:

ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990) führten eine Erhebung mit 1291 Managern aus drei kanadischen Grossunternehmen durch. Hierbei erfassten sie sowohl kurz- wie auch langfristige Arbeitsplatzunsicherheit, d.h. neben der subjektiven Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlustes bzw. sich verändernder Arbeitsbedingungen innerhalb Jahresfrist auch „the inability to keep the present job, even should the respondent wish to, until normal retirement“ (S. 350). Hierbei hatte nur eine kleine Minderheit ernsthafte Befürchtungen, die Arbeitstelle demnächst zu verlieren, wogegen Sorgen um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und um die längerfristige Sicherheit wesentlich stärker ausgeprägt waren. Dennoch korrelierten alle diese Aspekte überzufällig negativ mit dem gesundheitlichen Wohlbefinden der Untersuchungsteilnehmenden – gemessen mit dem ‚General Health Questionnaire‘ (GHQ) von GOLDBERG (1978) – und dies auch bei gleichzeitiger Kontrolle verschiedener demographischer Variablen.

Eine von DE WITTE (1999, S. 164ff.) in der belgischen Metallindustrie durchgeführte Studie (N = 336) zeigte einen hochsignifikanten, negativen Zusammenhang zwischen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit und dem psychischen Wohlbefinden, wobei letzteres mit einer 12 Items umfassenden Version des ‚General Health Questionnaire‘ (GHQ-12) erfasst wurde. Mit $r = -.14$ nimmt sich die entsprechende Korrelation allerdings, wie in vielen einschlägigen Studien, äusserst bescheiden aus. Etwas stärker negativ mit Wohlbefinden korrelierte in dieser Studie die Arbeitsbelastung ($r = -.19$), stärker positiv die Möglichkeit des Einsatzes eigener Kompetenzen ($r = .24$). Der entsprechende Zusammenhang mit Arbeitsautonomie war hingegen noch weniger ausgeprägt ($r = .10$). Immerhin erwies sich die Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Befindlichkeit auch bei gleichzeitiger Kontrolle verschiedener potentieller Moderatorvariablen wie Position, Geschlecht und Alter als robust, weshalb DE WITTE (1999, S. 170) davon ausgeht, „that it indeed is one of the most distressful aspects of the working situation.“ Darüber hinaus gab es bei DE WITTE (1999, S. 172) interessanterweise kaum Unterschiede des Befindens zwischen Personen, welche ihren Arbeitsplatz als eher unsicher und solchen, welche diesen als sehr unsicher bezeichneten, woraus der Autor folgert, dass die Intensität des Unsicherheitsgefühls sekundär sei.

DOMENIGHETTI, D’AVANZO und BISIG (1999) leiteten im Jahre 1997 eine telefonische Befragung einer repräsentativen Stichprobe in der Schweiz (N = 2024). In der Studie ging es schwerge-
wichtig um Arzt-Patienten-Beziehungen. Daneben wurden aber auch Gesundheitszustand und -verhalten, demographische Merkmale und die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit erfasst, letztere mit dem Item: „There is lots of talk about the economic crises. Presently, how do you estimate the probability of losing your job? Can you tell me whether this risk is: (1) very low,

(2) low, (3) average, (4) high or (5) very high? “ (S. 5). In die Analysen bezüglich Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den gesundheitsrelevanten Indikatoren gingen nur die Daten der voll- und teilzeiterwerbstätigen Angestellten mit ein (N = 1150). Die eingeschätzte Unsicherheit der Arbeitsstelle korrelierte nicht nur negativ mit dem individuellen Gesundheitszustand, sondern auch mit dem Gesundheitsverhalten. Ein Gruppenvergleich zwischen den Personen mit hoher und niedriger subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit ergab für acht von zehn erfassten Gesundheitsindikatoren signifikante Unterschiede: So berichteten ‚Unsichere‘ über einen schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand, ausgeprägteren Stress, einen niedrigeren Selbstwert, mehr Schlaflosigkeit, einen ausgeprägteren Konsum von Beruhigungsmitteln, öfter auftretende Rückenschmerzen, regelmässigeres Rauchen und gaben häufiger an, auf Arztbesuche zu verzichten und sich selbst zu schonen, um der Arbeit nicht fern bleiben zu müssen. Abgesehen vom Indikator ‚Schlaflosigkeit‘ änderte sich daran auch nach Kontrolle verschiedener Persönlichkeitsmerkmale nichts.

SEMMER (1984) erfasste in seiner stressbezogenen Tätigkeitsanalyse u.a. sieben potentielle Stressoren; hierbei figurierte die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit unter jenen vier, welche die höchsten Korrelationen mit psychosomatischen Beschwerden aufwiesen.

In einer internationalen Studie in der Niederlande und in Israel fühlten sich unsichere Angestellte niedergeschlagener und schilderten mehr negative emotionale Gefühle (VAN VUUREN, KLANDERMANS, JACOBSON & HARTLEY, 1991).

ROSKIES, LOUIS-GUERIN und FOURNIER (1993) führten eine Untersuchung mit kanadischen Angestellten verschiedener Firmen durch und fanden, dass sowohl die objektive (von der Autorenschaft eingeschätzte) wie auch die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit negativ mit psychischem Wohlbefinden verbunden war.

ORPEN (1993, zit. nach DE WITTE, 1999, S. 157) berichtet über Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Angst sowie Depression in seiner Studie in Südafrika.

In einer von BURCHELL (1994, zit. nach DE WITTE, 1999, S. 157) durchgeführten Studie mit 600 Angestellten in Grossbritannien schliesslich zeichneten sich Personen, welche ihre Arbeitsstelle als unsicher empfanden, durch eine schlechtere psychische Befindlichkeit aus.

Der Befund, wonach höhere Arbeitsplatzunsicherheit mit einem schlechteren Befinden einher geht, ist allerdings nicht ganz eindeutig:

In einer der wenigen Untersuchungen mit *objektiver* Arbeitsplatzunsicherheit als Ausgangspunkt verglich BÜSSING (1987) verschiedene Kennwerte von 48 Stahlarbeitern aus einem seit Jahren in einer schweren ökonomischen Krise stehenden Werk mit 75 Stahlarbeitern aus einem ökonomisch ‚sicheren‘ Betrieb. Dabei konnte er keine signifikanten Unterschiede bezüglich psychosomatischen Beschwerden und der Gereiztheit/Belastetheit feststellen. Kontrollhoffnung, kollektive Kontrolle sowie Arbeitszufriedenheit waren in der ‚unsicheren‘ Gruppe dagegen klar vermindert, woraus BÜSSING (1987) schliesst, dass Arbeitsplatzunsicherheit „zunächst zu nega-

tiven Resultaten im Vorfeld von psychophysischen Störungen führt, insbesondere zu Beeinträchtigungen des Wohlbefindens sowie der Hoffnung auf zukünftige Kontrolle“ (S. 617). Nicht ausgeschlossen werden kann allerdings, dass die von BÜSSING (1987) berichteten Unterschiede auf andere organisationsspezifische Faktoren zurückzuführen sind – so z.B. auf das allgemeine Betriebsklima.

Gar keine signifikanten Korrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychischen bzw. physischen Beschwerden) – weder mit noch ohne Kontrolle möglicher Moderatorvariablen wie Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Anstellungsdauer – fanden ASHFORD et al. (1989) in ihrer Studie, welche sie mit einer heterogen zusammengesetzten Angestellten-Stichprobe durchführten. Die Autoren versuchen dieses auch für sie unerwartete Ergebnis mit der stark kognitiven Ausrichtung ihrer eigens konstruierten Skala zur Erfassung arbeitsbezogener Unsicherheit (vgl. Kapitel 2.3.2) bzw. dem weitgehenden Weglassen affektiver Komponenten zu begründen. Diese Erklärung überzeugt jedoch nur bedingt, wurde die Unsicherheitsmessung doch auch in anderen Studien eher kognitiv denn affektiv konzipiert.

2.4.2.2 Einstellungen bezüglich Arbeit und Arbeitgeber sowie Arbeitsverhalten

Negative Auswirkungen arbeitsbezogener Unsicherheiten auf das psychische und physische Wohlbefinden „are not only important from a humanitarian perspective, but also place real financial burdens on firms in the form of health-care costs and absenteeism“ (ASHFORD et al., 1989, S. 807). Ähnliches gilt für arbeitsbezogene Einstellungen und entsprechendes Verhalten, welche im Rahmen der Forschung zur Arbeitsplatzunsicherheit einen zweiten Schwerpunkt bilden.

Eine für das Funktionieren von Organisationen zentrale und demzufolge von Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen häufig thematisierte Einstellung Mitarbeitender ist das ***Organizational Commitment***, d.h. deren psychologische Verbundenheit mit der Organisation bzw. Selbstverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. z.B. MOWDAY, PORTER & STEERS, 1982).

BORG (1989) führte mehrere allgemeine Mitarbeiterbefragungen in international tätigen Unternehmen der Elektro- bzw. High-Tech-Industrie sowie eine Umfrage unter Lesern einer Fachzeitschrift für Elektronik durch (N = 3140). In diesen Erhebungen wurde u.a. auch nach der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle gefragt. Die entsprechenden Werte korrelierten signifikant mit dem Vertrauen in das Management und einer positiven Beurteilung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen, der Preise, des Kundensupports und weiteren Variablen. Hierbei entsteht natürlich die Frage, ob nicht z.B. die guten Produkte und Dienstleistungen einer Firma der Grund für hohe subjektive Sicherheitswerte sein könnten. Da eine firmenspezifische Datenauswertung jedoch dieselben Zusammenhänge ergab, können letztere nach BORG (1989, S. 123)

gerichtet gedeutet werden: Eine niedrige subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle bedingt demnach negative Einstellungen.

BORG und BRAUN (1992) überprüften diese Erkenntnisse an einer westdeutschen Repräsentativ-Stichprobe: eine höhere subjektive Unsicherheit der Arbeitsstelle – erfasst mit dem allerdings nur mässig geeigneten Item „Meine Berufsstellung ist sicher“ – ging auch hier mit kritischeren Meinungen gegenüber dem Arbeitgeber und den Vorgesetzten einher.

Einen überzufällig negativen Zusammenhang zwischen arbeitsplatzbezogener Unsicherheit und dem Vertrauen in die Organisation fanden weiter auch ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990) sowie ASHFORD et al. (1989). Letztere kontrollierten hierbei zudem die Variablen Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Anstellungsdauer; die entsprechende Korrelation blieb hochsignifikant.

In einer Längsschnittstudie mit von Arbeitsplatzverlust bedrohten Angestellten eines australischen Transportunternehmens (DEKKER & SCHAUFELI, 1995) zeigte sich, dass „withdrawal from the job and from the organization was more pronounced in the continuously insecure control group than it was among the less insecure redeployed employees“ (S. 61). DEKKER und SCHAUFELI (1995, S. 58) sehen den mentalen Rückzug von der Tätigkeit bzw. die innere Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber als Coping-Strategie: „In this way, the psychological impact of the actual eventual loss is reduced“ (vgl. hierzu auch Kapitel 2.5).

DAVY, KINICKI und SCHECK (1997) führten in zwei ökonomisch bedrängten Hightech-Firmen Untersuchungen durch, in welchen die Items zur Messung der Arbeitsplatzunsicherheit ausnahmslos hochsignifikant mit verschiedenen Indikatoren organisationaler Bindung – erfasst mit dem ‚Organizational Commitment Questionnaire‘ von MOWDAY, STEERS und PORTER (1979) – korrelierten. Die aufgrund eines Strukturgleichungsmodells vorgenommene Datenauswertung ergab jedoch lediglich in einer der beiden Firmen einen signifikanten negativen Effekt subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit auf das Commitment.

Überzufällig negativ mit organisationaler Bindung korrelierte Arbeitsplatzunsicherheit auch in einer von ROSENBLATT et al. (1999; vgl. auch ROSENBLATT & RUVIO, 1996) mit israelischen Lehrkräften durchgeführten Erhebung (N = 375).

In ihrer mit Angestellten dreier finnischer Organisationen durchgeführten Längsschnittstudie untersuchten KINNUNEN et al. (2000) u.a. die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das ein Jahr später erfasste Wohlergehen der Organisation. Gemäss der mit Strukturgleichungsmodellen vorgenommenen Analysen beeinflusste die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit die nach Jahresfrist erfolgte Bewertung der Leistungsfähigkeit der Organisation negativ, während auf die Einschätzung der persönlichen Bindung zur Organisation keine Auswirkungen zu verzeichnen waren. Der nicht erwartete Befund bezüglich des Commitment erklären KINNUNEN et al. (2000, S. 457) mit der zum Zeitpunkt der Befragung hohen Arbeitslosigkeit und den dadurch bedingten fehlenden Alternativen auf dem Arbeitsmarkt.

Nach MOWDAY et al. (1982) zeigt sich ‚Organizational Commitment‘ in einer Übereinstimmung der persönlichen Ziele mit denjenigen der Organisation, in der Bereitschaft zum besonderen Einsatz zum Wohle der Organisation und im Wunsch, der Organisation weiter anzugehören. Die nachfolgend behandelten Variablen der ‚Fluktuationsneigung‘ und der ‚Arbeitsleistung‘ bzw. des ‚Arbeitsverhaltens‘ sind aus dieser Sicht ebenfalls als Teil des Commitment zu sehen.

Obschon es sich bei den Untersuchungen, welche einen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der *Fluktuationsneigung* nachweisen, meist um Querschnittsstudien handelt, können die entsprechenden Ergebnisse durchaus kausal gedeutet werden: Jedenfalls ist es nachvollziehbar, dass sich Angestellte, welche um ihren Arbeitsplatz bangen, nach alternativen Arbeitgebern umsehen, während die umgekehrte Wirkrichtung weniger Sinn zu machen scheint, selbst unter Berücksichtigung dissonanztheoretischer Überlegungen.

In einer von HELLGREN et al. (1999) durchgeführten, sich über ein Jahr erstreckenden Längsschnittstudie in einem von Restrukturierungen betroffenen Detailhandelsunternehmen korrelierten quantitative und, in verstärktem Masse, qualitative Arbeitsplatzunsicherheit mit $r = .12$ bzw. $r = .42$ signifikant mit der Fluktuationsneigung der Angestellten. Selbst für die ein Jahr später nochmals erfasste Absicht, die Arbeitsstelle zu verlassen, blieb dieser Zusammenhang bestehen, wenn auch auf etwas tieferem Niveau.

In einer Erhebung von BORG (1989) zeigten Personen, die ihre Stelle als relativ sicher einschätzten, eine niedrigere Fluktuationsneigung als solche, die sich ihrer Stelle weniger sicher waren: In allen fünf erfassten Stichproben mit insgesamt über 3000 Personen korrelierte die subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle signifikant negativ mit der ernsthaften Überlegung, den Arbeitgeber zu wechseln ($r = -.23$ bis $-.30$).

Auch ASHFORD et al. (1989), LIM (1996) und ROSENBLATT et al. (1999; vgl. auch ROSENBLATT & RUVIO, 1996) berichten von statistisch signifikanten Zusammenhängen zwischen der wahrgenommenen arbeitsbezogenen Unsicherheit und der Absicht, sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen.

DAVY et al. (1997) erhoben die Fluktuationsneigung von Angestellten zweier wirtschaftlich gefährdeter Hightech-Firmen. Sie konnten zeigen, dass entsprechende Items überzufällig positiv mit den verschiedenen Items zur Messung der Arbeitsplatzunsicherheit korrelierten ($r = .13$ bis $.34$). Strukturanalysen stützen allerdings die Annahme, dass die Auswirkung von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Fluktuationsneigung nicht direkt erfolgt, sondern über eine Verminderung der Arbeitszufriedenheit und, in etwas geringerer Masse, über die Bindung zur Organisation, welche die entsprechende Beziehung damit moderieren. In der entsprechenden Studie wurde die Fluktuationsneigung zudem auch durch die subjektiv eingeschätzten Chancen auf dem Arbeitsmarkt (positiv) und das Dienstalder (negativ) beeinflusst (DAVY et al., 1997, S. 336f.).

Studien, in welchen der Zusammenhang zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und der *Arbeitsleistung* bzw. dem *Arbeitsverhalten* untersucht wurden, brachten widersprüchliche Resultate hervor:

Eine Erhebung von ASHFORD et al. (1989) ergab keine signifikante Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der von den Vorgesetzten eingeschätzten Arbeitsleistung, weder mit noch ohne Kontrolle von Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Anstellungsdauer der Angestellten. Die Autoren erklären sich diesen Umstand damit, dass sie in ihrer Studie womöglich eher chronische denn akute Unsicherheit erfasst haben: „If that were so, the level of job insecurity tapped in this research may not have been high enough to result in performance decrements“ (S. 820).

Demgegenüber eruierte BORG (1989) in einer seiner Studien, dass Personen, welche ihre Stelle als sicher wahrnahmen, länger arbeiteten als solche, welche über mehr Unsicherheit berichteten, und LIM (1996) ermittelte eine hochsignifikante positive Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und destruktivem Arbeitsverhalten.

Auch ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990) fanden in ihrer Erhebung mit über tausend Managern negative Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit kurz- bzw. langfristiger Art und dem – von den Befragten selbst eingeschätzten – Arbeitseinsatz.

In einer von ROSENBLATT et al. (1999; vgl. auch ROSENBLATT & RUVIO, 1996) mit israelischen Lehrkräften durchgeführten Erhebung korrelierte Arbeitsplatzunsicherheit bei der weiblichen Stichprobe überzufällig negativ mit der selbsteingeschätzten Eigenleistung, während sich bei den männlichen Untersuchungsteilnehmern kein signifikanter Zusammenhang ergab. Nicht geschlechtsspezifisch nahm sich demgegenüber der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Widerständen gegenüber Veränderungen aus.

GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 443) bezeichnen solche in einigen Studien gefundenen Korrelationen als überraschend, weil es aus Sicht sich unsicher fühlender Angestellter vernünftig wäre, „to exert more effort in order to become more valuable to the organization and thereby reduce their objective job insecurity.“ Auch BROCKNER (1988, zit. nach ASHFORD et al., 1989, S. 809) geht davon aus, dass Angestellte ihre Arbeitsleistung verbessern sollten, wenn sie sich davon eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit versprechen. Ob Angestellte mit einer Steigerung oder Minimierung der Arbeitsleistung bzw. mit Widerstand gegenüber Veränderungen auf Unsicherheit reagieren, dürfte demnach wesentlich von interindividuell sehr unterschiedlich ausfallenden Nutzen-Erwartungen abhängen, weshalb uneinheitliche Befunde nicht überraschen können. Zusätzlich gilt es zu bedenken, dass die ermittelten Korrelationen auch dadurch zustande gekommen sein könnten, dass weniger leistende Angestellte ihre Arbeitsstelle zu Recht als unsicherer wahrnehmen.

2.4.2.3 *Arbeitszufriedenheit*

Aufgrund der Bedeutung für den empirischen Teil dieser Arbeit werden Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit in diesem Kapitel gesondert dargestellt, auch wenn diese ebenso im Rahmen psychischen Befindens oder arbeitsbezogener Einstellungen abgehandelt werden könnten. Eine ausführlichere Beschreibung des Arbeitszufriedenheits-Konzepts folgt in Kapitel 3.

In einer Longitudinalstudie erforschten HEANEY et al. (1994, zit. nach HELLGREN et al., 1999, S. 183) die Effekte chronischer Arbeitsplatzunsicherheit bei in der Automobilindustrie Angestellten. Die Analyse der im Abstand von 14 Monaten gesammelten Daten zeigte, dass sich Personen mit hohen Unsicherheitswerten als mit ihrer Arbeit weniger zufrieden bezeichneten, und dies auch nach Kontrolle der Grundaussprägung der entsprechenden Variable.

DAVY et al. (1997) errechneten in zwei Studien mit Mitarbeitenden von mit Umwälzungen konfrontierten Hightech-Firmen in den Vereinigten Staaten (N = 137 bzw. 188) ausschliesslich hochsignifikante negative Korrelationen zwischen verschiedenen Items zur Messung der Arbeitsplatzunsicherheit und Indikatoren der Arbeitszufriedenheit (r von -.27 bis -.48). Darüber hinaus ergab eine mit einem Strukturgleichungsmodell vorgenommene Datenauswertung ein signifikant negativer Effekt subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit.

BÜSSING (1987) führte eine Untersuchung in zwei Eisen- und Stahlwerken durch, von denen eines seit Jahren in einer schweren ökonomischen Krise stand, das andere von BÜSSING dagegen als ökonomisch stabil angesehen wurde. Die 48 objektiv als unsicher zu bezeichnenden Stahlarbeiter verfügten im Durchschnitt über signifikant geringere Arbeitszufriedenheitswerte als die 75 objektiv gesehen sicheren Berufskollegen.

In einer von ASHFORD et al. (1989) untersuchten, heterogen zusammengesetzten Angestellten-Stichprobe berichteten jene von einer signifikant niedrigeren Arbeitszufriedenheit, welche ihre Arbeitsstelle als unsicher wahrnahmen (r = -.45). Der entsprechende Zusammenhang blieb auch nach Kontrolle von Alter, Geschlecht, Bildungsniveau und Anstellungsdauer hochsignifikant. Allerdings gilt es zu berücksichtigen, dass ein Teil der Items, mit welchen ASHFORD et al. Arbeitsplatzunsicherheit massen, eine grosse Nähe zu Zufriedenheitsitems erkennen lassen (vgl. Kapitel 2.3.2).

In einer von BORG (1989) mit insgesamt 3140 Personen durchgeführten Studie wies die mit einem Global-Item gemessene subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle zu allen Zufriedenheitsitems eine statistisch signifikante, positive Beziehung auf; so zur Zufriedenheit mit den Arbeitsplatzbedingungen, der Arbeitstätigkeit, den Fortbildungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, der Bezahlung und Sozialleistung, den Kollegen und Vorgesetzten, dem Bereichsmanagement, Information und Kommunikation, der Firma und mit dem Job insgesamt. BORG und

BRAUN (1992) überprüften diese Befunde an einer westdeutschen Repräsentativ-Stichprobe aus dem Jahre 1989 (N = 1575): Auch hier korrelierte die subjektive Unsicherheit der Berufsstellung mit $r = -.28$ hochsignifikant mit Arbeitszufriedenheit.

HELLGREN et al. (1999), welche in ihrer Studie sowohl quantitative wie qualitative Arbeitsplatzunsicherheit erfassten, ermittelten zwischen der quantitativen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit zu demselben Zeitpunkt und ein Jahr später signifikante, wenn auch tiefe Korrelationen von $r = -.15$ bzw. $-.17$, zwischen der qualitativen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit von $r = -.52$ bzw. $-.35$.

Dass die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit robust ist, zeigt auch die Studie von LIM (1997): Selbst nach Kontrolle verschiedener demografischer Variablen wie Alter, Geschlecht und Vermögen mittels hierarchischer Regressionsanalyse blieb die entsprechende Korrelation signifikant.

Von statistisch signifikanten negativen Korrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit berichten weiter Forschende wie BORG und BRAUN (1992), NELSON, COOPER und JACKSON (1995, zit. nach DE WITTE, 1999) und VAN VUUREN et al. (1991). LIM (1996) errechnete in ihrer Studie sowohl einen hochsignifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit ($r = -.48$) wie auch Lebenszufriedenheit ($r = -.33$). ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990) schliesslich berichten von einer Erhebung, in der sowohl kurz- als auch langfristige Arbeitsplatzunsicherheit negativ mit der Zufriedenheit mit der bisherigen Laufbahn und dem Optimismus bezüglich künftiger Laufbahnentwicklung von Managern korrelierte.

2.4.2.4 Weitere Variablen

Arbeitsplatzunsicherheit war in einer von ROSENBLATT et al. (1999; vgl. auch ROSENBLATT & RUVIO, 1996) mit israelischen Lehrkräften durchgeführten Erhebung (N = 375) negativ mit der wahrgenommenen **Unterstützung** durch den Arbeitgeber verbunden. Eine geschlechtsspezifische Auswertung zeigte, dass diese Beziehungen jedoch lediglich für die weibliche Stichprobe galt.

BORG (1992) ermittelte in einer Untersuchung mit 325 Arbeitnehmern verschiedener Berufe signifikante Korrelationen zwischen den Messwerten auf einer Skala zur sozialen Unterstützung und arbeitsplatzspezifischen Unsicherheits-Befürchtungen: Mit höherer Unterstützung gingen (emotionale) Befürchtungen tendenziell zurück, während entsprechende (kognitive) Bedenken vom Ausmass der sozialen Unterstützung unabhängig waren.

In einer von KINNUNEN et al. (2000) durchgeführten Längsschnittstudie beeinflusste die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit die nach Jahresfrist erfolgte Bewertung der Beziehung zu Arbeitskollegen und Vorgesetzten negativ. Gerade soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, welche negative Auswirkungen unsicherer Arbeitsverhältnisse abfedern dürfte (vgl.

Kapitel 2.4.3.3), scheint durch Arbeitsplatzunsicherheit also ihrerseits in Mitleidenschaft gezogen zu werden.

In einem von BÜSSING (1987) durchgeführten Vergleich zwischen Stahlarbeitern, welche an objektiv gesehen sicheren und unsicheren Arbeitsplätzen beschäftigt waren, wies die ‚unsichere‘ Gruppe überzufällig geringere Werte *kollektiver Kontrolle* und der *Kontrollhoffnung* auf als die ‚sichere‘ Gruppe.

Wirtschaftspolitisch motivierte Studien zeigen, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht alleine auf individueller und betriebswirtschaftlicher, sondern auch auf makroökonomischer Ebene von Bedeutung ist, bestimmt diese doch, zusammen mit der erwarteten finanziellen Lage, die *Konsumentenstimmung* und damit die Kaufbereitschaft und Inlandnachfrage der Haushalte entscheidend mit (vgl. STAATSSSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT, 2002; STRAHM, 1997, S. 250f.).

2.4.3 Moderatorvariablen

Die im vorangehenden Abriss dargestellten Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden sowie arbeitsbezogenen Einstellungen werden ebenso durch eine Vielzahl von Hintergrund-Variablen moderiert wie entsprechende Beziehungen zwischen Arbeitslosigkeit und den genannten Grössen (für eine Übersicht über Studien zur Arbeitslosigkeit vgl. z.B. FEATHER, 1990; JAHODA, 1982; MOHR, 1997). Neben äusseren Personenmerkmalen wie Alter und Geschlecht spielen hierbei auch innere Personenmerkmale (z.B. Qualifikationsniveau, Kontrollerwartungen) und Situationsmerkmale (z.B. Beschäftigungsverhältnis, Ausmass an sozialer Unterstützung) eine Rolle. Allgemein gilt es zu beachten, dass „the same individual difference variable can have a moderating effect at more than one point in the causal chain“ (GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984, S. 446), wobei es sich weniger um eine Kausalkette denn um Gefüge von sich wechselseitig beeinflussenden Variablen handeln dürfte.

Vom Konzept der Moderatoren, welche eine bereits existierende Beziehung beeinflussen, ist jenes der Mediatoren, welche einen Zusammenhang zwischen zwei Variablen erst bewirken, zu unterscheiden (vgl. BARON & KENNY, 1986).

2.4.3.1 Äussere Personenmerkmale

In den bestehenden Abhandlungen zur Arbeitsplatzunsicherheit wird der potenzielle Moderator-Effekt äusserer Merkmale mit wenigen Ausnahmen nicht thematisiert.

DE WITTE (1999) konnte in seiner Studie mit Metallarbeitern keinen signifikanten Einfluss des *Alters* auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychischer Belastung nachweisen; die Beziehung dieser beiden Variablen war demnach bei allen Altersgruppen ähnlich.

Demgegenüber wirkte das Alter in einer von MOHR (1997, 2000) durchgeführten Studie mit Stahlarbeitern als Mediator auf die Korrelation zwischen der Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatischen Beschwerden; bei fortgeschrittenem Alter wurde der Zusammenhang enger (MOHR, 1997, S. 190).

In der bereits erwähnten Studie von DE WITTE (1999) interagierte das *Geschlecht* mit Arbeitsplatzunsicherheit insofern, als sich letztere bei Männern negativ auf das Wohlbefinden auswirkte, bei Frauen jedoch keine derartige Beziehung nachgewiesen werden konnte. Allerdings betrug der Anteil der Frauen an der Stichprobe lediglich 18 Prozent, die Gruppe der als unsicher kategorisierten Frauen bestand aus gerade einmal sechs Personen.

Immerhin steht das von DE WITTE (1999) berichtete Resultat in Einklang mit Erkenntnissen aus der Arbeitslosenforschung, welche nahe legen, dass Arbeitslosigkeit auf Männer stärker einwirkt als auf Frauen (vgl. z.B. FRYER & PAYNE, 1986), was meist rollentheoretisch erklärt wird (vgl. DE WITTE, 1999, S. 173).

2.4.3.2 Innere Personenmerkmale

Obschon bereits GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 440/444f.) im Rahmen ihres Modells (vgl. Kapitel 2.2.5) postulierten, dass Persönlichkeitsdispositionen sowohl die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit als auch deren Folgen moderieren würden, gibt es bis heute nur wenige Studien, welche sich mit dieser Thematik befassen. KINNUNEN et al. (1999, S. 245) meinen denn auch: „The role of personality factors has received only limited attention in job insecurity studies.“

Zu den Faktoren, welche betrachtet wurden, gehören die Kontrolle bzw. Kontrollüberzeugung, Stimmungsdispositionen, die Arbeits-Involviertheit bzw. Arbeitsethik sowie die Arbeitsmarktfähigkeit, welche allerdings nicht alleine durch innere Personenmerkmale bestimmt wird.

Gemäss ORPEN (1994, zit. nach MOHR, 2000) hat sich *Kontrolle* als Fähigkeit, Bedingungen in Richtung eigener Ziele und Bedürfnisse zu beeinflussen, bzw. die entsprechende *Kontrollüberzeugung* als wichtiger Moderator zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Befinden herausgestellt.

Bei Stahlarbeitern an unsicheren Arbeitsplätzen kovarierte die Einschätzung der Kontrollhoffnung (nicht jedoch der individuellen und kollektiven Kontrolle) überzufällig negativ mit

wahrgenommenen psychophysischen Symptomen, weshalb BÜSSING (1987, S. 618) als Leiter der entsprechenden Untersuchung vermutet, dass die Kontrollhoffnung die psychische und gesundheitliche Situation mitbestimmt.

In einer ebenfalls mit Stahlarbeitern durchgeführten Studie von MOHR (1997, 2000) korrelierte akute Arbeitsplatzunsicherheit hochsignifikant mit der Einschätzung individueller Kontrollmöglichkeiten ($r = -.28$), welche jedoch nur einen tendenziellen Moderatoreffekt hinsichtlich der Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das psychosomatische Befinden hatte.

„One aspect of control specific to the situation of job insecurity may be the perceived opportunity to find new employment“ (MOHR, 2000, S. 341). Letztere wiederum hängt in starkem Masse von der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit ab, welche ihrerseits als Moderatorvariable thematisiert wird (vgl. unten).

ROSKIES et al. (1993), welche eine Vernachlässigung persönlichkeitspezifischer Dispositionen in der arbeitsbezogenen Stressforschung beklagen, führten je eine Studie mit von akuter und von chronischer Arbeitsplatzunsicherheit betroffenen kanadischen Angestellten durch ($N = 93$ bzw. 988). Sie konnten zeigen, dass **Stimmungsdispositionen** – in Form positiver bzw. negativer Affektivität – für die Vorhersage individueller Befindlichkeit wichtiger waren als die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit. Bei der von chronischer, diffuser Unsicherheit betroffenen Stichprobe war die Stimmungsdisposition zudem der beste Prädiktor bezüglich der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit.

Bezüglich Validität dieser Erkenntnisse gilt es allerdings gewisse Fragezeichen zu setzen, ist die Darstellung des Vorgehens von ROSKIES et al. (1993) doch nicht nur widersprüchlich, sondern auch wenig transparent und teilweise kaum nachvollziehbar; so beziehen diese in ihre Studie zu akuter Arbeitsplatzunsicherheit auch Personen mit nicht unmittelbar gefährdeten Stellen mit ein, geben widersprüchliche Stichprobengrößen an oder weisen für verschiedene Korrelationen nachweisbar falsche Signifikanzniveaus aus.

Wie ROSKIES et al. (1993) gehen auch HELLGREN et al. (1999, S. 182) davon aus, „that self reports of job stress, well-being, and health are under the influence of mood dispositions such as positive and negative affectivity“. Aufgrund ihrer eigenen Längsschnittstudie, in welcher sie Stimmungsdispositionen kontrollierten, legen sie dar, „that taking mood dispositions into account improves the prediction of the outcomes of job insecurity“ (S. 191).

MOHR (2000), welche Stimmungsdispositionen weniger einen Moderator- denn einen Mediatoreffekt zuschreibt, meint: „When self-report data are used for the measurement of both criterion and predictor, substantial portions of the associations may be spurious ... because negative affectivity is the underlying personality construct for both“ (S. 345; vgl. hierzu auch BRIEF, BURKE, GEORGE, ROBINSON & WEBSTER, 1988). In ihrer eigenen Studie bezog die Autorin negative Affektivität (bzw. die Variablen Depression und Besorgnis/Ängstlichkeit) in eine multiple Regressionsanalyse mit akuter Arbeitsplatzunsicherheit als abhängige Variable ein. Aus den

gewonnenen Ergebnissen schliesst sie, „that the variability in perceived acute job insecurity is not due to former mental health status or general negative affectivity but may be related to ambiguity of the situation“ (MOHR, 2000, S. 345).

Hingegen scheint durchaus nachvollziehbar, dass Stimmungsdispositionen bezüglich der Wahrnehmung von *chronischer* Arbeitsplatzunsicherheit und deren Auswirkungen bzw. Korrelate von einer gewissen Bedeutung sein dürften. Allerdings bleibt die Wirkungsrichtung auch hier vorerst unklar, könnten chronisch wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit und Befindlichkeit doch ebenso gut eine Folge von wie eine Ursache für Stimmungsdispositionen sein, weshalb HELLGREN et al. (1999, S. 191) zuzustimmen ist, wenn diese fordern: „Research is clearly warranted to unravel if mood dispositions have direct effects, indirect effects, or moderate the negative effects of job insecurity on employee attitudes and well-being.“

BORG (1989) geht, ebenso wie GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 444), davon aus, „dass Zweifel an der Sicherheit der Arbeitsstelle bei den Personen, für die die Arbeit einen wichtigeren Wert darstellt, zu stärkeren Reaktionen führt“ (S. 118). Tatsächlich beurteilten hoch-arbeitsinvolvierte ‚Unsichere‘ in einer von BORG (1989) in der High-Tech-Industrie durchgeführten Studie das Management, die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, den Kundensupport und weitere betriebliche Aspekte negativer als weniger involvierte ‚Unsichere‘, wobei BORG *Arbeits-Involviertheit* mit Items wie „Es ist wichtig für mich, meine Arbeit gut zu machen“ erfasste (1989, S. 121).

BORG und BRAUN (1992) replizierten diese Befunde an einer westdeutschen Repräsentativ-Stichprobe, bei welcher eine höhere subjektive Unsicherheit der Arbeitsstelle mit negativeren Einstellungen bzw. einer grösseren Unzufriedenheit mit der Arbeit und kritischeren Meinungen gegenüber dem Arbeitgeber und den Vorgesetzten einherging. Interessanterweise war dieser Zusammenhang bei Personen mit geringer *Arbeitsethik* deutlich ausgeprägter als bei solchen mit hoher Arbeitsethik. Bei letzteren gestaltete er sich z.T. sogar U-förmig, d.h. sehr grosse Unsicherheit war hier „verbunden mit teilweise positiveren Einstellungen (z.B. Arbeitszufriedenheit) und Meinungen (z.B. über die Beziehungen von Mitarbeitern und Vorgesetzten)“ (BORG & BRAUN, 1992, S. 167). Arbeitsethik ermittelten die Autoren hierbei mit Items wie: „Ich würde auch dann gerne berufstätig sein, wenn ich das Geld nicht bräuchte“ (S. 168).

Als offensichtlichste persönlichkeitspezifische Moderatorvariable bezeichnen GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 444) das *Sicherheitsbedürfnis*, wobei sie davon ausgehen, dass Personen mit einem ausgeprägten Bedarf an Sicherheit „would be the most averse to any form of impaired security.“ Dementsprechend sollten diese auf wahrgenommene Unsicherheiten auch stärker reagieren. Allerdings dürfte das Sicherheitsbedürfnis gemäss GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) nicht nur die *Reaktion* auf Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen, sondern auch deren

Wahrnehmung: Demnach werden Individuen mit einer geringen Unsicherheitstoleranz unsicherheitsinduzierende Informationen mit grösserer Wahrscheinlichkeit abblocken als weniger sicherheitsorientierte Personen. Diese beiden Moderatoreffekte „tend to be mutually exclusive. If insecurity aversion leads to perceptual defense, there will be little perceived threat to which to react. If insecurity aversion leads to stronger reactions, threat must have been perceived“ (S. 444f.).

Eine Studie, welche den entsprechenden, zweifachen Effekt interindividueller Unterschiede bezogen auf das mit dem Sicherheitsbedürfnis verwandte Konzept der *Ambiguitätstoleranz* bestätigt, wurde von GREENHALGH und JICK (1983, zit. nach GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984, S. 445) in einer sich im Niedergang befindenden Organisation durchgeführt. Angestellte, welche über eine niedrige Ambiguitätstoleranz verfügten, reagierten hierbei stärker auf die als unklar wahrgenommene Situation. Gleichzeitig nahmen diese Individuen aber weniger Unklarheiten wahr als ihre ambiguitätstoleranteren Arbeitskollegen.

Obschon in verschiedenen Abhandlungen erwähnt wird, dass Reaktionen auf Arbeitsplatzunsicherheit auch durch die interindividuell unterschiedlich ausgeprägte Möglichkeit, eine neue Anstellung zu finden, beeinflusst werden dürften (vgl. z.B. GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984; HARTLEY et al., 1991; HELLGREN et al., 1999), wurde *Arbeitsmarktfähigkeit* in entsprechenden Studien bisher nur vereinzelt berücksichtigt. Eine der Ausnahmen bildet MOHR (1997), welche ebenfalls davon ausgeht, dass bei vorhandener Arbeitsplatzunsicherheit „nicht nur das Weiterbestehen oder der Verlust des Arbeitsplatzes psychologisch bedeutsam [ist], sondern auch die Chance auf den Arbeitsmarkt“ (S. 154). In einer von ihr durchgeführten Längsschnittstudie (vgl. MOHR, 1997, 2000) bestätigte sich diese Annahme: Die von Stahlarbeitern vorgenommene Einschätzung bezüglich Chancen auf dem Arbeitsmarkt moderierte die Auswirkungen der Arbeitsplatzunsicherheit auf deren psychosomatisches Befinden; dieses war weniger schlecht, wenn grössere Chancen auf dem Arbeitsmarkt gesehen wurden.

Bei BÜSSING (1987) kovariierten die Einschätzung der Alternativen auf dem Arbeitsmarkt von Stahlarbeitern an unsicheren Arbeitsplätzen deutlich überzufällig negativ mit subjektiven psychophysischen Symptomen, weshalb auch BÜSSING vermutet, dass solche Alternativen die psychische und gesundheitliche Situation mitbestimmen.

Arbeitsmarktfähigkeit dürfte durch eine Vielzahl von Variablen, darunter nicht alleine innere Personenmerkmale, bestimmt sein, so durch bereits erwähnte wie das Alter oder den Gesundheitszustand, aber auch das vorhandene soziale Netz, über welches ein wesentlicher Teil der Wiedervermittlung geschieht, die Mobilität, die Lage auf dem Arbeitsmarkt oder das Qualifikationsniveau – auch wenn letzteres in der von MOHR (1997, 2000) durchgeführten Erhebung keinen signifikanten Einfluss auf die Beziehung zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Befindensvariablen hatte.

Zu den insbesondere von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) thematisierten, bisher aber nicht empirisch geprüften Personenmerkmalen, welche Wahrnehmung, Auswirkungen und Korrelate der Arbeitsplatzunsicherheit ebenfalls moderieren dürften, gehören der *Konservatismus* und *Attributionsstile*.

Bezüglich Konservatismus liegt die von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 444) geäußerte Vermutung nahe, dass „conservative individuals are more likely to be averse to loss of continuity than are their less conservative counterparts.“

Der von denselben Autoren vermutete Effekt des Attributionsstils scheint ebenso einleuchtend: „Those who tend to blame themselves for their perceived vulnerability to organizational career discontinuity are hypothesized to have stronger reactions than are those who tend to place the blame external to themselves“ (GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984, S. 444).

2.4.3.3 *Situationsmerkmale*

Eine den Situationsmerkmalen zuzuzählende, von Personenmerkmalen jedoch keineswegs unabhängige potentielle Moderatorvariable ist der subjektive soziale Rückhalt bzw. die *soziale Unterstützung*, welche eine Person erfährt, liegt doch die Vermutung nahe, dass „social support somehow increases the individual’s ability to cope with stressful organizational situations by buffering the individual’s life outside the organization“ (GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984, S. 445). Auch LIM (1996) schreibt von der „potential role that social support can play in reducing stress at the workplace and outside of work“ (S. 171f.).

Die wenigen Studien, welche sich bis anhin für soziale Unterstützung im Kontext mit Arbeitsplatzunsicherheit interessieren, bestätigen deren Bedeutung mehrheitlich. In einer dieser Arbeiten befragte LIM (1996) Absolventinnen und Absolventen einer berufsbegleitenden Management-Weiterbildung in den Vereinigten Staaten (N = 306). Personen, die ihren Arbeitsplatz als unsicher wahrnahmen, gleichzeitig aber Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen erfuhren, zeigten sich zufriedener mit ihrer Arbeit als ebenso ‚unsichere‘ Angestellte, welche über weniger Unterstützung verfügten. Auch die ungünstige Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Fluktuationsneigung sowie kontraproduktivem Arbeitsverhalten (Verstoss gegen Regeln und Normen der Organisation, Unpünktlichkeit, Abwesenheit u.a.) wurde durch arbeitsspezifische Unterstützung abgeschwächt. In gleicher Weise wurde der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Lebenszufriedenheit durch das wahrgenommene Ausmass an Unterstützung durch Familie und Freunde moderiert. Diese Art von Unterstützung hatte allerdings keine signifikante Auswirkung auf die arbeitsspezifischen Korrelate von Arbeitsplatzunsicherheit.

Auch in einer Längsschnittsstudie von MOHR (1997, 2000) wurde der Einfluss akuter Arbeitsplatzunsicherheit auf das psychosomatische Befinden deutscher Stahlarbeiter durch soziale

Unterstützung moderiert. Hierbei beeinflusste die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen die Beziehung zwischen akuter Arbeitsplatzunsicherheit und Gereiztheit/Belastetheit; private Unterstützung wirkte sich positiv auf den Selbstwert aus. Keinen signifikanten Einfluss auf die Beziehung zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Befindensvariablen hatte demgegenüber soziale Unterstützung durch Freunde und Verwandte.

BÜSSING (1999), welcher sich in seiner Studie u.a. dafür interessierte, was in der Stahlindustrie Beschäftigte trotz Unsicherheit gesund hält, interpretiert die ermittelten Daten dahingehend, dass soziale Unterstützung bei der Arbeit in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielt.

DEKKER und SCHAUFELI (1995) fanden in ihrer sich über zwei Monate erstreckenden Längsschnittstudie keinen Puffereffekt: Weder Unterstützung von Seiten der Arbeitskollegen, des Managements noch der Gewerkschaften führten zu einer überzufälligen Reduktion negativer Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. Die Autoren verweisen hierbei jedoch auf die der Studie zugrunde liegende kleine Stichprobe. Gleichzeitig liefern sie eine alternative Erklärung für den auch für sie unerwarteten Befund: „Instead of social support reducing psychological stress, an increasingly high level of psychological stress may in fact be an incentive for employees to seek social support“ (S. 61).

Ob von Arbeitsplatzunsicherheit Betroffene diese Unterstützung auch erhalten, scheint jedoch nicht in jedem Fall garantiert (vgl. Kapitel 2.4.2.4).

Neben der sozialen Unterstützung wurden in der Arbeitsplatzunsicherheits-Forschung einige weitere Situationsmerkmale auf ihre moderierenden Eigenschaften hin untersucht – wenn auch nur vereinzelt:

DOMENIGHETTI et al. (1999) verglichen den Gesundheitszustand arbeitsplatzunsicherer Personen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus. Angestellte mit höherem *Bildungsstatus* zeigten auf acht von zehn entsprechenden Indikatoren schlechtere Werte. Auch wenn sich die entsprechenden Vertrauensintervalle mehrheitlich überschneiden, liefert die Studie doch Hinweise dafür, dass Bessergebildete mehr Mühe haben könnten, mit Arbeitsplatzunsicherheit umzugehen, „probably because investment in career and in personal expectations are, in that group, generally higher“ (S. 2).

Andererseits verfügen Personen mit hohem Bildungsniveau für gewöhnlich über mehr Ressourcen, um Unsicherheiten bzw. einer möglichen Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Dies erklärt womöglich mit, weshalb DE WITTE (1999) in seiner in der Metallindustrie durchgeführten Erhebung keinen signifikanten Einfluss der *Berufsstellung* auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychischer Belastung eruieren konnte.

In einer Studie von MOHR (1997, 2000) wurde die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und dem psychosomatischen Befinden deutscher Stahlarbeiter durch die *Einstellungsdauer* moderiert, wobei Unsicherheit und gesundheitliche Beschwerden bei langjährigen Angestellten weniger hoch korrelierten. MOHR (2000, S. 341) erklärt diesen Umstand wie folgt: „... the

possibly naive confidence most families put in the company may have led them to think that long association with the company would protect them from being fired.“ Möglicherweise liegen die Resultate aber auch darin begründet, dass es sich bei langjährig angestellten Stahlarbeitern um überdurchschnittlich gesunde Personen handelt, während weniger robuste Personen mit zunehmender Beschäftigungsdauer aus dem Arbeitsprozess ausscheiden.

Studien wie jene von HEANEY et al. (1994, zit. nach DE WITTE, 1999) legen nahe, dass weiter auch die *Dauer der Arbeitsplatzunsicherheit* von Bedeutung ist: Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit scheint umso stärkere Auswirkungen (z.B. auf die körperliche Gesundheit oder die Arbeitszufriedenheit) zu haben, je länger sie andauert.

Keinen signifikanten Einfluss auf die Beziehung zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Variablen des Befindens hatten in einer Längsschnittstudie von MOHR (1997, 2000) erstaunlicherweise die *finanziellen Ressourcen*, bestimmen diese doch mit, „wieviel Konzessionen jemand auf dem Arbeitsmarkt eingehen muss bzw. wie (lange) er sich die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz leisten kann“ (1997, S. 171). Auch GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 445) argumentieren, dass die Bedrohlichkeit eines potentiellen Verlustes der Arbeitsstelle erheblich davon abhängt, wie stark die Person wirtschaftlich auf die Stelle angewiesen ist.

Nicht auf ihre potentielle Moderatorwirkung hin überprüft wurde bis anhin die individuelle *Bedeutsamkeit der Erwerbsarbeit* insgesamt, welche durch verschiedenste personale und situationale Merkmale bedingt sein dürfte, so u.a. durch die Arbeitsorientierung, das Ausmass an ökonomischer Abhängigkeit von der aktuellen Stelle und die Arbeitsmarktfähigkeit. Dies ist umso erstaunlicher, als mit GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 444) anzunehmen ist, „that job insecurity would evoke stronger reactions in individuals for whom the work situation is more important.“

2.5 ERKLÄRUNGSVERSUCHE NEGATIVER AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSPLATZUNSICHERHEIT

Dass die Vorstellung, den Arbeitsplatz oder wichtige Aspekte der Erwerbsarbeit zu verlieren, für betroffene Personen nicht ohne Folgen bleibt, ist naheliegend – gerade dann, wenn man sich die mannigfaltige Bedeutung vergegenwärtigt, welcher Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft zukommt. Nach Marie JAHODA (1983), einer Vorreiterin im Bereich der Arbeitslosenforschung, ist Erwerbsarbeit zum einen

das Mittel, durch das die grosse Mehrheit der Menschen ihren Lebensunterhalt verdient; und zum anderen zwingt sie ... bestimmte Kategorien der Erfahrung auf. Nämlich: Sie gibt dem wach erlebten Tag eine Zeitstruktur; sie erweitert die Bandbreite der sozialen Beziehungen über die oft stark emotional besetzten Beziehungen zur Familie und zur unmittelbaren Nachbarschaft hinaus; mittels Arbeitsteilung demonstriert sie, dass die Ziele und Leistungen eines Kollektivs diejenigen des Individuums transzendieren; sie weist einen sozialen Status zu und klärt die persönliche Identität; sie verlangt eine regelmässige Aktivität. (S. 136)

Auf den von JAHODA (1983) als manifest (Lebensunterhalt) und latent (Zeitstruktur, Identität etc.) bezeichneten Funktionen bauen auch ASCHENBACH und FREY (1994) auf, wenn diese schreiben:

Ausser der Befriedigung existenzieller Bedürfnisse dient Arbeit der individuellen und sozialen Identitätsfindung. Arbeit vermittelt Erfahrungen bezüglich der eigenen Kompetenz und des Selbstwerts. Zusammenarbeit mit anderen schafft ein soziales Kontaktfeld. Indem etwas geleistet wird, erwirbt man sich soziale Anerkennung; nicht zuletzt bewirkt Arbeit, dass der Tagesablauf strukturiert wird. (S. 529)

Arbeitsplatzunsicherheit, welche im Gegensatz zu Arbeitslosigkeit weder institutionell geregelt noch als psychologische Rolle definiert ist (vgl. JACOBSON, 1987), bedeutet eine Gefährdung der Befriedigung solcher Bedürfnisse und den potentiellen Verlust wichtiger Ressourcen – nicht alleine solche materieller Art. Folglich überrascht es wenig, dass sich der potentielle Verlust des Arbeitsplatzes negativ auf das Befinden des betroffenen Individuums auswirken kann.

Verschiedene Autoren bezeichnen subjektive Arbeitsplatzunsicherheit auf Grund ihrer Studien denn auch als zentralen Stressor in der Arbeitswelt (z.B. DE WITTE, 1999; KLANDERMANS, VAN VUUREN & JACOBSON, 1991; SEMMER, 1984), und KINNUNEN et al. (1999) meinen: „... it is often that uncertainty, rather than the changes themselves, that is stressful for employees“ (S. 245). Hierbei scheint sich gerade der gemäss MOHR (1997, S. 151ff.) mit Arbeitsplatzunsicherheit einhergehende Mangel an Vorhersehbarkeit, Kontrollierbarkeit und Rückmeldung generell ungünstig auf die Befindlichkeit des Menschen auszuwirken (vgl. z.B. ANTONOVSKY, 1979; DE WITTE, 1999; DUCKI, 2000; SELIGMAN, 1975). Bezogen wiederum auf die Arbeitswelt scheint es jedenfalls psychologisch begründbar, „dass vor dem Verlust der Erwerbslosigkeit, also in der Phase der Unsicherheit, ein (beispielsweise) höherer Angstwert besteht, als wenn das ‚Ereignis‘ dann tatsächlich eingetreten ist und sich damit z.B. für die Betroffenen die weiteren Handlungsverläufe geklärt haben“ (MOHR, 1997, S. 36f.).

Im Gegensatz zu theoretischen Ansätzen, welche Stress reiz- oder reaktionsorientiert konzipieren (für eine Übersicht vgl. z.B. REICHERTS, 1988), tragen transaktionsorientierte Modelle wesentlich zum Verständnis des interindividuell unterschiedlichen Umgangs mit Arbeitsplatzunsicherheit bei. So geht LAZARUS (1966; vgl. auch LAZARUS, 1981; LAZARUS & FOLKMAN, 1984) als Begründer dieses Ansatzes u.a. davon aus, dass die Antizipation eines belastenden Ereignisses

ähnliche Auswirkungen haben kann wie das Eintreten des Schadens selber. Abbildung 4 enthält eine Visualisierung seines transaktionalen Stress-Modells.

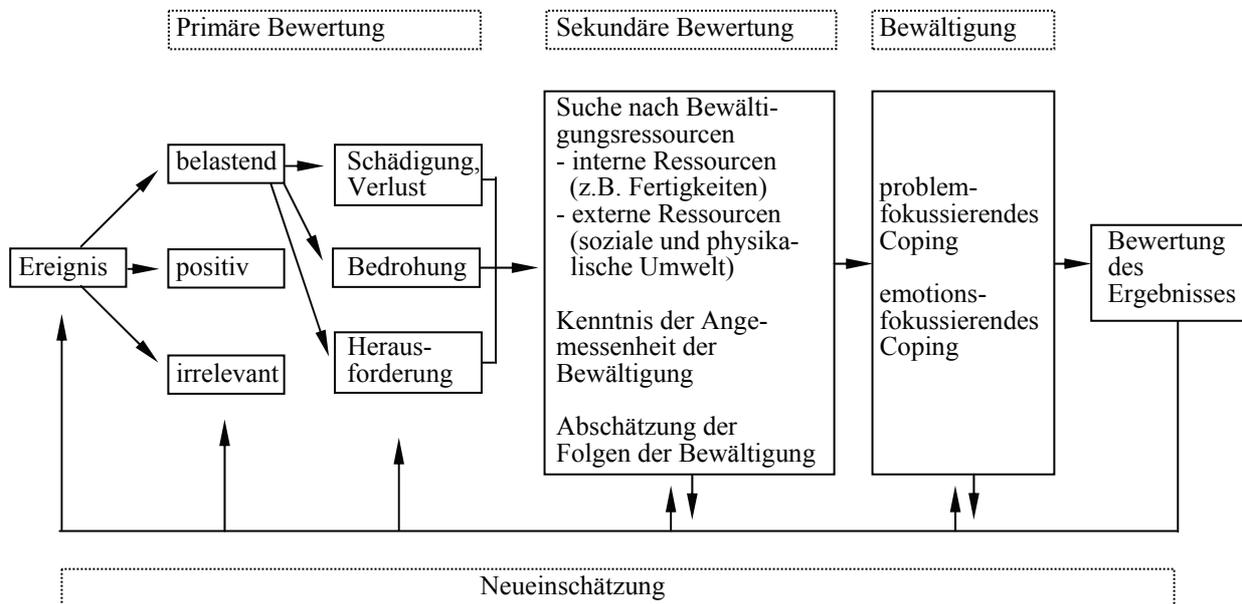


Abb. 4: Stressverarbeitungsmodell nach LAZARUS (1981; vgl. auch SCHNEIDER, 2001)

Kernelement des Modells von LAZARUS sind kognitive (jedoch nicht zwingend bewusstseinspflichtige) *Bewertungsprozesse*: Der von einem Individuum wahrgenommene Stress beruht demnach auf der individuellen Einschätzung eines Ereignisses als belastend (primäre Bewertung), unabhängig von dessen objektiver Qualität: Gerade wenn das Ereignis unklar ist, „it is the eye of the beholder, rather than the characteristics of the situation *per se*, that determine whether the circumstances are appraised as stressful or not“ (ROSKIES et al., 1993, S. 618). Für die Wahrnehmung und den Umgang mit potentiellen Stressoren sowie die nachfolgenden Reaktionen von grosser Bedeutung sind die Ressourcen, über welche eine Person zu verfügen glaubt (sekundäre Bewertung). Zu diesen gehören Personenmerkmale wie die Kontrollüberzeugung, das Selbstwertgefühl und verschiedenartige Kompetenzen ebenso wie Situationsmerkmale, so das soziale Netz oder die vorhandenen finanziellen Möglichkeiten. Bezüglich der *Bewältigungsversuche* unterscheiden LAZARUS und FOLKMAN (1984) zwischen Handeln, das auf die Veränderung der Situation zielt, und dem Versuch, die emotionale Reaktion auf das Problem zu verändern. Auf die Copinghandlung folgt die Bewertung, ob das Ereignis ganz oder teilweise bewältigt ist, ebenso wie während dem ganzen Prozess permanente *Neueinschätzungen* stattfinden: Realisiert eine Person beispielsweise, dass sie für die Bewältigung einer Situation nicht über genügend Ressourcen verfügt, schätzt sie diese womöglich nicht mehr als Herausforderung, sondern neu als Bedrohung ein. Die im Modell von LAZARUS enthaltenen Rückkopplungen (vgl. Abbildung 4) verdeutlichen dessen transaktionale Sichtweise.

Kritische Würdigungen und Erweiterungen des Stress-Konzepts von LAZARUS finden sich u.a. bei REICHERTS (1988) sowie PERREZ und REICHERTS (1992).

Verschiedene im Bereich der Arbeitsplatzunsicherheit Forschende haben ihre Ergebnisse unter Rückgriff auf die Überlegungen von LAZARUS (1966) zu begründen versucht und unsicherheitsbezogene Reaktionen, insbesondere Veränderungen arbeitsspezifischer Einstellungen, als Coping- bzw. Bewältigungsverhalten bezeichnet (vgl. z.B. DAVY et al., 1997; LIM, 1996). Auch BORG (1989) erklärt die in einer seiner Studien ermittelten Abwertungstendenzen arbeitsplatzunsicherer Personen damit, dass dadurch ein möglicher Stellenverlust leichter zu verkraften sei. Hierbei beruft er sich auf die Ausführungen von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984), welche ihr Modell zur Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Kapitel 2.2.5) augenscheinlich an die Arbeit von LAZARUS (1966) anlehnten und den psychologischen Rückzug von einem vom Verlust bedrohten Subjekt oder Objekt ebenfalls als Coping-Verhalten zur Reduktion der subjektiven Belastung sehen – ein Prozess, welcher von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 444) mit ‚antizipativer Trauer‘ benannt wird.

Im Einklang mit solchen Erklärungsversuchen schreiben ROSENBLATT und RUVIO (1996, S. 589): „... any employee whose job is perceived as threatened is likely to psychologically protect him/herself by voluntary withdrawal from the job. This withdrawal behavior may consist of a decrease in involvement, commitment, or loyalty.“ Die von BORG (1989, S. 123) formulierte Hypothese, dass entsprechende Abwertungs- und Rückzugstendenzen umso grösser sein sollten, je grösser der potentielle Verlust wiegt, bestätigte sich in seiner Studie insofern, als die negativen Reaktionen bei Hoch-Arbeitsinvolvierten heftiger ausfielen als bei Niedrig-Arbeitsinvolvierten.

Während etwa Abwertungs- und Rückzugstendenzen oder ein defensiver Umgang mit empfundenen Arbeitsbelastungen dem emotions-fokussierten Coping zuzurechnen sind, zeigt sich problemorientiertes, handlungsbezogenes Bewältigungsverhalten z.B. in der Suche nach einer sichereren Stelle.

Wie Individuen auf Arbeitsplatzunsicherheit reagieren bzw. mit welchen Auswirkungen diese im Einzelfall verbunden ist, hängt mit Blick auf die Überlegungen von LAZARUS (1966) ganz wesentlich von den interindividuell unterschiedlich ausgeprägten Coping-Ressourcen ab. Der Umstand, dass deren Erfassung in Studien zu arbeitsplatzbezogener Unsicherheit nicht selten ausbleibt, wird von verschiedenen Autoren (vgl. nachfolgendes Kapitel 2.6) denn auch kritisiert.

2.6 FAZIT

Arbeitsplatzunsicherheit als eine auf den ersten Blick überschaubare Thematik entpuppt sich bei näherer Betrachtung, wie so viele psychologisch relevanten Sachverhalte, als äusserst vielschichtiges Phänomen. Dieser Umstand wurde gerade durch die in den letzten Jahren intensivierete Auseinandersetzung mit Arbeitsplatzunsicherheit deutlich. Die von verschiedenen Autorinnen und Autoren vertretene Ansicht, dass die bestehenden theoretischen Modelle und empirischen Studien der Komplexität des Themas nicht gerecht werden, überrascht deshalb nicht (vgl. z.B. ASHFORD et al., 1989; BÜSSING, 1987; HELLGREN et al, 1999; KLANDERMANS & VAN VUUREN, 1999; MOHR, 1997, 2000).

Eine auf die *theoretische Ebene* bezogene, mehrfach geäusserte Kritik betrifft die Konzeption von Arbeitsplatzunsicherheit: Weil eine Vereinheitlichung dessen, was unter der Unsicherheit von Arbeitsstellen zu verstehen ist, weder realistisch noch zwingend erscheint, wäre es umso notwendiger, „dass für den jeweiligen Forschungskontext zunächst präzisiert wird, was unter ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ verstanden wird“ (MOHR, 1997, S. 147). Für den deutschsprachigen Raum erhält diese Forderung insofern besonderes Gewicht, als sich hier die zusätzliche Schwierigkeit manifestiert, dass es für den Terminus der ‚job insecurity‘ kein entsprechendes Äquivalent gibt, da sich ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ semantisch lediglich auf quantitative Unsicherheitsaspekte bezieht, nicht aber auf solche qualitativer Art (vgl. Kapitel 2.2.2).

Ebenfalls auf mangelnde Transparenz bzw. Nachvollziehbarkeit bezieht sich MOHR (1997, S. 150) dann, wenn sie betont, dass sich die bestehenden Untersuchungen zwar auf unterschiedliche Stufen der Arbeitsplatzunsicherheit bezögen (vgl. Kapitel 2.2.3), den Publikationen jedoch nicht immer eindeutig zu entnehmen sei, auf welcher sich die Untersuchungsgruppe befunden habe. Bedenkt man allerdings, dass in erster Linie die subjektive, von den Betroffenen wahrgenommene Unsicherheit psychologisch relevant ist, wäre eine derartige, von aussen vorgenommene Klassifizierung meines Erachtens kaum mit einem entscheidenden Erkenntnisgewinn verbunden.

Wesentlich umfassender als die Kritik auf theoretischer ist jene auf *empirischer Ebene*.

Unter Arbeitsplatzunsicherheit wird nicht nur recht Unterschiedliches verstanden, auch die entsprechenden Operationalisierungen differieren erheblich. Diesbezüglich wird bemängelt, dass die Unsicherheit von Arbeitsstellen oft mit einem Einzelitem erfasst wird, „with scales created specifically for the research reported, or with scales having unknown theoretical bases and psychometric histories ...“ (ASHFORD et al., 1989, S. 804).

Die Validität und Generalisierbarkeit vieler Studienergebnisse sehen verschiedene Autorinnen und Autoren auch dadurch eingeschränkt, dass die gewonnenen Daten meist auf Selbstbe-

schreibungen beruhen. Dies kann gemäss LIM (1996) dazu führen, dass Zusammenhänge aufgrund entsprechender Verzerrungen (Antworttendenzen, sozial erwünschte Antworten u.a.) überschätzt werden. Nach KINNUNEN et al. (2000) wäre es deshalb wünschenswert, über alternative Informationsquellen zu verfügen. Nicht vermieden werden kann damit allerdings, dass die untersuchten Stichproben nur selten repräsentativ sind, auch nicht für eine vordefinierte Gruppe von Arbeitnehmenden: Bei auf Freiwilligkeit beruhenden Erhebungen ist es wahrscheinlich, dass sich die Teilnehmenden von den Nicht-Teilnehmenden unterscheiden; bei erzwungener Teilnahme besteht derweil die Gefahr willentlicher Verfälschung der Resultate. Gar nicht mehr befragt werden können zudem jene Personen, welche zuvor bereits (frei- oder unfreiwillig) ausgeschieden sind – was bei hoher objektiver Arbeitsplatzunsicherheit recht häufig der Fall sein dürfte.

Bezogen auf ihre eigene Studie erwähnen DEKKER und SCHAUFELI (1995) ein weiteres, sich auf die Güte der Ergebnisse auswirkendes Problem: „Finally, the mere fact of announcing that one is going to study job insecurity immediately creates anxiety, amongst leaders of the organisation as well as amongst employees“ (S. 62). Tatsächlich kann alleine das Eingreifen von Forschenden bei den Untersuchungsteilnehmenden den Eindruck erwecken, in ihrem Betrieb stimme etwas nicht, wodurch das Unsicherheitsgefühl künstlich erhöht wird.

ASHFORD et al. (1989) machen, ebenso wie KLANDERMANS und VAN VUUREN (1999), auf das unklare Verhältnis zwischen objektiver und subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit aufmerksam und fordern für zukünftige Studien die vermehrte Berücksichtigung von Variablen, welche die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen könnten, so z.B. der finanziellen Lage und sozialen Unterstützung, kontrollorientierter Coping-Strategien, betrieblicher Kommunikationsprozesse oder der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

Dieselbe Autorenschaft sowie LIM (1996) plädieren weiter dafür, dass in entsprechenden Erhebungen vermehrt potentielle Moderatoren, welche die Beziehung zwischen der Unsicherheit der Arbeitsstelle und Variablen wie gesundheitlichem Befinden oder Arbeitszufriedenheit beeinflussen, einbezogen werden sollten. Zu diesen zählen z.B. Stimmungsdispositionen (vgl. HELLGREN et al., 1999) oder die individuelle Bedeutsamkeit eines potentiellen Arbeitsplatzverlustes (vgl. KLANDERMANS & VAN VUUREN, 1999).

Der meines Erachtens gewichtigste Einwand gegenüber einer Mehrzahl der bestehenden Studien zur Arbeitsplatzunsicherheit bezieht sich auf die (Über-)Interpretation der berichteten Ergebnisse: So lassen sich die oft mit Hilfe von Querschnittsstudien eruierten Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychischer Befindlichkeit bzw. arbeitsbezogenen Einstellungen weit seltener auf ihre Wirkrichtung hin beurteilen, als dies von vielen Forscherinnen und Forschern gemacht wird. HELLGREN et al. (1999) jedenfalls stellen zu Recht die Frage, ob sich die in Querschnittsstudien gefundenen Zusammenhänge auch dann bestätigen würden, „when the outcomes are assessed at a later stage, and if they really are consequences of insecurity“ (S. 183).

In der Tat ist es ebenso nachvollziehbar, dass eine unsichere Arbeitsstelle das individuelle Wohlbefinden beeinträchtigt, wie dass für psychisch labile, gesundheitlich angeschlagene Personen eine grössere Gefahr besteht, erwerbslos zu werden, weshalb diese ihren Arbeitsplatz als unsicherer einschätzen dürften. Um zu klären, ob es sich bei den von einigen Autoren vermuteten Auswirkungen von Unsicherheit nicht womöglich um Einwirkungen auf dieselbe handeln könnte, wären Längsschnittstudien von Nöten, in welchen dieselben Angestellten über längere Zeit beobachtet würden.

Längsschnittstudien scheinen auch deshalb angezeigt, weil es sich bei Erwerbslosigkeit und erst recht bei Arbeitsplatzunsicherheit nicht um ein ‚life-event‘ im Sinne eines punktuellen, zeitlich begrenzten Ereignisses handelt. Angemessener erscheint vielmehr „die Sichtweise eines *Stressprozesses*, der durch herausragende Stressoren in bestimmten Zeitabschnitten, aber auch durch sogenannte ‚daily hassles‘ (LAZARUS, 1984), d.h. eine Vielzahl von alltäglichen unangenehm – und sich im Laufe der Zeit auch verändernden – Bedingungen gekennzeichnet ist“ (MOHR, 1997, S. 16f.). Um diesen Prozess und die jeweils veränderten Bedingungen abzubilden, sind über längere Zeit andauernde Datenerfassungen erforderlich.

Wenn sich die Mehrzahl der Forschenden gleichwohl nach wie vor für eine einmalige Messung der Arbeitsplatzunsicherheit und von deren psychologischen Korrelaten entscheidet, hat dies mit den aufwändigen, in der Praxis oft kaum umsetzbaren Untersuchungsdesigns zu tun, welche für Längsschnittstudien von Nöten sind – kaum umsetzbar darum, weil gerade ökonomisch gefährdete Betriebe nur selten zur Realisierung länger andauernder Felduntersuchung bereit sind (vgl. MOHR, 1997, S. 158) und entsprechende Stichproben auch nicht über die für Längsschnittstudien erforderliche ‚Kontinuität‘ verfügen. Stattdessen Personen an subjektiv sicheren Arbeitsplätzen zu befragen und darauf zu ‚hoffen‘, dass die Sicherheit bis zu einem zweiten Befragungszeitpunkt abnehmen würde, stellt keine taugliche Alternative dar.

Unbesehen dieser Schwierigkeiten spricht sich MOHR (1997, S. 147) für den Einsatz von Longitudinalstudien aus, bemängelt sie doch die vernachlässigte Erfassung sonstiger potentieller Stressoren und deren Veränderung über die Zeit, um Alternativinterpretationen der Ergebnisse abklären zu können. Ebenso wie nicht ausgeschlossen werden kann, dass in Zeiten erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit in den entsprechenden Organisationen eine Zunahme der Arbeitsintensität und der Überstunden zu beobachten ist, ist nämlich auch vorstellbar, „dass sich der durch die Arbeitstätigkeit bedingte Stress reduziert, z.B. weil weniger Aufträge in einer Krisensituation zu bearbeiten sind“ (MOHR, 1997, S. 156).

BÜSSING (1987, S. 619) schliesslich kritisiert die bis heute anhaltende Vernachlässigung qualitativer Methoden in der Unsicherheits-Forschung, wenn er schreibt, dass der psychologische Komplex der Arbeitsplatzunsicherheit

nur unzureichend über eine vorwiegend quantitative Erhebungsmethodik auch bei sorgfältiger Berücksichtigung von Moderatorvariablen abbildbar ist. Zum Verständnis des komplexen sozialpsychologi-

schen Geschehens im Spannungsfeld von Ambiguität und Unsicherheitserleben müssen verstärkt die betroffenen Arbeitnehmer selbst zu Wort kommen, um die Situation aus verschiedenen, für sie bedeutsamen Perspektiven darstellen zu können, so dass z.B. Ambivalenzen von Arbeitenden im Erleben von Unsicherheit als solche erfasst und verständlich werden können und nicht etwa als inkongruente Einstellungen unzugänglich bleiben.

So sehr in der einschlägigen Literatur auf Probleme und Schwachpunkte in der theoretischen und empirischen Auseinandersetzung mit Arbeitsplatzunsicherheit hingewiesen wird, so anerkannt ist die Relevanz dieser Auseinandersetzung für die Praxis. Die Ansicht von MOHR (2000, S. 356), welche fordert, dass „studies on stress in the workplace should never leave out measurements of job insecurity, for job insecurity may be an important stressor and may hinder progress toward stress relief“ ist hierbei ebenso wenig umstritten wie die Bedeutung, welche LIM (1996) Arbeitsplatzunsicherheit auf Ebene der Organisationen zuschreibt: „It is crucial for managers and researchers to better understand the job insecurity phenomenon as there is compelling amount of evidence which has established that job insecurity can have an impact on the effective functioning of organizations“ (S. 192).

Auf dem Hintergrund der inzwischen zahlreichen, vereinzelt auch longitudinal durchgeführten Forschungsarbeiten kann – bei allen methodischen Unzulänglichkeiten und Beschränkungen, welche diese bei genauerer Betrachtung z.T. aufweisen – in der Tat als abgesichert gelten, dass Arbeitsplatzunsicherheit für die Mehrzahl der betroffenen Individuen und Organisationen mit mehrheitlich negativen Auswirkungen verbunden ist. Die auf dem Modell von GREENHALGH und ROSENBLATT (1984; vgl. Kapitel 2.2.5) aufbauende Abbildung 5 versucht, einen groben Überblick über die bestehenden Erkenntnisse zu geben. Auf sich daraus ergebende praktische Konsequenzen auf individueller, organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene geht Kapitel 9 näher ein.

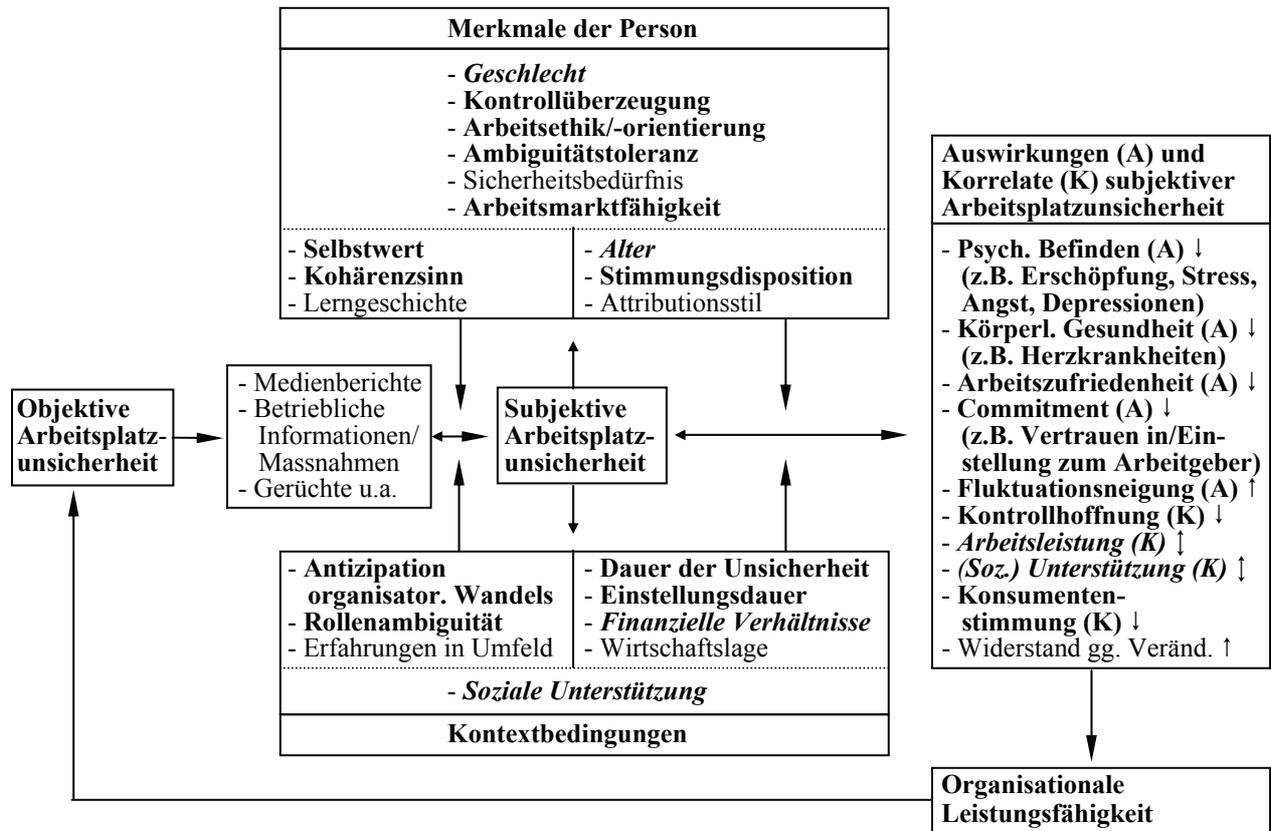


Abb. 5: Wirkungsgefüge der Arbeitsplatzunsicherheit – eine Übersicht (**fett:** empirisch bestätigt / **fett u. kursiv:** widersprüchliche empirische Resultate / Normalschrift: empirisch noch nicht geprüft)

3 ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Arbeitszufriedenheit wird als wichtiger Indikator für die sowohl mit Ökonomie- wie mit Humanzielen verbundene Qualität des Erwerbslebens betrachtet. Von den in dieser Arbeit aufgegriffenen Konzepten wird jenes der Arbeitszufriedenheit in der Fachliteratur denn auch am breitesten abgehandelt; v. ROSENSTIEL (2001, S. 32) bezeichnet dieses gar als das „in der Arbeits- und Organisationspsychologie wohl am intensivsten diskutierte und untersuchte Einstellungskonzept“.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit kann und soll deshalb keine erschöpfende Darstellung des aktuellen Erkenntnisstandes geleistet werden. Vielmehr fokussieren die nachfolgenden Ausführungen auf einige zentrale Elemente der Theoriebildung und Forschung. Einer Übersicht über unterschiedliche Definitionsansätze folgt hierzu die exemplarische Darstellung zweier unterschiedlich ausgerichteter Arbeitszufriedenheits-Theorien, genauer der inhaltsorientierten Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG, MAUSNER und SNYDERMAN (1959) und des prozessorientierten Modells von BRUGGEMANN (1974; vgl. auch BRUGGEMANN, GROSKURTH & ULICH, 1975). Weil die Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit eine der im empirischen Teil dieser Abhandlung erfassten Variablen darstellt, wird weiter deren Messung behandelt. Ein kurzer Abriss über Korrelate von Arbeitszufriedenheit sowie eine Bilanz schliessen dieses 3. Kapitel ab.

Ausführlichere Abhandlungen zur Arbeitszufriedenheit finden sich in der umfangreichen Übersichtsliteratur (vgl. z.B. BAUMGARTNER, 2000; BRUGGEMANN et al., 1975; FISCHER, 1989, 1991; GAWELLEK, 1987; NEUBERGER, 1974a; v. ROSENSTIEL, 1995; v. ROSENSTIEL, MOLT & RÜTTINGER, 1995; SIX & KLEINBECK, 1989).

3.1 DEFINITIONEN VON ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Bei Durchsicht der einschlägigen Literatur begegnet man einer verwirrenden Vielfalt von Definitionsansätzen, weshalb NEUBERGER bereits 1974 von einem „fast babylonischen Begriffschaos“ (1974a, S. 140) schrieb. Gemäss NEUBERGER und ALLERBECK (1978, S. 11ff.) lassen sich hierbei nicht weniger als neun verschiedene Auslegungs-Typen unterscheiden:

1) **Operationale Definitionen**

Arbeitszufriedenheit ist „eine Kombination psychologischer, physiologischer und situativer Bedingungen, die die Person zu der ehrlichen Äusserung veranlassen: ‚Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden‘“ (HOPPOCK, 1935, S. 47, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 12).

2) **Arbeitszufriedenheit als Bedürfnisbefriedigung**

„Je vollständiger ein Bedürfnis erfüllt ist, desto grösser ist die Zufriedenheit ...“ (GRAEN, DAWIS & WEISS, 1968, S. 287, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 12).

3) **Arbeitszufriedenheit als (aufgehobene) Soll-Ist Differenz**

Arbeitszufriedenheit ist „eine relativ geringe Differenz – bis zur Nulldifferenz – zwischen einem Ist-Wert von Merkmalen und Befriedigungsmöglichkeiten der Arbeitssituation und deren Soll-Wert – den Ansprüchen, Erwartungen, allgemein: den Standards des Individuums“ (GROSKURTH, 1974, S. 285, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 12).

4) **Arbeitszufriedenheit (AZ) als das Erreichen bestimmter Werte**

„AZ resultiert aus der Wahrnehmung, daß eine Arbeit die wichtigen arbeitsbezogenen Werte erfüllt oder ihre Erfüllung erlaubt, vorausgesetzt, dass (und in dem Masse wie) diese Werte kongruent mit den Bedürfnissen der Person sind“ (LOCKE, 1976, S. 1307, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 13).

5) **Arbeitszufriedenheit als angenehmer personimmanenter Zustand bzw. affektive Bewertungs-Reaktion**

„Arbeitszufriedenheit ist ein angenehmes Gefühl oder ein angenehmer psychologischer Zustand einer Person bezüglich ihrer Arbeitssituation“ (BROWN, BERRIEN & RUSSELL, 1966, S. 395, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 13).

6) **Arbeitszufriedenheit als Gleichgewichtszustand**

„Unter sonst gleichen Bedingungen werden sich Individuen in solchen Verhaltensweisen engagieren und sie befriedigend finden, die ihr Gefühl kognitiven Gleichgewichtes oder kognitiver Stimmigkeit maximieren“ (KORMAN, 1970, S. 35, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 14).

7) **Arbeitszufriedenheit als Ergebnis komplexer Informationsverarbeitungsprozesse**

BRUGGEMANN et al. (1975) verstehen unterschiedliche Formen von Arbeitszufriedenheit als das Ergebnis von Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen: „Der abwägende Vergleich zwischen Ist- und Soll-Wert führt zu einem Urteil auf der Skala ‚befriedigend – unbefriedigend‘, bzw. ‚zufrieden – unzufrieden‘“ (S. 132).

8) **Arbeitszufriedenheit als Erwartungshaltung**

„Je mehr die Umwelt den erwarteten Belohnungen des einzelnen entspricht oder zumindest das Eintreffen dieser Belohnungen zu versprechen scheint, umso besser wird die Arbeitszufriedenheit sein ...“ (GELLERMANN, 1972, S. 43, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 14).

9) **Arbeitszufriedenheit als Einstellung zur Arbeit bzw. zu Aspekten der Arbeitssituation**

„AZ ist die kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation“ (NEUBERGER, 1976, S. 10, zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 15).

In der Praxis wurde Arbeitszufriedenheit bis anhin vorwiegend als Bedürfnisbefriedigung, als Selbstentfaltung und vor allem als Einstellung erforscht. Allerdings ist die von NEUBERGER und ALLERBECK (1978) geleistete Zuordnung der Definitionen als solche idealtypischer Art zu verstehen, sind einzelne der Ansätze doch nicht eindeutig voneinander abgrenzbar.

Eine allen Definitionen inhärente Gemeinsamkeit sehen verschiedene Autorinnen und Autoren darin, dass der Grad der Arbeitszufriedenheit jeweils durch einen Soll-Ist-Vergleich bestimmt wird (z.B. BÜSSING, 1991; FISCHER, 1989; GAWELLEK, 1987), also durch eine Gegenüberstellung der Standards bzw. Erwartungen der Person (Soll) und der gegebenen Arbeitssituation (Ist). Das beklagte ‚Begriffschao‘ rührt daher, dass bezüglich der Soll-Grösse kein Konsens besteht. BRUGGEMANN und GROSKURTH (1977) jedenfalls schreiben: „Arbeitszufriedenheit ist das Resultat der Befriedigung irgendwelcher und irgendwie entstandener Ansprüche des Arbeitenden an die Arbeitssituation. Diese Gemeinsamkeit der verschiedenen Ansätze zerfällt jedoch sofort, versucht man, das ‚irgendwelche‘ und ‚irgendwie‘ zu konkretisieren“ (S. 3, zit.

nach GAWELLEK, 1987, S. 21). Dies zeigt sich schon alleine daran, dass für die Soll-Grösse in der einschlägigen Literatur unterschiedlichste Begriffe und Konzepte herangezogen werden, etwa; individuelle Arbeitsorientierung, Anspruchsniveau, Adaptationsniveau, Wertehorizont, arbeitsbezogene Werte, Bedürfnisse, Alternativen, Erwartungen, Erfahrungen, Wünsche (vgl. GAWELLEK, 1987, S. 109ff.).

Davon unbesehen lässt sich Arbeitszufriedenheit als relationales Konzept auffassen, bildet die Interaktion zwischen Person und Situation doch die Basis des den Grad der Zufriedenheit bestimmenden Soll-Ist-Vergleichs. Bedenkt man des weiteren die Beeinflussung der individuellen Bezugsgrössen durch gesellschaftliche Normen und Werte „und dass AZ nicht nur (in der Regel) ein individuell wünschenswerter Zustand ist, sondern ebenso einer gesellschaftlichen Normvorstellung entspricht, so muss AZ zusätzlich als *konditionaler* bzw. *normativer* Begriff verstanden werden“ (BRUNNER, 1998, S. 35; vgl. auch WIENDIECK, 1994).

3.2 THEORIEANSÄTZE DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Nicht nur bezüglich der Definition, auch punkto theoretischer Fassung des Konstrukts der Arbeitszufriedenheit wurden verschiedenste Versuche unternommen. Der am häufigsten zitierte Ansatz, Arbeitszufriedenheit zu klassifizieren, stammt von CAMPBELL und PRITCHARD (1976), welche zwischen inhaltsorientierten (Bedürfnisse fokussierenden) und prozessorientierten (kognitive und emotionale Abläufe fokussierenden) Theorien unterscheiden.

3.2.1 Inhaltsorientierte Theorieansätze

Inhaltsorientierte Theorien interessieren sich für die konkreten Faktoren, welche Arbeitszufriedenheit bestimmen. „Sie machen Aussagen zu Art, Anzahl und Bedeutsamkeit von Bedürfnissen und/oder Motiven, die Menschen zu befriedigen versuchen respektive zu situativen Bedingungen, die Anreiz-Charakter für eine Person haben“ (BRUNNER, 1998, S. 36). Der Grad individueller Arbeitszufriedenheit hängt davon ab, inwieweit Merkmale der Arbeit zur Befriedigung solcher auf die Arbeit bezogener Bedürfnisse beitragen.

Das hierarchische Motivationsmodell von MASLOW (1954) gehört ebenso zur Kategorie inhaltsorientierter Theorieansätze wie die nachfolgend beschriebene Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG et al. (1959), das Job-Characteristics-Model von HACKMAN und OLDHAM (1975) oder die ‚Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction‘ von QUARSTEIN, MCAFEE und GLASSMAN (1992).

3.2.1.1 Die Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG, MAUSNER und SNYDERMAN

Die Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG et al. (1959) gehört zu den interessantesten, gleichzeitig aber auch umstrittensten Theorien der Arbeitszufriedenheit. Ihr Ursprung ist in der sogenannten Pittsburgh-Studie zu finden, in welcher HERZBERG und Mitarbeiter 203 technische und kaufmännische Angestellte befragten, besonders zufrieden- und unzufriedenstellende Situationen aus ihrem Arbeitsleben zu schildern. Eine inhaltsanalytische Auswertung der Ausführungen legte nahe, dass bestimmte, stärker an den Arbeitsinhalt gebundene Variablen (wie Leistungserfolg, Anerkennung, Arbeitsinhalt, Verantwortungsübernahme, Aufstieg, Entfaltungsmöglichkeiten) eher Anlass für *positive* Gefühle waren, während Variablen der Arbeitsumgebung (wie Führungsstil, Organisation und Unternehmenspolitik, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen, Arbeitsplatzsicherheit) gehäuft im Zusammenhang mit *negativen* Gefühlen genannt wurden. Die sich auf Arbeitsinhalte beziehenden Variablen (Kontent-Faktoren) bezeichneten HERZBERG et al. (1959) in der Folge als ‚satisfiers‘ bzw. ‚Motivatoren‘. Die anderen, die Arbeitsumgebung betreffenden Variablen (Kontext-Faktoren) kennzeichneten sie dagegen als ‚dissatisfiers‘ bzw. ‚Hygiene-Faktoren‘, weil diese ihres Erachtens zwar Unzufriedenheit verhindern, nicht jedoch – wie die ‚satisfiers‘ – Zufriedenheit bewirken können. Somit konzipierten die Autoren Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit nicht als *ein* Kontinuum, sondern als zwei voneinander unabhängige Zufriedenheitsdimensionen mit den Polen ‚Arbeitsunzufriedenheit - Nicht-Arbeitsunzufriedenheit‘ (gebunden an die Hygiene-Faktoren, welche als gesunderhaltende Grundbedürfnisse verstanden werden) und ‚Arbeitszufriedenheit - Nicht-Arbeitszufriedenheit‘ (beeinflusst durch die Motivatoren, welche als Bedürfnisse ‚höherer Ordnung‘, d.h. des geistig-seelischen Wachstums angesehen werden).

Die starke Beachtung, welche der Zwei-Faktoren-Theorie zuteil wurde, ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass sie für die Praxis bedeutsame Schlussfolgerungen enthält: Wenn lediglich die Motivatoren Arbeitszufriedenheit bewirken können, ist es notwendig, die Arbeit selbst attraktiver zu machen (konkrete Empfehlungen geben z.B. v. ROSENSTIEL, 1987, S. 73ff., sowie WUNDERER & GRUNWALD, 1980). Massnahmen klassischer Human-Relations-Programme setzen dagegen meist bei den Hygiene-Faktoren an (z.B. kooperativer Führungsstil), weshalb diese bestenfalls Unzufriedenheit verhindern können, für die Genese von Arbeitszufriedenheit jedoch von beschränkter Relevanz sind.

Empirisch sind die aus der Zwei-Faktoren-Theorie ableitbaren Hypothesen lediglich dann bestätigt worden, wenn mit der von HERZBERG et al. (1959) verwendeten Methode gearbeitet wurde. WALTER-BUSCH (1977) kritisiert HERZBERGS Theorie denn auch als Artefakt seines Untersuchungsdesigns. Tatsächlich ermöglicht die Befragung über vergangene Ereignisse starke Verzerrungen: „Es ist naheliegend, auf die Frage nach der Zufriedenheit etwas zu nennen, was man selbst verantwortet (z.B. eigene Leistung), während es leichter fällt, Gründe der Unzufrie-

denheit anderen ‚in die Schuhe zu schieben‘ (Verhalten des Vorgesetzten, Kollegen, Unternehmenspolitik und -verwaltung)“ (V. ROSENSTIEL, 1987, S. 72f.).

Aufgrund solcher an der Arbeit von HERZBERG et al. (1959) vorgebrachten Kritik methodischer, aber auch inhaltlicher und normativer Art (vgl. dazu z.B. FISCHER, 1989; WALTER-BUSCH, 1977) wird heute wieder meist von der Eindimensionalität der Arbeitszufriedenheit ausgegangen, wobei sich die von HERZBERG berichteten empirischen Ergebnisse „als Aussage über die Wichtigkeit einzelner Faktoren für das Zustandekommen von AZ interpretieren“ lassen (BRUNNER, 1998, S. 42). Der HERZBERG-Gruppe jedoch kommt das Verdienst zu, auf Variablen aufmerksam gemacht zu haben, welche die Zufriedenheit mit der Arbeit potentiell beeinflussen, was sich – auf praktischer Ebene – in unzähligen Arbeitsbereicherungsprogrammen niederschlug.

3.2.2 Prozessorientierte Theorieansätze

Arbeitszufriedenheit „lässt sich nicht nur nach den inhaltlich voneinander abhebbaren Facetten der Arbeitssituation differenzieren, sondern auch nach den intrapsychischen Verarbeitungsprozessen, die zu ihr führen“ (V. ROSENSTIEL, 2001, S. 33). Die Beschäftigung mit solch kognitiven und emotionalen Abläufen steht im Zentrum prozessorientierter Theorieansätze, zu welchen sich sowohl Erwartungs-Valenz-Konzeptionen (z.B. VROOM, 1964; WISWEDE, 1980), dissonanz-, ballance- bzw. kongruenztheoretische Modelle (z.B. KORMAN, 1970), austauschtheoretische Entwürfe (z.B. ADAMS, 1965) wie auch das von BRUGGEMANN (1974) vorgeschlagene Modell differenzieller Arbeitszufriedenheit zuordnen lassen. Letzteres wurde, im Gegensatz zu den anderen erwähnten Theorien, eigens für die Zufriedenheits-Forschung entwickelt und mehrfach als vielversprechend und wegweisend taxiert (z.B. GEBERT & V. ROSENSTIEL, 1996; SEMMER & UDRIS, 1993), weshalb es im Folgenden kurz behandelt werden soll.

3.2.2.1 *Das Modell differenzieller Arbeitszufriedenheit von BRUGGEMANN*

BRUGGEMANN (1974; vgl. auch BRUGGEMANN et al., 1975) hat ein Modell entwickelt, welches als Resultat subjektiver Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozesse sechs verschiedene Formen von Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit unterscheidet (vgl. Abbildung 6). Welche dieser Zufriedenheitsformen in Erscheinung tritt, hängt zunächst von einem individuellen Vergleich zwischen den eigenen Bedürfnissen und Erwartungen (Soll) und den Möglichkeiten ihrer Befriedigung bzw. Realisierung in der gegebenen Arbeitssituation (Ist) ab. Je nach Ergebnis dieses Vergleichs, der darauf folgenden Veränderung oder Beibehaltung des individuellen Anspruchsniveaus und dem jeweiligen Problemlöseverhalten resultieren divergente Formen von (Un-)Zufriedenheit: Aus Abbildung 6 geht etwa hervor, dass sich die sogenannte ‚Progressive Arbeitszufriedenheit‘ daraus ergibt, dass eine Person ihre erfüllten Ansprüche (weiter) steigert,

während die sogenannte ‚Resignative Arbeitszufriedenheit‘ auf eine Senkung des Anspruchsniveaus bei Nicht-Erfüllung der ursprünglichen Erwartungen zurückzuführen ist.

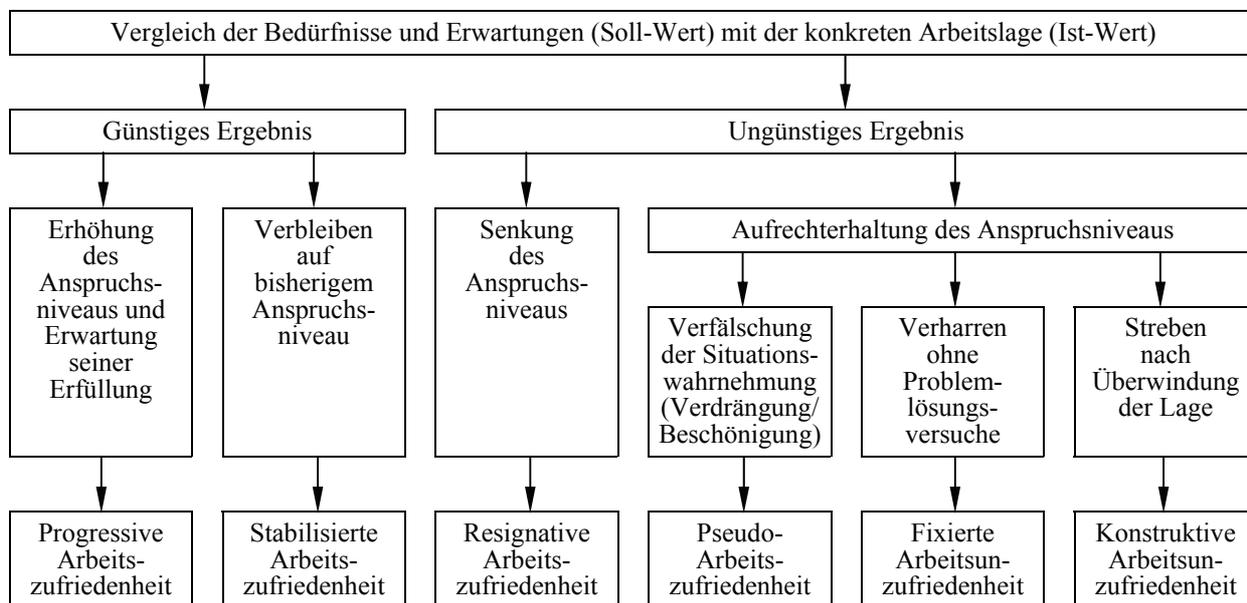


Abb. 6: Formen der Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit nach BRUGGEMANN (1974) bzw. BRUGGEMANN et al. (1975; vgl. auch v. ROSENSTIEL, 2001, S. 33)

Durch den für das Modell zentralen Einbezug des Anspruchsniveaus betrachtet BRUGGEMANN Arbeitszufriedenheit nicht isoliert, sondern im Rahmen eines individuellen Bezugssystems, dessen Analyse nach FISCHER (1989, S. 67) „derselbe Stellenwert einzuräumen [ist] wie der Analyse der Zufriedenheit selbst“. v. ROSENSTIEL (1987) verdeutlicht diesen Sachverhalt, wenn er schreibt, dass das sich mit den jeweiligen Erfahrungen verändernde Anspruchsniveau im Extremfall dazu führen könne, „dass der Sklave, dessen Fesseln man etwas lockert, zufriedener ist als derjenige, der gleichbleibend unter objektiv günstigeren Umständen lebt“ (S. 374). Das Modell macht in diesem Sinne auch die hohen Zufriedenheits-Werte verständlich, welche MitarbeiterInnen-Befragungen – unbesehen sehr unterschiedlicher Arbeitsbedingungen – meist hervorbringen, könnten diese doch auch als Ausdruck einer ‚erfolgreichen‘ Anpassung des Anspruchsniveaus an die als unveränderlich wahrgenommenen (ungünstigen) Arbeitsverhältnisse interpretiert werden und damit vor allem auf ‚Resignative Arbeitszufriedenheit‘ zurückzuführen sein (vgl. FISCHER, 1989; ULICH, 1991). Für generell hohe Zufriedenheits-Werte gibt es allerdings auch alternative (bzw. ergänzende) Erklärungen: Das Modell der adaptiven Arbeitszufriedenheit (vgl. z.B. REICHMUTH, 1999; SEMMER & SCHALLBERGER, 1996) geht davon aus, dass eine hohe Zufriedenheit nicht zwingend auf Resignation, Selbstwertschutz oder andere Verfälschungstendenzen beruht, sondern als Ausdruck einer erfolgreichen Anpassung zwischen dem Menschen und seiner Arbeit gedeutet werden kann (vgl. auch BAUMGARTNER, 2000, S. 28ff.).

Das Modell von BRUGGEMANN (1974) ist wiederholt untersucht worden (vgl. z.B. BAUMGARTNER, 2000; EGLOFF, 1996; FELLMANN, 1980; NEUBERGER & ALLERBECK, 1978; OEGERLI, 1984). Wenn hierbei auch nicht alle postulierten Zufriedenheits-Formen bestätigt wurden, hat sich ein zentraler Grundgedanke doch als treffend herausgestellt: Neben einem Faktor ‚Allgemeine Arbeitszufriedenheit‘ erbrachten die entsprechenden Studien regelmässig einen Faktor ‚Resignation‘, operationalisiert mit Aussagen wie „Meine Arbeit ist zwar nicht gerade ideal, aber schliesslich könnte sie noch schlimmer sein“ oder „Es bleibt mir nichts anderes übrig, als mich mit den Gegebenheiten abzufinden“ (SEMMER & UDRIS, 1993, S. 145). In mehreren Untersuchungen (BAUMGARTNER, 2000; EGLOFF, 1996; OEGERLI, 1984) resultierte zusätzlich ein Faktor ‚Veränderungsintention‘, während ansonsten von recht heterogenen Ergebnissen berichtet wird.

„Bei der Stellungnahme zum BRUGGEMANN’schen Ansatz muss man zwischen theoretischem Konzept und empirischer Realisierung unterscheiden. Während wir die letztere für ungenügend und gescheitert halten, glauben wir, dass der theoretische Ansatz fruchtbar und wegweisend ist“ (NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S.168). Tatsächlich enthält der von BRUGGEMANN entwickelte ‚Arbeitszufriedenheits-Kurzfragebogen‘ (AZK; vgl. Kapitel 3.3.1) verschiedene Mängel; am schwersten ins Gewicht fällt, dass die Items zu komplex und wenig eindeutig formuliert sind, weshalb die Antworten nicht zweifelsfrei interpretiert werden können.

Ungeachtet der dem Modell zugestandenem Verdienste wurde dieses aber auch auf theoretischer Ebene kritisiert. So meint beispielsweise OEGERLI (1984, S. 30), dass die von BRUGGEMANN (1974) vorgeschlagene „Einstellungstypologie die Vielfalt real vorkommender AZ-Formen weder vollständig noch inhaltlich präzise genug abzubilden vermag“ (vgl. auch FISCHER, 1989). NEUBERGER und ALLERBECK (1978; vgl. auch NEUBERGER, 1985) ihrerseits bemängeln, dass der Ansatz von BRUGGEMANN als Gesamt-Arbeitszufriedenheits-Modell konzipiert ist und es somit versäume, zwischen verschiedenen Aspekten der Arbeit zu differenzieren, gegenüber denen eine Person sehr wohl unterschiedliche ‚Zufriedenheiten‘ aufweisen könne.

3.3 MESSUNG VON ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Obschon eine Erfassung der Arbeitszufriedenheit grundsätzlich über verschiedene Verfahren möglich wäre (vgl. z.B. v. ROSENSTIEL, 1987; WEINERT, 1992), erfolgt diese fast ausschliesslich über schriftliche Befragungen (für einen Überblick vgl. z.B. GAWELLEK, 1987; NEUBERGER, 1974b, 1985).

Mehrheitlich wird Arbeitszufriedenheit mit wenig verbreiteten oder gar nicht veröffentlichten, für die betriebliche Praxis ‚massgeschneiderten‘ Instrumenten gemessen. Diese bringen die impliziten Theorien ihrer Konstrukteure zum Ausdruck, weshalb sich die mit ihnen erhobenen

Zufriedenheits-Werte nur bedingt miteinander vergleichen lassen. Dies gilt umso mehr, als ein Teil der Verfahren die Erfassung der Gesamt-Arbeitszufriedenheit bezweckt, während andere Skalen Einzelaspekte derselben zu messen versuchen.

3.3.1 Verfahren zur Messung der Gesamt-Arbeitszufriedenheit

Eine ebenso häufig angewandte wie kritisierte Methode, Gesamt-Arbeitszufriedenheit (bzw. globale oder allgemeine Arbeitszufriedenheit) zu erfassen, besteht darin, den Befragten **eine einzige Frage** in der Form von „Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“ vorzulegen. Die Beantwortung erfolgt meist über verbale Vorgaben (z.B. von ‚sehr zufrieden‘ bis ‚überhaupt nicht zufrieden‘) und/oder die Gesichter-Skala von KUNIN (1955). Bemängelt wurde an dieser Art der Zufriedenheits-Messung u.a., „dass die globalen Zufriedenheitskonzepte nur wenig trennscharf sind und der Realität kaum gerecht werden“ (ULICH, 1991, S.115). Zudem bleibt unklar, auf welchen Aspekt der Arbeit sich das Zufriedenheitsurteil konkret bezieht.

Für die Ermittlung der Gesamt-Arbeitszufriedenheit mit **Fragebatterien** bieten sich grundsätzlich zwei Vorgehensweisen an: Die einen Skalen, so z.B. jene von BRAYFIELD und ROTHE (1951, zit. nach NEUBERGER, 1985, S. 191), verwenden generelle Fragen wie „Freuen Sie sich am Montag schon auf den kommenden Freitag?“ oder „Würden Sie die Arbeit wieder wählen?“. Die anderen erfassen die Zufriedenheitswerte gegenüber verschiedenen, spezifischen Aspekten der Arbeit und summieren diese zu einem Gesamtwert auf. Das wohl etablierteste deutschsprachige Verfahren dieser Art ist die ‚Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit‘ (SAZ) von FISCHER und LÜCK (1972), welche in einer Lang- und einer Kurzform mit 36 bzw. 8 Items vorliegt und fast ausschliesslich die Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit selbst thematisiert.

Zu den die Gesamt-Arbeitszufriedenheit erfassenden Instrumenten ist auch der ‚Arbeitszufriedenheits-Kurzfragebogen‘ (AZK) von BRUGGEMANN (veröffentlicht in NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, A25) zu zählen, mit welchem die Autorin ihr prozessorientiertes Modell (vgl. Kapitel 3.2.2.1) zu operationalisieren versucht. Dementsprechend bezweckt der AZK – im Unterschied zu den anderen, die globale Arbeitszufriedenheit messenden Verfahren – nicht die Bestimmung eines Wertes auf einem Zufriedenheitskontinuum, sondern die Zuweisung einer der von BRUGGEMANN (1974; BRUGGEMANN et al., 1975) postulierten Zufriedenheitsformen. Mit Ausnahme der ‚Pseudo-Arbeitszufriedenheit‘, die BRUGGEMANN in ihrem Fragebogen ausklammert, wird jede Form von Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit durch zwei Items erfasst. Eine Bejahung der Aussage „Ich bin jetzt mit dieser Stelle nicht zufrieden, weil mich wichtige Punkte ärgern. Wenn sich da nichts ändern lässt, suche ich mir eine andere Stelle“ (zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, A25) wird hierbei z.B. als Indikator einer ‚konstruktiven Arbeitsunzufriedenheit‘ gedeutet. Durch die Komplexität und Mehrdeutigkeit auch anderer Items überrascht es allerdings nicht, dass der AZK keine reliablen und validen Werte hervorzubringen vermag und

das von BRUGGEMANN (1974) vorgeschlagene Modell schon von daher nicht bestätigen konnte. Das Problem der Operationalisierung verschiedener, prozessorientierter Formen von Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit harrt bis heute einer befriedigenden Lösung.

3.3.2 Verfahren zur Messung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation

Bei der Komplexität und Vielschichtigkeit der Arbeitssituation „ist die Annahme naheliegend, die Arbeitszufriedenheit sei mehrdimensional. So kann etwa ein Arbeitnehmer mit seinen Kollegen zufrieden, mit seinem Vorgesetzten unzufrieden, mit dem Gehalt wiederum relativ zufrieden, mit den äusseren Arbeitsbedingungen höchst unzufrieden sein“ (V. ROSENSTIEL, 1987, S. 360). Der Versuch, die relevanten Dimensionen zu ermitteln, wurde insbesondere im Rahmen anreiztheoretischer Untersuchungen unter Verwendung der faktorenanalytischen Methode unternommen. Als typische Dimensionen der Arbeitszufriedenheit, welche immer wieder erwähnt werden und die inhaltsorientierten Skalen bestimmen, nennt V. ROSENSTIEL (2001, S. 32):

- die Arbeitstätigkeit
- die äusseren Arbeitsbedingungen
- die Kollegen
- den unmittelbaren Vorgesetzten
- die Organisation und Leitung
- die Personalvertretung
- die finanzielle Entlohnung
- die Sozialleistungen
- die Qualifikations- und Entwicklungschancen
- die innerbetriebliche Information
- die Arbeitszeitregelung
- die Arbeitsplatzsicherheit
- die vom Unternehmen angebotenen Produkte/Dienstleistungen
- das Image des Unternehmens in der Gesellschaft.

Das im deutschsprachigen Raum prominenteste Instrumente zur Messung von Einzelzufriedenheiten ist der ‚Arbeitsbeschreibungsbogen‘ (ABB) von NEUBERGER (1976; vgl. auch NEUBERGER & ALLERBECK, 1978), der eine Weiterentwicklung des in den USA populären, fünf Aspekte thematisierenden ‚Job Descriptive Index‘ (JDI) von SMITH, KENDALL und HULIN (1969) darstellt. Der ABB erfasst die Einstellung zu bzw. Zufriedenheit mit folgenden neun Aspekten der Arbeitssituation (vgl. NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, A31ff.): Kollegen, Vorgesetztem, Tätigkeit, Bezahlung, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, (persönlicher) Entwicklung, Arbeitszeit und gesichertem Arbeitsplatz. Während die Zufriedenheit mit den beiden letzten Gesichtspunkten lediglich mit je einem Item erfasst wird, erhalten die Befragten zu den anderen Aspekten jeweils 7-13 Aussagen vorgelegt (bezogen auf ‚Meine Tätigkeit‘ z.B. ‚langweilig‘ oder ‚kann meine Fähigkeiten einsetzen‘), zu welchen auf einer vierstufigen Skala (‚ja - eher ja - eher nein - nein‘) Stellung zu nehmen ist. Anhand einer siebenstufigen Kunin-Skala wird zusätzlich eine Einschätzung der Zufriedenheit je Aspekt (z.B. „Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit“) sowie der Arbeit und des Lebens insgesamt vorgenommen. Abschliessend werden die Befragten gebeten, die Wichtigkeit der verschiedenen Arbeitsbereiche zu bewerten, ist es doch denkbar, „dass jemand zwar mit seinem Vorgesetzten recht zufrieden

ist, dass es für ihn aber vor allem auf die Bezahlung und die Aufstiegsmöglichkeiten ankommt“ (NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 58).

Während die Reliabilität des ABB als gut bezeichnet werden kann (NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 72ff.; vgl. auch FISCHER, 1989, S. 62), teilt das Verfahren bezüglich seiner (Konstrukt-)Validität ein Problem, das allen Instrumenten gemein ist, welche Einzelzufriedenheiten zu erfassen versuchen: Zwischen den verschiedenen Zufriedenheitsfacetten bestehen nämlich – im teilweisen Widerspruch zum mehrdimensionalen Verständnis – recht hohe Interkorrelationen, wofür u.a. folgende, einander nicht ausschliessende Erklärungen genannt werden (VROOM, 1964; vgl. auch NEUBERGER & ALLERBECK, 1978; V. ROSENSTIEL, 1987, 2001):

- Die hohen Korrelationen könnten eine Folge differierender Persönlichkeitsmerkmale sein, so eines interindividuell streuenden Anspruchsniveaus, sich unterscheidender Stimmungsdispositionen und/oder spezifischer Beantwortungstendenzen in Befragungsinstrumenten.
- Die verschiedenen erfragten Inhalte sind tatsächlich voneinander abhängig: Beispielsweise bestimmen die Organisation und Leitung, ob die Angestellten zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen wählen können und die finanzielle Entlohnung gerecht ist.
- Objektiv voneinander weitgehend unabhängige Arbeitsmerkmale werden wahrnehmungsmässig miteinander verknüpft; so könnte z.B. die Arbeit in Folge einer schon lange erhofften, bisher jedoch nicht erfolgten Beförderung insgesamt negativ gesehen und die Zufriedenheiten mit dem Vorgesetzten, der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen unvoreilhaft eingeschätzt werden.

Bezogen auf den ABB erachten NEUBERGER und ALLERBECK (1978) diese Interkorrelationen (mit Werten zwischen .20 und .50) jedoch als „niedrig genug, um die Einzelskalen als selbständige Masse aufzufassen und an einer isolierten Ermittlung von Einzelzufriedenheiten festzuhalten“ (S. 79), was auch aus praxisorientierter Perspektive Sinn macht: Wenn Untersuchungen (z.B. IRONSON, SMITH, BRANNICK, GIBSON & PAUL, 1989, zit. nach SEMMER & UDRIS, 1993) auch zeigen, dass unter den verschiedenen Determinanten die Zufriedenheit mit der Arbeit selbst die höchste Beziehung zur globalen Arbeitszufriedenheit aufweist, lassen sich gezielte Veränderungen der Arbeitssituation gleichwohl nur vornehmen, wenn auf Daten zurückgegriffen werden kann, die zwischen wichtigen Aspekten differenzieren – und wenn gleichzeitig auch den individuellen Bezugssystemen Rechnung getragen wird. Der an sich plausible und naheliegende Gedanke, den Grad der Befriedigung bestimmter Bedürfnisse hierzu mit der erlebten Bedeutsamkeit dieser Bedürfnisse zu multiplizieren, um die Produkte anschliessend zu einem Gesamtwert aufzusummieren, wurde durch die empirische Forschung allerdings nicht gestützt: „Die simpelste Vorgehensweise, nämlich die direkte Frage nach der Arbeitszufriedenheit, führt zu höheren Korrelationen mit anderen Verhaltenskriterien als die Produktsummenbildung“ (V. ROSENSTIEL, 1987, S. 362), was NEUBERGER und ALLERBECK (1978, S. 87ff.) bezogen auf den ABB bestätigen.

3.4 KORRELATE DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Das gewaltige Interesse, welches die Thematik der Arbeitszufriedenheit in den vergangenen Jahrzehnten ausgelöst hat und ungeachtet ihrer Umstrittenheit nach wie vor auslöst, dürfte wesentlich auf die Annahme zurückzuführen sein, „dass die Arbeitszufriedenheit wichtige Verhaltensweisen *determiniert* oder doch mit ihnen *korreliert* ist“ (v. ROSENSTIEL, 1987, S. 365f.); Verhaltensweisen, welche für die Erreichung betriebsökonomischer und/oder humanistischer Ziele von Belang sind.

Führt man sich das von NEUBERGER und ALLERBECK (1978) als keineswegs erschöpfend bezeichnete System vor Augen, in welches diese Arbeitszufriedenheit einbetten (vgl. Abbildung 7), wird deutlich, mit welcher Komplexität und Vielschichtigkeit dieses Variablengefüge behaftet ist. Es überrascht denn auch kaum, dass die vielfältigen Ergebnisse der Arbeitszufriedenheitsforschung „häufig inkonsistente und instabile sowie schwache oder allenfalls moderate Beziehungen der AZ zu vermeintlichen Ursachen und Folgen [zeigen] auch dann, wenn Moderatorvariablen Berücksichtigung finden“ (BÜSSING, 1997, S. 138). Dies gilt auch für Zusammenhangsanalysen von Arbeitszufriedenheit mit demographischen Variablen sowie mit Kennwerten bezüglich Leistung, Fehlzeiten und Fluktuation. Auf diese wohl am meisten untersuchten und referierten Korrelate der Arbeitszufriedenheit soll im Folgenden kurz eingegangen werden.

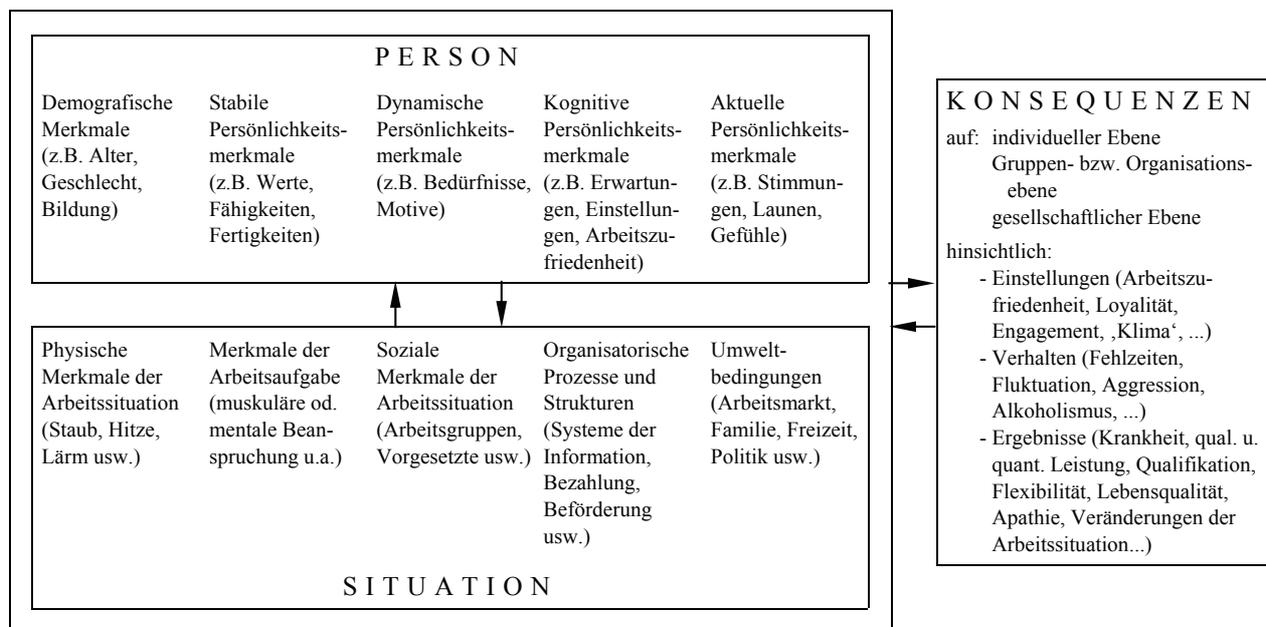


Abb. 7: Die Einbettung von Arbeitszufriedenheit in das System Person-Situation-Konsequenzen (nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 22)

Ausführlichere Darstellungen von Studienergebnissen über die Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit finden sich u.a. bei ARVEY, CARTER und BUERKLEY (1991), LUTHANS (1995), SEASHORE und TABER (1976) oder SIX und KLEINBECK (1989).

In Studien über Arbeitszufriedenheit häufig einbezogen wurden **demographische Variablen** wie Alter, Geschlecht oder Bildungsstand, ohne dass hierbei eindeutige, homogene Resultate gefunden worden wären (vgl. z.B. NEUBERGER & ALLERBECK, 1978; SIX & KLEINBECK, 1989). Erklärungsansätze für diesen Umstand liefern u.a. ARVEY et al. (1991), welche davon ausgehen, dass demographische Variablen die Arbeitszufriedenheit nur indirekt, aufgrund ihres Zusammenhangs mit situations- und/oder differentialpsychologischen Variablen beeinflussen, was hier anhand des Merkmals ‚Alter‘ kurz verdeutlicht werden soll:

Zwischen Alter und Arbeitszufriedenheit wurden sowohl U-förmige Zusammenhänge wie auch lineare Beziehungen gefunden (vgl. z.B. ARVEY et al., 1991; NEUBERGER & ALLERBECK, 1978). Wenn sich ArbeitnehmerInnen mit zunehmendem Alter zufriedener äussern, könnte dies situationsseitig daran liegen, dass „ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund von Karriere und Beförderungen Arbeitsplätze mit wünschenswerten Charakteristiken, höheren Status, eine bessere Position, mehr Belohnung etc. erreicht haben“ (BRUNNER, 1998, S. 50). Personenseitig ist denkbar, dass sich die Zufriedenheit älterer Arbeitnehmer aufgrund einer Senkung des Anspruchsniveaus erhöht, womit diese im Sinne von BRUGGEMANN (1974) als ‚resignativ‘ zu charakterisieren wäre. Am vielversprechendsten aber sind Erklärungsmodelle wie jenes der adaptiven Arbeitszufriedenheit (vgl. Kapitel 3.2.2.1), gemäss welchem sich wechselseitig bekräftigende Adaptionsprozesse zwischen Person und Arbeitssituation zu Arbeitszufriedenheit führen.

Während demographische Variablen durchaus als Determinanten von Arbeits(un)zufriedenheit bezeichnet werden können, erlauben die meisten andere Variablen untersuchenden Studien keine eindeutigen Aussagen zur Kausalrichtung. Dies hindert die betreffenden AutorInnen gleichwohl nicht daran, ihre Prüfgrössen als Ursachen und Wirkungen bzw. Bedingungen und Folgen von Arbeitszufriedenheit darzustellen.

Die Annahme, dass über eine höhere Arbeitszufriedenheit verfügende Personen auch bessere **Arbeitsleistungen** erbringen, scheint naheliegend. Indes erwiesen sich die beiden Variablen in der empirischen Forschung für gewöhnlich lediglich schwach positiv korreliert, die entsprechenden Koeffizienten überschreiten $r = .20$ nur selten (vgl. z.B. v. ROSENSTIEL et al., 1995; SIX & ECKES, 1991; VROOM, 1964).

Laut v. ROSENSTIEL (1995, S. 187f.) steigen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung insbesondere dann, wenn für die ArbeitnehmerInnen klare Ziele bestehen und sie Rückmeldungen über deren Erreichung erhalten. Dessen ungeachtet sagen die ermittelten Zusammenhänge noch nichts über das Ursache-Wirkungs-Gefüge aus. Gemäss v. ROSENSTIEL (1987) sprechen aus der Forschung vorliegende, u.a. mit Längsschnittstudien gewonnene Befunde eher dafür, „dass

Leistung als Ursache der Zufriedenheit wirkt als umgekehrt. Die (polemische) These, dass glückliche Kühe mehr Milch geben, kann also bestenfalls als sehr begrenzte und nicht weit tragende Erklärung gelten“ (S. 367).

Etwas höher fällt die Beziehung zwischen der Arbeitszufriedenheit und **Absentismus** bzw. der Fehlzeitenrate aus. In den hierzu vorliegenden Studien wurden meist signifikant negative Korrelationen von zwischen $r = -.20$ und $-.40$ gefunden (vgl. z.B. BRUGGEMANN et al., 1975; GEBERT & v. ROSENSTIEL, 1996; SIX & KLEINBECK, 1989). Dennoch sind „geringe Absentismusraten ... wohl kaum ein valider Indikator für hohe Arbeitszufriedenheit und hohe Absentismusraten lassen sich auch auf andere Ursachen zurückführen als ausschliesslich auf Arbeitsunzufriedenheit“ (SIX & KLEINBECK, 1989, S. 389), so beispielsweise auf Krankheit oder familiäre Probleme, welche wiederum, wie auch die Unzufriedenheit, auf Drittvariablen (z.B. schlechte Arbeitsbedingungen) zurückführbar sein könnten.

In jedem Fall dringend ratsam scheinen Differenzierungen nach Subgruppen, führen entsprechende Analysen doch zu teilweise deutlich voneinander abweichenden Ergebnissen: Beispielsweise kann sich ein Arbeiter in der Produktion „einer unbefriedigenden Arbeitssituation nur dadurch entziehen, dass er nicht zur Arbeit kommt“, während eine unzufriedene Führungskraft „bei körperlicher Anwesenheit bei der Arbeit gedanklich abschweifen, Zeitung lesen oder sich in anderer Form psychisch vom Arbeitsplatz entfernen“ kann (v. ROSENSTIEL, 1995, S. 187).

Noch stärkeres Interesse als die Beziehung zwischen der Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit und Absentismus fand diejenige zwischen der Zufriedenheit und **Fluktuation**, wobei die in der empirischen Forschung gefundenen Korrelationen etwa jenen zwischen der Arbeitszufriedenheit und den Fehlzeiten entsprechen (vgl. z.B. v. ROSENSTIEL et al., 1995; SIX & KLEINBECK, 1989). IRLE (1975, zit. nach v. ROSENSTIEL et al., 1995, S. 248) warnt in diesem Zusammenhang wohl zu Recht davor, Fluktuation lediglich als intensiviertere Form der Abwesenheit am Arbeitsplatz zu interpretieren: Vielmehr geht er davon aus, dass bei geringer Gruppenkohäsion und hoher Dependenz zwar die Fehlzeiten hoch sind, nicht aber die Fluktuationsraten; erst bei gleichzeitig geringer Kohäsion und Abhängigkeit steigen demnach auch letztere. In der Tat scheint es z.B. einsichtig, dass eine Person, welche ihre Chancen auf einen Arbeitsplatzwechsel als minimal wahrnimmt, trotz bestehender Unzufriedenheit auf ihrer angestammten Stelle verbleiben dürfte.

Neben den Zusammenhängen zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung, Absentismus und Fluktuation wurden vereinzelt Beziehungen zu weiteren Variablen untersucht. Positive Korrelationen konnten hierbei u.a. mit der Lebenszufriedenheit (CAMPBELL & PRITCHARD, 1976; vgl. auch BRUGGEMANN et al., 1975), positiver Affektivität (AGHO, MUELLER & PRICE, 1993; vgl. auch ARVEY et al., 1991) und der Lebenserwartung (FISCHER, 1991) nachgewiesen werden, negative mit der Unfallrate (HILL & TRIST, 1953, zit. nach v. ROSENSTIEL et al., 1995), der

Krankheitshäufigkeit (vgl. v. ROSENSTIEL et al., 1995) und der Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Kapitel 2.4.2.3).

3.5 FAZIT

Wie v. ROSENSTIEL et al. (1995) festhalten, haben „nur wenige Konzepte der Organisationspsychologie ... zu derart nachhaltigen Forschungsbemühungen geführt wie das der Arbeitszufriedenheit“ (S. 238). Der Hauptgrund für dieses auch in der Betriebspraxis ausserordentlich grosse Interesse dürfte darin liegen, dass Arbeitszufriedenheit nicht nur als ein wesentliches Kriterium humaner Arbeit gilt, sondern ebenso als ein Mittel zur Erreichung ökonomisch-betrieblicher Ziele – wobei von einer höheren Zufriedenheit insbesondere bessere Leistungen sowie geringere Fehlzeiten und Fluktuationen erhofft werden.

Trotz ihrer Kürze und den damit zwangsläufig verbundenen Vereinfachungen dürften die vorangegangenen Ausführungen gezeigt haben, dass sich Arbeitszufriedenheit keineswegs als klar strukturiertes, einheitliches Konzept präsentiert. Die Antworten, was darunter zu verstehen ist, fallen denn auch unterschiedlich aus. Das am weitesten verbreitete Verständnis ist dasjenige einer zeitlich überdauernden, relativ stabilen Wertung arbeitsbezogener Gegebenheiten. NEUBERGER (1976) beispielsweise definiert Arbeitszufriedenheit als „die kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation“ (zit. nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978, S. 15), bedingt durch eine dynamische Interaktion zwischen dem Bezugssystem der Person (Bedürfnisse, Erfahrungen, Erwartungen u.a.) und den Merkmalen der Situation.

Das gebräuchlichste Klassifikationssystem der bestehenden Arbeitszufriedenheits-Theorien unterscheidet zwischen inhalts- und prozessorientierten Ansätzen. Dadurch, dass diese an ganz verschiedenen Stellen ansetzen, kann die Stärke der einen jeweils gleichzeitig als die Schwäche der anderen ausgemacht werden: „Während bei den Inhaltstheorien eine Spezifikation der Mechanismen fehlt, die von bestimmten Bedürfnissen oder situativen Bedingungen zu Zufriedenheit führen“ (BRUNNER, 1998, S. 38), vernachlässigen Prozesstheorien die für Zufriedenheit relevanten Merkmale der Arbeit und damit die Frage, auf welche Inhalte sich die (Un-)Zufriedenheit bezieht. Zudem konnte die Gültigkeit der von BRUGGEMANN (1974) postulierten, prozessorientierten Zufriedenheitsformen bis heute nicht befriedigend geklärt werden. Gleichwohl scheint es sinnvoll, Arbeitszufriedenheit sowohl bezüglich inhaltlicher Facetten als auch intra-psychischer Verarbeitungsprozesse zu differenzieren.

Dasselbe gilt auch für die Erfassung dieses Konstrukts, welche in aller Regel über schriftliche Instrumente mit geschlossenen Fragen vorgenommen wird. Eine etablierte Operationalisierung verschiedener, *prozessorientierter* Formen von Arbeitszufriedenheit steht allerdings (noch?) aus. Gleichzeitig sehen sich *inhaltsorientierte* Verfahren mit der Kritik konfrontiert, unrealistisch hohe Zufriedenheits-Werte zu generieren und nur wenig trennscharf zu sein (vgl. z.B. ULICH, 1991). SEMMER und UDRIS (1993) meinen dazu allerdings:

Nun ... zu schliessen, manche Leute hätten einfach ‚zu geringe‘ Ansprüche und seien deshalb nicht ‚wirklich‘ zufrieden, wie das in manchen Äusserungen über AZ durchklingt, wäre u.E. eine Art wissenschaftlicher Arroganz. Damit soll nicht geleugnet werden, dass in den entsprechenden Befragungen auch Verzerrungstendenzen auftreten können; es soll aber davor gewarnt werden, die Ergebnisse einfach ‚wegzuerklären‘. (S. 144)

Weil sich mit lediglich einem Item erfasste Zufriedenheits-Werte auf sehr unterschiedliche Aspekte beziehen können und sich einer sinnvollen Interpretation damit verschliessen, scheint es angemessen, zwischen auf verschiedene Arbeitsaspekte fokussierende Zufriedenheiten zu differenzieren. Eine nachfolgende Aufrechnung zu einem Gesamtwert kann insofern als gerechtfertigt bezeichnet werden, als Studien zeigen, dass die verschiedenen Zufriedenheitsfacetten recht hoch miteinander korrelieren und sich meist auch ein ‚Generalfaktor‘ der Arbeitszufriedenheit nachweisen lässt (vgl. z.B. v. ROSENSTIEL, 1987, S. 360).

Eine zur Berücksichtigung des individuellen Bezugssystems bzw. Anspruchsniveaus überaus plausibel erscheinende Bedeutungsgewichtung der einzelnen erfragten Aspekte erbringt erstaunlicherweise keine Steigerung der Validität (vgl. NEUBERGER, 1974b; v. ROSENSTIEL et al., 1995).

Bei den Zusammenhangsanalysen von Arbeitszufriedenheit mit demographischen Parametern, aber auch mit Variablen wie der Arbeitsleistung, Fehlzeiten, Fluktuationsraten oder der Lebenszufriedenheit wurden in der Mehrzahl Korrelationen ermittelt, welche deutlich unter $r = .50$ liegen und somit zumeist erheblich weniger als 25 Prozent gemeinsamer Varianz erklären. Gleichwohl „sollte man sie nicht voreilig als unbedeutend abtun. Vielmehr können sich – nicht zuletzt auf Grund der schiefen Verteilung von Arbeitszufriedenheitswerten – hinter solchen Koeffizienten recht bedeutende Unterschiede zwischen hoch und niedrig Zufriedenen verbergen“ (SEMMER & UDRIS, 1993, S. 146). Führt man sich vor Augen, durch welche grosse Anzahl an Variablen Arbeitszufriedenheit mitbestimmt wird und auf wie viele Variablen sich diese ihrerseits auswirkt, kann der durch jeweils zwei Parameter aufgeklärte bescheidene Varianzanteil erst recht nicht erstaunen.

Befragungen zur Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit zeigen selten unmittelbar, „wo Verbesserungen der objektiven Arbeitssituation ansetzen sollten. Es ist daher in der Praxis empfehlenswert, gemeinsam mit den Befragten die Daten zu interpretieren und Massnahmen zu diskutieren und zu implementieren, die zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit führen können“

(V. ROSENSTIEL et al., 1995, S. 252). BÜSSING (1997) fordert schon für die Datenerhebung eine grundsätzliche Umorientierung in Richtung offener Interviews und damit qualitativer Methoden, ohne allerdings auf damit verbundene Probleme – z.B. hinsichtlich Anonymität oder Aufwand – einzugehen.

Bezogen auf sich jährlich wiederholende Befragungen repräsentativer Stichproben in Deutschland stellt V. ROSENSTIEL (2001) übrigens ein Absinken der allgemeinen Arbeitszufriedenheit fest und meint: „Ob dies nun an der Furcht vor dem Arbeitsplatzverlust, an übermässig gestiegenen Ansprüchen oder an objektiv schlechter gewordenen Bedingungen liegt, ist für das individuelle Erleben von untergeordneter Bedeutung“ (S. 34).

4 DAS DIFFERENTIALPSYCHOLOGISCHE KONSTRUKT DER UNSICHERHEITSTOLERANZ

4.1 EINLEITUNG

Unsicherheit ist zu einem aktuellen Thema geworden. Von der Krise der grossen Sozialversicherungssysteme über die Folgen von Tschernobyl bis hin zur dringender werdenden Diskussion über den Umgang mit AIDS spannt sich ein weiter Bogen, in dem Befürchtungen und Ängste mobilisiert werden, Überreaktionen auf Reaktionen folgen und umgekehrt: die Suche nach dem Festhalten an abgesicherten Sicherheiten findet vielfältigen Ausdruck. (EVERS & NOWOTNY, 1987, S. 11)

Dass Unsicherheit als ein bedeutendes Kennzeichen unserer Zeit wahrgenommen wird, widerspiegelt sich auch in der grossen Anzahl an Publikationen zu dieser Thematik. Im Oktober 2002 listet das E-Commerce-Portal *www.Amazon.de* zum entsprechenden Schlagwort 144, zum englischsprachigen ‚uncertainty‘ gar 301 Bücher auf. Darin geht es von der existentiellen über soziale und technologische bis hin zur Rechts- und Selbst-Unsicherheit, ist vom Entscheiden, Planen oder wirtschaftlichen Verhalten unter Unsicherheit ebenso die Rede wie von biographischer Unsicherheit, Arbeitsplatzunsicherheit oder der Ethik der Unsicherheit.

Hinsichtlich der psychologischen Fachliteratur ergibt sich ein ähnliches Bild: Die elektronische Datenbank *PsycINFO* listet nicht weniger als 588 zwischen 1996 und August 2002 publizierte Bücher, Kapitel und Zeitschriftenartikel auf, in welchen ‚uncertainty‘ als Schlüsselbegriff fungiert.

Trotz seiner Bedeutsamkeit und Verbreitung wird der Begriff der ‚Unsicherheit‘ jedoch selten näher spezifiziert, haftet ihm gar etwas eigenartig Vages an (vgl. z.B. FIDDLE, 1980). Wenn darunter letztlich jeder etwas anderes verstehen dürfte, liegt dies auch daran, dass (Un)Sicherheit „wohl von den meisten Menschen in erster Linie emotionell wahrgenommen und erst sekundär intellektuell erfasst wird“ (WIDMER, 1995, S. 12). Es ist jedoch gerade das Wesen der Unsicherheit als subjektive Erfahrung, als Gefühl, welches diese zu einem psychologisch ausserordentlich relevanten Gegenstand macht.

Wenn überhaupt, wird das Konstrukt der Unsicherheit meist über die sie charakterisierenden Merkmale definiert. Als solche genannt werden insbesondere:

- **Ambiguität** (vgl. z.B. MÖHLENKAMP, 1975; REICHERTS, 1988): Das Merkmal der Ambiguität steht für einen „Sachverhalt, der zwei oder mehrere Möglichkeiten der Deutung eröffnet“ (FRÖHLICH, 1987, S. 232). Hierbei wird gelegentlich zwischen *Ereignis*-Ambiguität und *zeitlicher* Ambiguität unterschieden (vgl. z.B. MONAT, AVERILL & LAZARUS, 1972), wobei letztere meist mit Ungewissheit bzw. Unvorhersehbarkeit gleichgesetzt wird (vgl. unten).

Demgegenüber steht Ereignis-Ambiguität nicht für mit Unsicherheit behaftete Zustandsveränderungen, sondern für mehrdeutige Zustände an sich, die insbesondere neuartigen, komplexen und widersprüchlichen Situationen eigen sind. Gemäss KAGAN (1972) ist Ungewissheit bzw. Unsicherheit, deren Auflösung er als primäres menschliches Motiv sieht, denn auch „characterized, in part, by incompatibility between cognitive structures, between cognitive structures and experience, or between cognitive structures and behavior“ (S. 54), womit er sich explizit auf die Theorie der kognitiven Dissonanz von FESTINGER (1957/1978) bezieht.

- **Ungewissheit** bzw. **Unvorhersehbarkeit** (vgl. z.B. DEMBY, 1980; KAGAN, 1972; MOHR, 1997; REICHERTS, 1988): Diese „beschreibt die Wahrscheinlichkeit, mit der ein *bestimmtes* potentiell Belastungsereignis, oder dessen Folge, innerhalb eines gewissen Zeitraums eintritt bzw. erwartet wird“ (REICHERTS, 1988, S. 70). Neben dieser *Ungewissheit des Eintretens* betrifft eine weitere Form der Unvorhersehbarkeit den genauen *Zeitpunkt* dieses Eintretens eines Ereignisses – welches im Übrigen nicht zwingend als potentiell belastend wahrgenommen werden muss („Risiko“), sondern auch mit positiven Gefühlen assoziiert sein kann („Chance“). Von der Ambiguität unterscheiden sich die verschiedenen Formen der Ungewissheit dadurch, „dass sie sich auf ein *definiertes* zukünftiges Ereignis beziehen und eine Übergangswahrscheinlichkeit vom augenblicklichen (oder einem zukünftigen) Zustand aus zu dem in Frage stehenden Zustand angeben“ (REICHERTS, 1988, S. 71).
- **Unkontrollierbarkeit** bzw. **fehlende Regulier- und Wandelbarkeit** (vgl. z.B. MOHR, 1997; REICHERTS, 1988): Diese betreffen die objektiv und/oder subjektiv nicht oder lediglich eingeschränkt gegebene Möglichkeit bzw. Fähigkeit, Bedingungen und Ereignisse in Richtung eigener Ziele und Bedürfnisse zu beeinflussen.
- **Unvollständiges Wissen**: DOWNS (1957) beschreibt Unsicherheit bzw. Ungewissheit als „any lack of sure knowledge about the course of past, present, future, or hypothetical events“ (zit. nach MONTAGNA, 1980, S. 10), CONNOLLY (1980) definiert Sicherheit im Zusammenhang mit komplexem Problemlösen „as the case in which all consequences of all alternative actions are known, ... and uncertainty as that in which these probabilities are not known“ (S. 70) und MOHR (1997, S. 151ff.) bezeichnet fehlende Rückmeldungen als bedeutsamen Einflussfaktor auf die Wahrnehmung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit.

Im Unterschied zum Begriff der ‚Unsicherheit‘ bezieht sich jener der ‚Ungewissheit‘ für gewöhnlich lediglich auf das Eintreten möglicher *zukünftiger* Ereignisse oder Entwicklungen (vgl. oben). In Übereinstimmung mit anderen Autoren (z.B. ALMEROOTH, 1983; CLAUSS, 1979) werden diese beiden Begriffe in der vorliegenden Arbeit gleichwohl als Synonyme verstanden. Dies drängt sich auch deshalb auf, weil die in englischsprachigen Publikationen verwendeten Termini ‚uncertainty‘, ‚insecurity‘ und ‚incertitude‘ alle sowohl mit ‚Unsicherheit‘ als auch mit ‚Ungewissheit‘ übersetzt werden.

Sicherheit gilt vielen Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern als zentrales menschliches Bedürfnis: Laut BRIM und HOFF (1957) streben Menschen danach „to understand their environment and to make it predictable“ (S. 225). Nach KAGAN (1972, S. 55) führt Unsicherheit „to a primary motive to resolve it, and if no appropriate responses are available, distress, anxiety, fear, shame, or guilt may occur.“ Und auch für DUCKI (2000, S. 205) gehört die Befriedigung von existentiellen und sozialen Sicherheitsbedürfnissen „zu den grundlegenden Motiven menschlichen Handelns und wird in kontrolltheoretischen Motivationstheorien ... oder der Motivationstheorie von Maslow (1954) übereinstimmend als menschliches Grundbedürfnis postuliert“, was ebenso für die von SCHWARTZ (vgl. z.B. SMITH & SCHWARTZ, 1997) entwickelte Wertetheorie zutrifft.

Das Bedürfnis nach Sicherheit zeigt sich nicht zuletzt darin, dass Menschen bzw. Gesellschaften vielfältige Bemühungen unternehmen, Sicherheiten zu vermitteln:

Many social institutions are conveniently organized ways to provide routines to deal with uncertainty. Religion, work, school, and sex are complex ritualized involvements that bind attention through the acting out of well-practiced actions and turn the mind from the daily discrepancies, inconsistencies, and sources of unpredictability that cannot be easily denied, interpreted, or pushed aside. (KAGAN, 1972, S. 57)

Weitere Institutionen wie z.B. das Rechts- und das Bildungssystem oder die staatlichen und privaten Versicherungen können ebenso als diesem Ziel dienend verstanden werden wie das gleichfalls der gesellschaftlichen Ebene zuzuzählenden System von Werten, Normen, Bräuchen und Ritualen sowie – auf individueller Ebene – Gewohnheiten, Routinehandlungen, automatisierte Handlungsabläufe oder Wiederholungen. Aber auch die vielfältigen Versuche, zukünftige Entwicklungen vorherzusagen (vgl. JAHODA, 1980), sei es durch empirisch mehr oder weniger fundierte Modelle oder durch Orakel und Wahrsagerei, dienen dem Ziel eines (vermeindlichen) Zugewinns an Vorhersehbarkeit und damit Sicherheit.

So sehr ein gewisses Mass an Sicherheit, Gewissheit bzw. Vorhersehbarkeit somit als menschliches Grundbedürfnis angesehen werden kann, dürfte dieses doch interindividuell unterschiedlich ausgeprägt sein. Davon gehen auch SORRENTINO und RONEY (2000) aus, wenn sie schreiben:

... this issue – whether we orient more to uncertainty or to certainty – is an extremely important dimension on which people differ. Because uncertainty or certainty can characterize any situation, we suggest that this personality dimension influences our choices and our behavior in virtually all facets of our lives. (S. VII)

Die Einstellung gegenüber und der Umgang mit Unsicherheiten stehen denn auch im Blickpunkt verschiedener differentialpsychologischer Konzepte. Auf einige mir zentral erscheinende gehen die nachfolgenden Kapitel 4.2 und 4.3 etwas näher ein. Neben einer kurzen Beschreibung der

theoretischen Entwürfe sollen hierbei auch die Vorschläge zu deren Operationalisierung beleuchtet werden – dies insbesondere im Hinblick auf den empirischen Teil dieser Arbeit.

4.2 BESTEHENDE DIFFERENTIALPSYCHOLOGISCHE KONZEPTE DER UNSICHERHEIT

4.2.1 Desire for certainty

Zu den ersten Autoren, welche sich ausgiebiger mit interindividuellen Unterschieden im Bedürfnis nach Gewissheit bzw. Sicherheit, situativen Einflussfaktoren auf dieses Bedürfnis sowie dessen Operationalisierung auseinandergesetzt haben, gehören BRIM (1955) bzw. BRIM und HOFF (1957). Bei der lediglich skizzenhaften Beschreibung ihres Konzepts verweisen diese ausdrücklich auf jenes von FRENKEL-BRUNSWIK (1949; vgl. Kapitel 4.3.1), welche die Suche nach unqualifizierter Gewissheit bzw. das Ausschliessen von Ungewissheit als Teil der Ambiguitätsintoleranz verstand (1951, S. 394f.; vgl. auch NORTON, 1975, S. 608).

Der von BRIM (1955) entworfene Fragebogen zur Erfassung des Gewissheitsbedürfnisses enthält je vier Aussagen zu den Themenbereichen Erziehung, Freizeit, Politik, Wirtschaft, Religion, Gesundheit, Familie, Verkehr und Kommunikation. In Tabelle 5 ist eine Auswahl davon aufgeführt.

Tab. 5: Itembeispiele des ‚Desire for certainty test‘ von BRIM (1955, zit. nach ROBINSON & SHAVER, 1973, S. 411f.)

Nr.	Wortlaut des Items
1.	The chances that an adult American male will earn at least \$4000 a year are about in 100.
13.	The chances that an American citizen will believe in God are about in 100.
19.	The chances that spanking a child will make him tell the truth next time are about in 100.
30.	The chances that the number of auto accidents in a year will be higher than for the year just before are about in 100.

Die Probanden haben die Aussagen nicht nur mit Wahrscheinlichkeiten zu ergänzen (vgl. Tabelle 5), sondern zusätzlich anzugeben, wie sicher sie sich ihrer Einschätzungen sind, und zwar auf einer 5-Punkte-Skala von ‚very sure‘ bis ‚not sure at all‘. Auf ein hohes Gewissheitsbedürfnis schloss BRIM (1955) aufgrund der Wahl extremer Wahrscheinlichkeitsurteile, d.h. nahe 0 oder 100, sowie eines grossen Vertrauens in diese Einschätzungen. Die Differenz jedes Wahrschein-

lichkeitsurteils zum näheren Extrem (0 oder 100) multiplizierte er hierbei mit der dazugehörigen Sicherheitseinschätzung (1 für ‚very sure‘, 5 für ‚not sure at all‘), worauf er die Produkte über alle 32 Items aufsummierte. Ein niedriger Gesamtwert entsprach folglich einem stark ausgeprägten, ein hoher einem schwach ausgebildeten Gewissheitsbedürfnis.

Für sein Instrument ermittelte BRIM (1955) eine Testhalbierungs-Reliabilität von .81 (N = 50). Eine Einschätzung des Bedürfnisses nach Gewissheit durch Studienkollegen korrelierte mit $r = .39$ mit den Testresultaten der betreffenden Personen. Hinsichtlich der Konstruktvalidität erbrachte eine Studie von BRIM und HOFF (1957) signifikante Korrelationen zwischen dem Gewissheitsbedürfnis und der Tendenz zu extremen Antworten in verschiedenen Einstellungs- und Urteils-Skalen. In einem Experiment konnten die Autoren ferner zeigen, „that individual differences in desire for certainty are consistent from one situation to another, and that this desire can be increased or decreased experimentally“ (S. 228) – wobei das Bedürfnis nach Gewissheit zunahm, nachdem die Versuchspersonen Stress bzw. einer frustrierenden Aufgabe ausgesetzt worden waren.

Der von BRIM (1955) verfolgte Ansatz, das Bedürfnis nach Gewissheit zu erfassen, ist kreativ und bedenkenswert. Allerdings sind die entsprechenden Aussagen alleine auf die Vereinigten Staaten bezogen und zeitlich überlebt. Besonders problematisch scheint ausserdem, dass die Validität der Ergebnisse durch das Allgemeinwissen der Testpersonen in Frage gestellt werden dürfte (vgl. auch BRIM & HOFF, 1957, S. 226).

4.2.2 Unsicherheitstoleranz

Der Begriff der ‚Unsicherheitstoleranz‘ wurde von Autoren wie MÖHLENKAMP (1975), CLAUSS (1979) und ALMEROOTH (1983) im Rahmen ihrer Arbeiten über kognitive Prozesse geprägt. In ihren Studien interessierten sich diese Forscher für den Einfluss der Unsicherheitstoleranz auf Informationsverarbeitungs- und Konfliktbearbeitungsprozesse sowie für das Lern- und Leistungsverhalten ihrer Probandinnen und Probanden.

In seiner Abhandlung über motivationale Voraussetzungen kreativer Problem- bzw. Konfliktbewältigung versteht MÖHLENKAMP (1975) Unsicherheitsintoleranz als integratives Konstrukt für ambiguitätsintolerantes, rigides, dogmatisches sowie generell defensives bzw. vermeidendes Verhalten. Konkreter bezeichnet er mit Unsicherheitstoleranz ein hypothetisches intrapsychisches Regulativ, welches die affektive Reaktion auf kognitive Unsicherheit beeinflusst. Demnach löst kognitive Unsicherheit bei fehlender oder geringer Unsicherheitstoleranz „als konditionierter aversiver Stimulus Flucht und Vermeidungsverhalten aus“, während sie bei hoher Unsicherheitstoleranz „als generalisierter positiver Verstärker ... Annäherungsverhalten an die Konfliktquellen“ evoziert (MÖHLENKAMP, 1975, S. 67), wobei es auf phänomenaler Ebene

„Eigenschaften wie Neuheit, Komplexität, Widersprüchlichkeit, Ambiguität, Veränderung etc. [sind], die diese Merkmalsdimension eines kognitiven Konfliktes kennzeichnen“ (S. 66).

CLAUSS (1979), welcher sich für die Psychologie unterschiedlicher kognitiver Stile und deren Auswirkungen auf den Lernverlauf und das Lernergebnis bei Schülern und Studierenden interessiert, definiert den Begriff der Unsicherheitstoleranz unter Verweis auf MÖHLENKAMP (1975) gleichfalls als die

Fähigkeit, kognitive Ungewissheit zu ertragen. *Geringe Unsicherheitstoleranz* (UT-) spricht man jemandem zu, der durch Situationen der Ungewissheit beim Vollzug kognitiver Prozesse stark beeinträchtigt wird und sie zu vermeiden sucht. *Hohe Unsicherheitstoleranz* (UT+) zeigt sich darin, dass zeitweilige Ungewissheit das Denken und Handeln nicht nachteilig beeinflusst, ja sogar aktivierend und dadurch leistungsfördernd wirken kann. (S. 48)

ALMEROOTH (1983, S. 119) schliesslich bezeichnet Unsicherheitstoleranz schlicht als „Fähigkeit, kognitive Ungewissheit zu ertragen“ bzw., mit Verweis auf MÖHLENKAMP (1975), als „ein hypothetisches intrapsychisches Regulativ ..., das sehr eng mit Persönlichkeitseigenschaften wie Selbstsicherheit, Risikobereitschaft, Entschlossenheit, Erwartungsspannung, aber auch Misserfolgsbefürchtung und Versagensangst verbunden ist.“

Zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz entwickelte MÖHLENKAMP (1975) einen Fragebogen, der in modifizierter Form auch von CLAUSS (1979) und ALMEROOTH (1983) eingesetzt wurde. Als Ausgangspunkt diente MÖHLENKAMP (1975) hierbei der ‚20-item ambiguity tolerance test‘ (AT-20) von MACDONALD, (1970; vgl. auch Kapitel 4.3.1.3), aus dem er 10 Items übernahm und durch 41 auf apriorischer Basis formulierte Statements ergänzte. Eine anhand der Daten von 53 Schülern durchgeführte Trennschärfenanalyse führte zu einer Kürzung der Skala auf 18 Items, von denen in Tabelle 6 einige aufgeführt sind.

Tab. 6: ‚Unsicherheitstoleranz-Skala‘ von MÖHLENKAMP (1975, S. 99 u. Anhang S. 8f.): Itembeispiele mit Trennschärfen (Form A; N = 53)

Nr.	Wortlaut des Items ^a	r _{it}
2.	Ein Los sollte man sich nur kaufen, wenn man auch etwas Vernünftiges gewinnen kann.*	.60
6.	Ich finde es spannend, im Urlaub einfach so drauf los zu fahren.	.33
9.	Ob es ausserirdische Wesen gibt oder nicht, kann man heute noch nicht wissen.	.41
16.	Es gibt für mich Persönlichkeiten, mit denen ich voll übereinstimme.*	.46

^a Antwortformat: ‚richtig - falsch‘

* Negativ gepolte Items (Verneinung ergibt hohe Toleranz-Werte)

Die Konstruktvalidität der im Verlaufe seiner Studie noch leicht revidierten und erneut evaluierten Skala sieht MÖHLENKAMP (1975) zwar als bestätigt, gleichzeitig bemängelt er jedoch eine

unzureichende Reliabilität seines Instruments und bezeichnet dieses als in der Differenzierungsfähigkeit stark eingeschränkt.

MÖHLENKAMPS (1975) Verfahren wurde später durch PETERMANN (1984) weiterentwickelt; auch dessen Version kam allerdings nicht über die Erprobungsphase hinaus, wozu auch Mängel in der Testkonstruktion und -darstellung beigetragen haben dürften.

4.2.3 Unsicherheitsvermeidung

Als ehemaliger Personalchef der IBM, Sektion Europa, organisierte HOFSTEDE (z.B. 1980, 1991, 2001) im Übergang von den sechziger zu den siebziger Jahren Erhebungen zur Arbeitszufriedenheit und zu Arbeitswerten in den IBM-Niederlassungen rund um den Globus mit. Bei der Auswertung des dabei gewonnenen, beinahe unerschöpflichen Datenmaterials erkannte der inzwischen als Lehrstuhlinhaber für Organisationsanthropologie und Internationales Management tätige HOFSTEDE, dass die in unterschiedlichen Kulturkreisen gewonnenen Antworten bedeutend stärker differierten, als dies innerhalb der befragten Kulturkreise der Fall war. Getreu der kulturvergleichenden Organisationsforschung, deren Ziel u.a. darin besteht, international agierende Unternehmen bei der Anpassung an das jeweilige kulturelle Umfeld zu unterstützen, ging er folglich davon aus, dass Kultur als externe Variable auf die Organisation und ihre Mitglieder einwirkt – wobei HOFSTEDE Kultur und Nation weitgehend gleichsetzte.

Aufgrund theoretischer Überlegungen und mit Hilfe statistischer Verfahren eruierte HOFSTEDE alsdann vier Wertedimensionen, auf welchen sich die anfänglich 40, später 50 einbezogenen Länder und drei Regionen einordnen liessen; nämlich Machtdistanz, Individualismus-Kollektivismus, Maskulinität-Feminität und Unsicherheitsvermeidung. Letztere umschreibt er wie folgt:

Uncertainty Avoidance, that is the level of anxiety within the members of a society in the face of unstructured or ambiguous situations. This anxiety expresses itself in aggressivity and emotionality, in a preference for institutions promoting conformity, and in beliefs promising certainty. The dimension opposes rigid to more flexible societies. (1991, S. 11)

In Kulturen bzw. Ländern mit starker Unsicherheitsvermeidung – zu welchen laut HOFSTEDE (z.B. 2001, S. 159f.) vor 30 Jahren u.a. Griechenland, Portugal und Japan zählten – wird die dem Leben innewohnende Unsicherheit demnach als Bedrohung empfunden. Es besteht ein emotionales Bedürfnis nach absoluten Regeln, standardisierten und formalisierten Situationen sowie nach Konsens. Demgegenüber werden uneindeutige Situationen und Unsicherheit in Gesellschaften mit schwacher Unsicherheitsvermeidung – HOFSTEDE nennt hier Länder wie Jamaika, Dänemark oder Schweden – als alltägliche Erscheinungen hingenommen. Bezogen auf die Unsicherheitsdimension rangierten die Schweiz und die ehemalige BRD übrigens im ‚Mittelfeld‘ der erfassten Länder.

So interessant die Arbeit HOFSTEDES auch scheint; die Art und Weise der Datenerhebung weckt, ebenso wie die präsentierten, teilweise widersprüchlichen Resultate, gewisse Zweifel hinsichtlich der Aussagekraft der gewonnenen Ergebnisse. So wurde die Studie ausschliesslich durch Personen aus westlichen Ländern konzipiert, Kulturen wurden mit nationalen Territorien gleichgesetzt, die Daten anhand keineswegs repräsentativer Stichproben gewonnen und die verschiedenen Variablen teilweise auch recht eigentümlich operationalisiert: Die Dimension der Unsicherheitsvermeidung etwa versuchte HOFSTEDE (2001, S. 156ff.), welcher nicht die Daten einzelner Personen, sondern die Ländermittelwerte der einzelnen Items miteinander verglich, mit gerade einmal drei Indikatoren zu erfassen:

- Häufigkeit des Gefühles von Nervosität und Anspannung;
- Überzeugung, dass die Regeln einer Firma nicht übertreten werden dürfen, auch dann nicht, wenn der/die Angestellte der Meinung ist, es sei im besten Interesse der Firma;
- Beabsichtigte Dauer, weiter für die Firma zu arbeiten.

Auf eine hohe, länderbezogene Unsicherheitsvermeidung schloss HOFSTEDE aufgrund einer Kombination von Stress, dem Bedürfnis nach festen Regeln und der Absicht einer möglichst langen Firmenzugehörigkeit.

Obschon die drei Items nach HOFSTEDE (1980, S. 191) über vierzig der berücksichtigten Länder hinweg mit $r = .40$ bis $.59$ korrelierten, scheint mir gerade der Einbezug der Stresskomponente und die von HOFSTEDE (2001, S. 157f.) hierfür gelieferte Begründung theoretisch wenig fundiert: Häufige Gefühle von Anspannung und Nervosität dürften zwar eine ausgeprägtere Unsicherheitsvermeidung begünstigen; weshalb sich Unsicherheitsvermeidung jedoch in Anspannung und Nervosität manifestieren sollte, leuchtet nur bedingt ein. Weiter muss auch die Absicht, die Firma demnächst zu verlassen, keineswegs Zeichen einer wenig ausgeprägten Unsicherheitsvermeidung sein, kann das damit verbundene Ziel doch gleichfalls in einer Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit liegen.

Die von HOFSTEDE (z.B. 1980, 2001) berichteten Validierungsversuche seines kulturbezogenen Modells, in denen dieser die vier Wertedimensionen mit anderen empirischen Daten und statistischen Indikatoren auf Landesebene korrelierte, erbrachten freilich interessante Ergebnisse: Hohe Unsicherheitsvermeidung stand u.a. in einem positiven Zusammenhang mit Katholizismus, Neurotizismus, der Anzahl von Beamten mit einem juristischen Abschluss und, in entwickelten Ländern, mit der Vorschrift, einen Ausweis auf sich zu tragen. Weiter fanden die Angestellten in Ländern mit hoher Unsicherheitsvermeidung, es sei wünschenswerter, für eine grosse Firma zu arbeiten als für ein kleines Unternehmen.

4.2.4 Uncertainty Orientation

Das Konzept der Ungewissheits- bzw. Unsicherheits-Orientierung wurde im Zusammenhang mit Untersuchungen im Bereich der Leistungsmotivation ausgearbeitet: In verschiedenen Abhandlungen vertreten SORRENTINO und Mitarbeiter die Ansicht, dass zwischen Menschen bestehende Leistungsdifferenzen durch interindividuelle Unterschiede im Umgang mit Ungewissheit mitbedingt werden (vgl. z.B. SORRENTINO & HEWITT, 1984; SORRENTINO & RONEY, 2000; SORRENTINO, SHORT & RAYNOR, 1984).

Bei der Differenzierung zwischen gewissheitsorientierten und ungewissheitsorientierten Individuen knüpfen SORRENTINO et al. (1984, S. 190) erklärtermassen an das von ROKEACH (1960) entwickelte Persönlichkeitskonstrukt des *Dogmatismus* an; demnach können ungewissheitsorientierte Personen durch ihr Bedürfnis „for a cognitive framework to know and to understand“ (ROKEACH 1960, S. 67) charakterisiert und als vergleichsweise ‚open-minded‘ bzw. wenig dogmatisch beschrieben werden, wogegen gewissheitsorientierte Personen vom Bedürfnis „to ward off threatening aspects of reality“ (ROKEACH 1960, S. 67) geprägt sind und sich als relativ dogmatisch und ‚closed-minded‘ bezeichnen lassen.

Ein zweiter bedeutender Einfluss auf die Entwicklung des Konzepts der Ungewissheitsorientierung stammt nach SORRENTINO et al. (1984, S. 190) von KAGAN (1972), welcher die Auflösung von Ungewissheit als ein primäres Motiv menschlichen Verhaltens bezeichnet: Rückt eine bestehende Ungewissheit bei einem Teil von Personen das Motiv der Abhängigkeit ins Zentrum, können bei anderen Individuen Angliederungs-, Leistungs- oder Herrschaftsmotive aktiviert werden. Das eigentliche Ziel all dieser nach KAGAN sekundären Motive ist letztlich die Auflösung von Ungewissheit bzw. individueller Unsicherheit. Obschon KAGAN keine interindividuellen Unterschiede im Bedürfnis nach Reduktion von Ungewissheit beschreibt, scheint es SORRENTINO et al. (1984) möglich, „that as a function of developmental history, some persons will evolve an orientation toward uncertain situations and others toward certain situations“ (S. 190).

Ungewissheitsorientierte Personen lassen sich nach SORRENTINO und SHORT (1986; vgl. auch SORRENTINO & RONEY, 2000) dadurch charakterisieren, dass sie danach streben, Klarheit über sich selbst und die Umwelt *zu erlangen* („to attain clarity“). Ein dieser Kategorie zuzurechnendes Individuum sucht nach Sinn und Bedeutung, indem es sich und seine Umwelt erforscht, sich von neuen Informationen und ungewöhnlichen Situationen angezogen fühlt und sich mit diesen auseinandersetzt: „He or she attempts to integrate new events or beliefs into already existing belief systems, changing the new or old belief accordingly“ (S. 399). Das Hauptbedürfnis gewissheitsorientierter Personen besteht demgegenüber darin, subjektiv bestehende Klarheiten über sich selbst und die Umwelt *zu bewahren* („to maintain clarity“). Ein gewissheitsorientiertes Individuum bevorzugt daher vertraute, vorhersagbare Situationen und Informationen, welche einen bestehenden Zustand aufrechterhalten und keine Ungewissheit über das Selbst und die Umwelt

mit sich bringen. Gleichzeitig meidet es Informationen, von denen es erwartet, dass sie Anlass sein könnten, Annahmen zu verändern: „He or she likes to stick to familiar events and traditional beliefs. Thus, a thought, an idea, a person, is rejected if it is unfamiliar or different (unless an authority figure endorses it)“ (S. 400).

Gemäss dieser und anderer Beschreibungen (vgl. VON CUBE 1990; KAGAN 1972; WEBSTER & KRUGLANSKI, 1994) streben ungewissheitsorientierte Personen damit gleichfalls nach Gewissheit, wenn auch auf andere Art und Weise als sogenannte gewissheitsorientierte Individuen; der Unterschied liegt darin, dass nicht nach einer absoluten, sondern relativen und damit immer revisionsbedürftigen Gewissheit gesucht wird, und zwar nicht „through a closed-minded attitude toward new information“, sondern „through open mindedly coping with informational novelty and inconsistency“ (WEBSTER & KRUGLANSKI, 1994, S. 1056). Die Wahl des Begriffs der ‚Ungewissheitsorientierung‘ scheint von daher eher irreführend und damit nicht sehr gegliickt.

Die Autoren um SORRENTINO sehen die beiden von ihnen beschriebenen Bedürfnisse als unabhängig voneinander: „... one’s desire to resolve uncertainty is independent of one’s desire to maintain clarity and predictability about the self and the environment. Hence ... one can be high or low on one or both of these desires“ (SORRENTINO & RONEY, 2000, S. 8). Von besonderem Forschungsinteresse sind folglich lediglich jene Personen, bei denen die eine Tendenz stark und die andere schwach ausgeprägt ist, da nur diese als ungewissheits- oder gewissheitsorientiert gelten können und konsistentes Verhalten im Umgang mit Ungewissheit erwarten lassen.

Zur Ermittlung des Annäherungsmotivs an unstrukturierte, unklare Situationen werden den Versuchspersonen vier Anfangssätze (z.B. „A person is sitting, wondering about what may happen“) und einige dazugehörige Fragen (z.B. „What is happening“) vorgegeben (vgl. SORRENTINO & RONEY, 2000, S. 9). Aufgrund der daraus resultierenden Kurzgeschichten wird auf den Wert bezüglich ‚need for uncertainty‘ geschlossen. Die zweite Komponente, das Vermeidungsmotiv, wird mit einer bestehenden Skala zur Ermittlung autoritaristischer Tendenzen erfasst (vgl. z.B. SORRENTINO et al. 1984; SORRENTINO & HEWITT 1984).

In einer empirischen Studie von SORRENTINO und SHORT (1986) erwiesen sich die beiden Verfahren tatsächlich als weitgehend unabhängig voneinander.

Für den deutschsprachigen Raum hat HUBER (1993; ein Abdruck der Items findet sich bei KÖLLER & MÖLLER, 1997) einen standardisierten Fragebogen zur Ermittlung der beiden Komponenten des Orientierungsstils entworfen.

Das von SORRENTINO und Mitarbeitern beschriebene Konzept ist durchaus bedenkenswert. Die von ihnen postulierte Unabhängigkeit der thematisierten Bedürfnisse scheint allerdings weder nachvollziehbar noch empirisch bestätigt (vgl. KÖLLER & MÖLLER, 1997, S. 139). Ebenso wenig überzeugt die Art und Weise, mit der die Autoren die Ungewissheits- bzw. Gewissheitsorientierung zu messen versuchen: Das erste, projektive Verfahren sieht sich mit Problemen bezüglich

Gütekriterien konfrontiert, beim zweiten stellt sich die Frage, ob sich eine bestehende Autoritarismus-Skala tatsächlich dazu eignet, das Bedürfnis nach Vertrautem und Sicherem valide zu erfassen.

4.2.5 Intolerance of Uncertainty

FREESTON, RHÉAUME, LETARTE, DUGAS und LADOUCEUR (1994) interessieren sich in ihren Studien für die Frage, weshalb sich Menschen in unterschiedlichem Masse sorgen. Hierbei schreiben sie der interindividuell variierenden Intoleranz gegenüber Ungewissheit eine wichtige Rolle zu. Diese definieren sie eher unspezifisch „as a relatively broad construct representing cognitive, emotional, and behavioral reactions to uncertainty in everyday life situations“ (S. 792). Gleichzeitig betonen FREESTON et al. (1994) allerdings auch, dass sie ihr Konzept enger sehen als jenes der Ambiguitätsintoleranz (vgl. Kapitel 4.3.1).

Um die Intoleranz gegenüber Ungewissheit zu erfassen, erstellten FREESTON et al. (1994) einen Fragebogen. In einem ersten Schritt formulierten sie hierzu 74 Aussagen, welche sechs verschiedene Aspekte des gemeinten Konstrukts abdecken sollten, nämlich „the emotional and behavioral consequences of being uncertain, how being uncertain reflects on a person’s character, expectations that the future be predictable, frustration when it is not, attempts to control the future, and all-or-nothing responses in uncertain situations“ (S. 793). Nach einer statistischen Testung wurde die Itemzahl auf 27 reduziert. Diese wurden Studierenden einer Einführungsveranstaltung in Psychologie vorgelegt (N = 154). Anhand einer anschliessend durchgeführten Faktorenanalyse ermittelten FREESTON et al. (1994) fünf Unsicherheits-Komponenten, deren Benennung – mit samt je einem Itembeispiel – Tabelle 7 entnommen werden kann.

Als interne Konsistenz errechneten die Autoren einen sehr hohen Wert von $\alpha = .91$. Dieser und „the difference between the eigenvalues for the first and subsequent factors suggest that despite the emergence of interpretable factors a single summary score is appropriate“ (FREESTON et al., 1994, S. 799).

Gemäss der von FREESTON et al. (1994) durchgeführten Studien zeigt deren Skala „evidence of criterion, convergent, discriminant, and factor validity“ (S. 799). Kritisch zu bemerken gilt es hingegen, dass die Items zur Erfassung der Intoleranz gegenüber Ungewissheit ausnahmslos gleichgerichtet formuliert sind, weshalb eine Verfälschung der Ergebnisse durch Antworttendenzen nicht ausgeschlossen werden kann. Des weiteren dürfte das Antwortverhalten und folglich die ermittelte Faktorenstruktur auch durch die spezifische Verwendung der Begriffe ‚uncertain‘ bzw. ‚uncertainty‘ beeinflusst worden sein: diese tauchen in keinem einzigen der neun Items auf, welche den ersten Faktor bilden, jedoch in jeder der neun auf dem zweiten Faktor ladenden Aussagen.

Tab. 7: ‚Intolerance of Uncertainty questionnaire‘ von FREESTON et al. (1994, S. 798): Itembeispiele mit Benennung der Faktoren und Faktorenladungen (N = 151)

Nr.	Subskala und Wortlaut der Items ^a	Ladung
<i>Factor 1: Idea that uncertainty is unacceptable and should be avoided (9 Items)</i>		
27.	I can't stand being undecided about my future.	0.44
<i>Factor 2: Idea that being uncertain reflects badly on a person (9 Items)</i>		
2.	Being uncertain means that a person is disorganized.	0.64
<i>Factor 3: Frustration related to uncertainty (4 Items)</i>		
4.	Its unfair not having any guarantees in life.	0.47
<i>Factor 4: Uncertainty causes stress (4 Items)</i>		
5.	My mind can't be relaxed if I don't know what will happen tomorrow.	0.45
<i>Factor 5: Uncertainty prevents action (3 Items)</i>		
12.	When its time to act, uncertainty paralyses me.	0.57

^a Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala von ‚Not at all representative‘ bis ‚Completely representative‘

4.2.6 Bilanz

Auch wenn, oder vielleicht gerade weil sich die in den vorgängigen Kapiteln vorgestellten Ansätze mehr oder weniger stark voneinander unterscheiden, tragen sie zu einem guten Verständnis bei, was unter Unsicherheits(in)toleranz verstanden werden kann. Auf eine Darstellung weiterer Beiträge, die sich aus differentialpsychologischer Perspektive mit dem Konzept der Unsicherheit befassen (vgl. z.B. BLUM, 1976; MÜLLER, GARRECHT, PIKAL & REEDWISCH, 2002), kann hier folglich verzichtet werden.

Der in den Kapiteln 4.2.1 bis 4.2.5 ebenfalls vorgenommenen Beschreibung und Beurteilung der Skalen, welche die betreffenden Autorinnen und Autoren zur Erfassung ihrer Konzepte entwickelt haben, ist indes auch zu entnehmen, dass jedes dieser Instrumente mit gewissen Mängeln behaftet ist, welche einen Einsatz nur bedingt zweckdienlich erscheinen lassen. In der Folge wird deshalb auf differentialpsychologische Konzepte zurückgegriffen, welche den Ausdruck der ‚Unsicherheit‘ bzw. der ‚Ungewissheit‘ zwar nicht in ihrem Namen tragen, sich aber ebenso mit dem gemeinten Sachverhalt befassen, und zu welchen Operationalisierungen bestehen, die höheren teststatistischen Anforderungen genügen. Konkret handelt es sich hierbei um die Persönlichkeitsdimensionen der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität, welche anschliessend eingehender dargestellt und auf Gemeinsamkeiten hin überprüft werden.

4.3 TEILKONZEPTE PSYCHOLOGISCHER UNSICHERHEITSTOLERANZ

4.3.1 Ambiguitätstoleranz

4.3.1.1 *Einleitung*

Dem Konzept der Ambiguitätstoleranz bzw. -intoleranz als das Ausmass, in welchem Individuen Vieldeutigkeiten und Unsicherheiten zur Kenntnis nehmen und ertragen können, wurde Ende der 40er-Jahre erstmals eine eingehende Abhandlung gewidmet. Angeregt durch ihre Studien zum sozialen Vorurteil und Ethnozentrismus bezeichnete Else FRENKEL-BRUNSWIK, die Mitautorin des Buches über die ‚Autoritäre Persönlichkeit‘ (ADORNO, FRENKEL-BRUNSWIK, LEVINSON & SANFORD, 1950), die (In-)Toleranz gegenüber Mehrdeutigkeiten als „one of the basic variables in both the emotional and the cognitive orientation of a person toward life ...“ (1949, S. 113).

Im Rahmen ihrer Forschungsarbeit über ethnische Vorurteile bei Kindern führte FRENKEL-BRUNSWIK umfangreiche Studien durch (1949, 1951). In einem der zahlreichen Gedächtnisexperimente hatten 42 Schulkinder eine kurz zuvor gehörte Geschichte über soziale und rassische Probleme in einer Schulklasse wiederzugeben. FRENKEL-BRUNSWIK ging davon aus, dass die Geschichte als ein Stück Wirklichkeit empfunden würde und fragte sich, „what changes this reality undergoes in the memory of the children, especially also in the direction of an elimination of ambiguities and other complexities“ (1949, S. 124). Eine Analyse der schriftlichen Nacherzählungen und verschiedener Interviews ergab, dass stark vorurteilsbelastete Schüler die Geschichte stärker vereinfachten als weniger vorurteilsbelastete, darin vorkommende Kinder anderer Ethnien in schlechteren Rollen schilderten und auch mildere Formen der Auseinandersetzung als Akte offener Aggression wiedergaben. Weiter verfügten vorurteilsvolle Individuen über dichotome Geschlechtsrollenvorstellungen und betrachteten ihre Familien als ein hierarchisch aufgebautes System von Positionen. Aufgrund der Beobachtung, dass Kinder mit starken Vorurteilen auch in anderen Studien eine Tendenz zeigten, mehrdeutige Sachverhalte nicht zur Kenntnis zu nehmen oder sie in weniger komplexe umzustrukturieren, schloss FRENKEL-BRUNSWIK (1949, S. 131), dass das Ausmass der Toleranz gegenüber Ambiguitäten als ein formaler Wesenszug des Organismus anzusehen sei, als eine zeitlich stabile, situations- und inhaltsunabhängige Persönlichkeitsvariable bzw. als generalisierter Modus der Reizaufnahme und Informationsverarbeitung mit entscheidender Auswirkung auf den Realitätszugang des Individuums.

4.3.1.2 *Darstellung der theoretischen Konzeption*

Eine eigentliche Definition des Konzepts sucht man in den Texten FRENKEL-BRUNSWIKS (1949, 1951) vergebens. Aus ihren auf Studien basierenden Ausführungen über die sich gegenseitig bedingenden Verhaltenseigenschaften ambiguitätsintoleranter Individuen lässt sich dennoch ein relativ klares Bild der gemeinten Persönlichkeitsvariable herauskristallisieren. Demnach manifestiert sich Ambiguitätsintoleranz in der Tendenz

to resort to black-white solutions, to arrive at premature closure as to evaluative aspects, often at the neglect of reality, and to seek for unqualified and unambiguous over-all acceptance and rejection of other people. The maintenance of such solutions requires the shutting out of aspects of reality which represent a possible threat to these solutions. (1949, S. 115)

Nach FRENKEL-BRUNSWIK versuchen ambiguitätsintolerante Menschen komplexe, nicht übereinstimmende oder offene Strukturen und Situationen zu meiden, da diese gewöhnlich negative emotionale Reaktionen aktivieren. Stattdessen lassen solche Individuen eine Vorliebe für Vertrautheit, Symmetrie und Regelmäss erkennen. Sie können ihre Urteile in mehrdeutigen Situationen weder in der Schwebelage halten noch nuancieren und fällen daher schnelle und extreme Urteile in der einen oder anderen Richtung. Die Neigung zu stark simplifizierenden Dichotomien und Alles-oder-Nichts-Klassifikationen drückt sich nach Ansicht der Autorin u.a. in der Unfähigkeit aus, gleichzeitig sowohl positive als auch negative Charakterzüge an den Mitmenschen zu erkennen bzw. ambivalente gefühlsmässige Einstellungen zu ihnen zu akzeptieren. Gemäss FRENKEL-BRUNSWIK zeigt sich Intoleranz gegenüber Mehrdeutigkeit schliesslich in einem Widerstreben „to think in terms of probabilities and a preference to escape into whatever seems definite and therefore safe“ (1949, S. 130). Von daher orientieren sich ambiguitätsintolerante Menschen mit Vorliebe an konkreten Details und zeichnen sich durch starres Festhalten an Bestehendem und eine Abwehr gegenüber neuen Erfahrungen aus.

FRENKEL-BRUNSWIK setzte sich im Rahmen ihrer Arbeiten über den Ethnozentrismus und Autoritarismus mit Ambiguitätsintoleranz auseinander und verstand diese denn auch als ein zentrales Merkmal ethnisch voreingenommener Personen bzw. eine Komponente des autoritären Syndroms. Einer der ersten Forscher, welche sich für die Intoleranz gegenüber Mehrdeutigkeiten als eigenständige Variable interessierten, war BUDNER (1962). Er beschreibt diese als „the tendency to perceive (i.e. interpret) ambiguous situations as sources of threat“; tolerance of ambiguity as „the tendency to perceive ambiguous situations as desirable“ (S. 29), womit er FRENKEL-BRUNSWIKS Formulierung sehr nahe kommt. Als mehrdeutig gilt eine Situation laut BUDNER (1962) dann, wenn sie durch Neuheit, Komplexität oder Unlösbarkeit charakterisiert und dadurch vom Individuum nicht hinreichend strukturiert und kategorisiert werden kann.

MACDONALD (1970) hält sich in seinen Ausführungen über Ambiguitätstoleranz an die Definition von BUDNER (1962). In Ergänzung dazu schliesst MACDONALD von der Wahrnehmungs-

ebene auf diejenige des Verhaltens, wenn er schreibt, dass Personen mit hoher Toleranz „(a) seek out ambiguity, (b) enjoy ambiguity, and (c) excell in the performance of ambiguous tasks“ (S. 791).

NORTON (1975) unterzog eine grosse Anzahl bestehender Artikel über Ambiguität einer Inhaltsanalyse und kam dadurch zu einer sehr umfassenden und brauchbaren Definition: „Intolerance of ambiguity is a tendency to perceive or interpret information marked by vague, incomplete, fragmented, multiple, probable, unstructured, uncertain, inconsistent, contrary, contradictory or unclear meanings as actual or potential sources of psychological discomfort or threat“ (S. 608).

4.3.1.3 Verfahren zur Erfassung von Ambiguitätstoleranz

FRENKEL-BRUNSWIK (1949) versuchte das personenspezifische Ausmass an Ambiguitätstoleranz bzw. -intoleranz durch Interviews und experimentalpsychologische Vorgehensweisen zu eruieren. Zu diesen gehörten, neben dem oben beschriebenen Gedächtnistest, auch verschiedene Wahrnehmungsexperimente. Ein solches bestand darin, dass den Versuchspersonen (meist Kindern) ein Bild eines Hundes gezeigt wurde, gefolgt von einer Anzahl Bilder mit stufenweiser Veränderung des Hundes zu einer Katze. Denjenigen Probanden, die an der ursprünglichen Interpretation am längsten festhielten, wurde eine niedrigere Ambiguitätstoleranz zuerkannt. Damit setzte FRENKEL-BRUNSWIK Intoleranz mit dem Mass gleich, in welchem Individuen eine ursprünglich gemachte Annahme trotz empirischem Beweis des Gegenteils aufrechterhielten. Ihrer Hypothese entsprechend war dies bei einer Versuchsgruppe mit hohen Vorurteils-Werten stärker der Fall als bei einer solchen mit niedrigen Werten, wobei dasselbe experimentelle Vorgehen mit der ‚Verwandlung‘ von Zahlen gleichartige Resultate ergab.

Neben experimentellen, zum Teil nonverbalen Methoden wurde eine grosse Anzahl sogenannter Papier-und-Bleistift-Verfahren zur Erfassung der Ambiguitäts(in)toleranz entwickelt. Ich gehe im folgenden auf die englischsprachigen Skalen von BUDNER (1962), MACDONALD (1970) und NORTON (1975) sowie die deutschsprachigen von BRENGELMANN und BRENGELMANN (1960), KISCHKE (1984) sowie REIS (1996, 1997) näher ein.

BUDNERS Skala zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz (1962) ist die zumindest im englischsprachigen Raum bekannteste und meistgebrauchte. RAPHAEL, MOSS und CROSS (1978, S. 624) führen diesen Umstand auf die einsehbare Gültigkeit des konzeptuellen Unterbaus ebenso wie auf die Augenscheinvalidität der Items zurück.

Die Skalenkonstruktion nahm BUDNER (1962) auf Basis seiner Definition des Konzepts vor (vgl. Kapitel 4.3.1.2). Dabei versuchte er, potentiell als bedrohlich wahrnehmbare Situationen (neue, komplexe oder unlösbare), mögliche Reaktionsweisen (Abwehr, Annahme) und zwei Reaktions-

ebenen (Erleben, offenes Verhalten) durch mindestens jeweils ein negativ und ein positiv gepoltes Item abzudecken. Bezogen auf die Kombination von Neuheit, Erleben und Annahme zum Beispiel lauten die von BUDNER (1962, S. 34) vorgeschlagenen Aussagen konkret: „What we are used to is always preferable to what is unfamiliar“ und „I would like to live in a foreign country for a while“. Eine Bejahung des ersten, positiv gepolten und eine Verneinung des zweiten, negativ gepolten Items lässt nach BUDNER auf eine geringe Ambiguitätstoleranz schliessen.

Anfänglich formulierte der Autor 33 Items, welche er auf ihre teststatistische Qualität hin überprüfte und bei ungenügender Trennschärfe aussonderte. Die Endform der Skala besteht aus 16 Items, die jedoch nur noch die Hälfte der möglichen Kombinationen von Situationen, Reaktionsmodalitäten und Reaktionsebenen repräsentieren.

Die Skala wurde an 17 verschiedenen, mehrheitlich studentischen Stichproben validiert, wobei sich zeigte, dass sie als weitgehend frei von Bejahungstendenzen und solchen sozialer Erwünschtheit angesehen werden kann. BUDNER (1962, S. 33ff.) errechnete eine (bescheidene) interne Konsistenz von .49 und eine Test-retest-Reliabilität von .85.

Die empirische Forschung hat ergeben, dass das Instrument über eine gute Konstruktvalidität verfügt. So konnte BUDNER (1962) Zusammenhänge zwischen der Skala und folgenden Massen nachweisen: (1) verschiedenen weiteren Skalen zur Erfassung der Ambiguitätsintoleranz, (2) Einordnungen von Individuen aufgrund kurzer Autobiographien und Einschätzungen durch Kameraden, (3) Eigeneinschätzungen der Konventionalität, (4) Einstellung gegenüber Zensur und (5) Ausmass der Idealisierung der Eltern und Unterwerfung unter dieselben. Ferner tendierten Medizinstudenten mit einer hohen Ambiguitätstoleranz zur Wahl relativ unstrukturierter Arbeitsfelder (z.B. Psychiatrie), solche mit einer niedrigen zur Wahl vergleichsweise strukturierter Tätigkeitsbereiche (z.B. Geburtshilfe und Chirurgie).

Zur Konstruktion eines eigenen Messinstruments revidierte MACDONALD (1970) eine bestehende Skala von RYDELL und ROSEN (1966), indem er diese durch vier zusätzliche Aussagen ergänzte. Diese Massnahme führte zu einer deutlichen Erhöhung der Split-Half-Reliabilität des ‚20-item ambiguity tolerance test‘ (AT-20; MACDONALD, 1970). Gemäss MACDONALD korrelierte die Skala nicht mit einer solchen zur Erfassung der sozialen Erwünschtheit, was nicht zuletzt an der teilweise positiven, teilweise negativen Polung der Items liegen dürfte (für Itembeispiele vgl. Tabelle 8). Im Unterschied zu den meisten anderen Forschern weist MACDONALD auch die an einer allerdings kleinen, homogenen Stichprobe gewonnenen Trennschärfenwerte der einzelnen Items aus; diese variieren von .23 bis .73.

Inhaltlich beziehen sich die Items der AT-20 auf die Entschiedenheit des Denkens, die Bewertung eigener Ideen und künstlerischer Produkte und das Verhalten in sozialen, normbezogenen sowie in Problem-, Wettbewerbs- und Spielsituationen.

Tab. 8: ‚20-item ambiguity tolerance test‘ von MACDONALD (1970, S. 793f.): Wortlaut und Trennschärfen einiger Itembeispiele (N = 74)

Nr.	Wortlaut des Items ^a	r _{it}
1.	A problem has little attraction for me if I don't think it has a solution.*	.71
3.	There's a right way and a wrong way to do almost everything.*	.63
6.	I get pretty anxious when I'm in a social situation over which I have no control.*	.38
12.	If I were a doctor, I would prefer the uncertainties of a psychiatrist to the clear and definite work of someone like a surgeon or X-ray specialist.	.31
17.	Sometimes I rather enjoy going against the rules and doing things I'm not supposed to do.	.50

^a Antwortformat: ‚true - false‘

* Negativ gepolte Items (Verneinung ergibt hohe Toleranz-Werte)

MACDONALD (1970, S. 797) schliesst aus seinen Studien, „that the AT-20 shows promise of being a useful instrument for the measurement and further investigation of ambiguity tolerance.“

NORTON (1975), der die Auffassung vertrat, die bestehenden Skalen zur Erfassung der Ambiguitätsintoleranz seien „flawed by low internal reliability and the absence of adequate validity evidence“ (S. 607), nahm die 20 Items der Skala von MACDONALD (1970) als Grundlage zur Konstruktion eines eigenen, wesentlich längeren Instruments. Dabei ging NORTON in Anlehnung an BUDNER (1962) davon aus, dass das Individuum auf phänomenologischer Ebene (Wahrnehmung, Bewertung, Empfindung) oder auf operativer Ebene (auf die externe Umwelt bezogenes Verhalten und Handeln) auf Ambiguitäten reagieren könne, und zwar durch Annahme oder Ablehnung: „A submissive reaction is the recognition of the situation as a fact of existence which cannot be altered. A denial reaction is the performance of some act to alter a person's reality to suit his desires“ (S. 610f.).

Nach wiederholten teststatistischen Prüfungen und Revisionen umfasste NORTONS ‚Measure of ambiguity tolerance‘ (MAT-50) 52 Items. Mit diesen versuchte der Autor, acht inhaltliche Bereiche abzudecken, nämlich diejenigen der Weltanschauung, der Kommunikation, der Eindrucksbildung, der Arbeit, des Problemlösens, des Sozialen, der Lebensgewohnheiten und der Kunst. Für eine Stichprobe von 208 Studierenden der Kommunikationswissenschaften ermittelte NORTON (1975, S. 609) eine interne Konsistenz von $\alpha = .88$.

Interessant erscheint mir die Art und Weise, wie NORTON seine Skala zu validieren versuchte (vgl. 1975, S. 610ff.): In einem erstem Experiment bat er je 10 Studierende, sich in Personen mit einer sehr hohen bzw. einer sehr niedrigen Ambiguitätstoleranz hineinzusetzen und die Skala dementsprechend auszufüllen. Die Mittelwerte der beiden Gruppen unterschieden sich signifikant, was nach NORTON auf eine befriedigende *Inhaltsvalidität* schliessen lässt. Um die *Kriteriumsvalidität* der Skala ermitteln zu können, hatten 79 Versuchspersonen drei Ambiguitäts-Skalen (darunter die MAT-50), zwei Rigiditäts- und eine kurze Dogmatismus-Skala auszufüllen.

Die deutlichen Zusammenhänge zwischen NORTONS Skala und den anderen Ambiguitäts- sowie Rigiditätsmassen verweisen, trotz der unerwartet niedrigen Korrelation mit dem Dogmatismusmass in der Höhe von gerade einmal $r = .07$, auf eine gute Kriteriumsvalidität. Die *Konstruktvalidität* versuchte NORTON durch mehrere Untersuchungen zu bestimmen: So prüfte er u.a. die Bereitschaft unterschiedlich ambiguitätstoleranter Personen, an einem Experiment mit unbekanntem Inhalt teilzunehmen. Der Umstand, dass Studierende mit hohen MAT-50-Werten eher bereit waren, sich zu beteiligen, spricht nach NORTON nicht alleine für die Konstruktvalidität seiner Skala: „One of the far reaching implications of this finding is that any study using volunteers may be testing a disproportionate number of people who are tolerant of ambiguity“ (1975, S. 612). Die Ergebnisse zweier weiterer Studien, in denen Personen mit hohen und niedrigen Toleranzwerten auch in der Beurteilung von Gedichten mit unterschiedlicher Ambiguität und hinsichtlich verbalem Verhalten in kleineren Diskussionsgruppen differierten, sind zusätzliche Anhaltspunkte für die Konstruktvalidität der Skala NORTONS.

Die wohl erste *deutschsprachige* Skala zur Erfassung von Ambiguitätsintoleranz wurde durch BRENGELMANN und BRENGELMANN (1960) vorgelegt. In Anlehnung an ein bestehendes englischsprachiges Instrument übernahmen die Autoren auch Items der Dogmatismus- und früherer Versionen der Faschismus-Skala. Nicht zuletzt deshalb vermag das Instrument teststatistisch nicht zu überzeugen. Da die Darstellung der Fragebogen-Entwicklung durch BRENGELMANN und BRENGELMANN zudem alles andere als transparent ist, erstaunt es, dass sich die Skala dennoch einer recht grossen Verbreitung erfreut(e).

Ein für den deutschsprachigen Raum wesentlich brauchbareres Instrument liefert KISCHKEL (1984). Dieser übertrug vier Items der AT-20 von MACDONALD (1970) sowie die fünf arbeits- bzw. neun problemlösungsbezogenen Aussagen der Skala von NORTON (1975) ins Deutsche. Aufgrund einer Studie, an der sich 1100 Lehrer aller Schularten beteiligten, schloss KISCHKEL vier Items wegen zu geringen Trennschärfen aus. Für die verbleibenden 14 Items ermittelte der Autor Trennschärfen zwischen $.25$ und $.57$ und eine mittlere Schwierigkeit von $.43$. Die interne Konsistenz der Skala beträgt $\alpha = .76$. Nicht unproblematisch ist der Umstand, dass alle Items der Skala positiv gepolt sind, wodurch damit ermittelte Werte womöglich durch Antworttendenzen verfälscht werden. Davon abgesehen ist KISCHKEL (1984) jedoch beizupflichten, dass das von ihm entwickelte Instrument „einen tragbaren Kompromiss zwischen den verschiedenen konzeptuellen Fassungen von AT [Ambiguitätstoleranz], messtheoretischen Gesichtspunkten und praktischen Erfordernissen dar[stellt]“ (S. 148).

Mit seinem ‚Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz‘ (IMA) hat REIS (1996, 1997) das teststatistisch momentan wohl fundierteste Instrument vorgelegt. In seinen Augen scheint den bestehenden Ambiguitätsmassen „– das Verfahren von NORTON (1975) bildet hier eine gewisse

Ausnahme – der Vorwurf einer relativ undifferenzierten und insbesondere unhinterfragten Betrachtung der Ambiguitätstoleranz als einer einzigen (homogenen) Merkmalsdimension nicht erspart werden zu können“ (REIS, 1996, S. 12). In einem mehrstufigen Prozess und unter Einbezug von insgesamt 2004 Probanden entwickelte REIS (1996, 1997) folglich ein Instrument, welches zwischen fünf verschiedenen, faktorenanalytisch weitgehend bestätigten Facetten unterscheidet; der Ambiguitätstoleranz gegenüber unlösbar erscheinenden Problemen, gegenüber sozialen Konflikten, gegenüber Rollenstereotypen, weiter der Ambiguitätstoleranz des Elternbildes sowie der Offenheit für neue Erfahrungen. Ein sechster, die Zukunftsplanung betreffender Bereich wurde aufgrund seiner mässigen Reliabilität aus der definitiven Version des Verfahrens gestrichen.

Tabelle 9 enthält eine Auswahl der insgesamt 40 Items, anhand derer REIS (1996, 1997) die verschiedenen Toleranz-Bereiche zu erfassen versucht.

Tab. 9: ‚Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz‘ von REIS (1996, S. 25f.): Itembeispiele der fünf Subskalen mit Trennschärfen (Trennschärfe für den Gesamttest jeweils in Klammern) (N = 169)

Nr.	Subskala und Wortlaut des Items ^a	r _{it}
<i>Ambiguitätstoleranz/-intoleranz gegenüber unlösbar erscheinenden Problemen (6 Items, $\alpha = .86$)</i>		
4.	Probleme, die mir als unlösbar erscheinen, empfinde ich als persönliche Herausforderung.	.55 (.42)
27.	Probleme, die mir unlösbar erscheinen, versuche ich zu umgehen.*	.64 (.50)
<i>Ambiguitätstoleranz/-intoleranz gegenüber sozialen Konflikten^b (6 Items, $\alpha = .81$)</i>		
14.	Ich versuche, Streitigkeiten zu vermeiden.*	.72 (.42)
28.	Ich versuche, mit jedem gut auszukommen.*	.46 (.52)
<i>Ambiguitätstoleranz/-intoleranz des Elternbildes (11 Items, $\alpha = .87$)</i>		
3.	Meine Eltern haben mir sowohl oft geholfen als auch oft geschadet.	.57 (.19)
32.	Ich habe zu meiner Mutter immer ein gutes Verhältnis gehabt.*	.70 (.48)
<i>Ambiguitätstoleranz/-intoleranz gegenüber Rollenstereotypen (9 Items, $\alpha = .82$)</i>		
13.	Eine Frau sollte sich entscheiden, ob sie Karriere machen oder Kinder haben will.*	.44 (.25)
23.	Ich finde es gut, wenn Lehrer sich von ihren Schülern duzen lassen.	.46 (.48)
<i>Ambiguitätstoleranz/-intoleranz der Offenheit für neue Erfahrungen (8 Items, $\alpha = .78$)</i>		
17.	Ich brauche eine vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.*	.41 (.46)
21.	Ich fahre gerne in Länder, die ich noch nicht kenne.	.56 (.44)

^a Antwortformat: ‚trifft sehr zu – trifft zu – trifft etwas zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu – trifft gar nicht zu‘

^b Subskala enthält, im Gegensatz zu den anderen Unterskalen, ausschliesslich negativ gepolte Items

* Negativ gepolte Items (Verneinung ergibt hohe Toleranz-Werte)

Für die Gesamtskala errechnete REIS (1996) eine interne Konsistenz von $\alpha = .88$ (N = 169) sowie eine Retest-Reliabilität von .96 (N = 62, 4-Wochen-Intervall). Korrelative Validierungen mit der

Skala von BRENGELMANN und BRENGELMANN (1960) sowie einer überarbeiteten Version des Verfahrens von KISCHKEL (1984) brachten hochsignifikante Werte von .60 bzw. .65 hervor. Einzelne IMA-Subskalen, insbesondere jene zum Elternbild, korrelierten jedoch bedeutend geringer mit den beiden Verfahren.

REIS (1996) kommt das Verdienst zu, ein teststatistisch untermauertes, differenziertes und in der Darstellung transparentes Instrument zur Erfassung von Ambiguitätstoleranz vorgelegt zu haben. Betrachtet man die Items, mit welchen er einige der Toleranz-Bereiche operationalisiert, stellt sich allerdings die Frage, ob REIS das entsprechende Konstrukt nicht etwas überdehnt: So scheint mir z.B. die Subskala ‚Ambiguitätstoleranz/-intoleranz gegenüber Rollenstereotypen‘ eher Konservatismus bzw. Konventionalismus zu erfassen. Weiter enthält v.a. die Subskala ‚Ambiguitätstoleranz/-intoleranz gegenüber unlösbar erscheinenden Problemen‘ sechs beinahe identische Aussagen. Daraus ergibt sich zwar eine hohe interne Konsistenz, der Motivation der Versuchspersonen und der praktischen Relevanz der gewonnenen Ergebnisse scheint ein solches Vorgehen jedoch nicht gerade dienlich.

4.3.1.4 Bewertung des Konzepts der Ambiguitätstoleranz

Die Persönlichkeitsvariable der Ambiguitäts(in)toleranz wurde schon bald nach ihrer Thematisierung zu einem Gegenstand beträchtlicher psychologischer Forschung, was sie – wenn auch in etwas abgeschwächtem Masse – bis heute geblieben ist. Hierbei „erweist sich der Begriff der Ambiguitätstoleranz selbst als ambiguitiver (mehrdeutiger) Terminus, unter dem heterogene Konzepte subsumiert sind“ (REIS, 1997, S. 8). Trotz der allgemein anerkannten Bedeutsamkeit und Brauchbarkeit des Konzepts wurde denn auch verschiedentlich Kritik geäußert, welche auf die theoretische Beschreibung einerseits, die Instrumente zur empirischen Erfassung dieser Persönlichkeitsvariable andererseits abzielt.

MACDONALD (1970, S. 791f.) kritisiert eine Konfundierung des Konzepts mit Rigidität, welche er insbesondere bei FRENKEL-BRUNSWIK ausmacht. In der Tat bezieht sich FRENKEL-BRUNSWIK mit dem Begriff der Rigidität auf den Widerstand gegenüber Veränderungen und Umstellungen ebenso wie auf Ambiguitätsintoleranz (1951) oder setzt letztere gar ausdrücklich mit Rigidität gleich (1949, S. 117). MACDONALD (1970) jedoch vertritt die Ansicht, dass eine Person ambiguitätsintolerant und dennoch flexibel sein könne, weshalb die beiden Konzepte trotz Verwandtschaft als eigenständig zu betrachten seien. Die konzeptionelle Vermischung der Begriffe zeigt sich nach MACDONALD auch in der empirischen Erfassung der Variablen: Demnach mass FRENKEL-BRUNSWIK (1949) mit dem bereits beschriebenen Hundeexperiment eher das Ausmass individueller Rigidität denn dasjenige an Ambiguitätsintoleranz.

Eine Hauptkritik betrifft ferner die Konzipierung der Toleranz gegenüber Mehrdeutigkeiten als eine stabile Persönlichkeitseigenschaft und eindimensionale Variable. So schreibt FURNHAM

(1994, S. 405f.): „Most, but not all questionnaires, are unidimensional but it seems from empirical and theoretical work that AT [tolerance of ambiguity] is a multi-dimensional concept and is measured as such.“ Um diese Aussage empirisch belegen zu können, unterzog FURNHAM verschiedene Skalen einer Faktorenanalyse, so diejenigen von BUDNER (1962) und MACDONALD (1970). Für BUDNERS Instrument ermittelte FURNHAM vier Faktoren – (1) Vorhersagbarkeit, (2) Mannigfaltigkeit und Originalität, (3) Klarheit und (4) Regelmässigkeit –, für die Skala von MACDONALD deren sechs – darunter Problemlösen und Angst als wichtigste. FURNHAM (1994) schliesst daraus, dass jede der von ihm untersuchten Skalen eine deutliche Faktorenstruktur aufweise, „which is more than simply the distinction between tolerance and intolerance of ambiguity“ (S. 409).

Auch SIDANIUS (1978) unterzog die mit der Skala von BUDNER (1962) an knapp 200 schwedischen Oberschülern gewonnenen Daten einer Faktorenanalyse und ermittelte dabei gar sieben Faktoren, welche insgesamt 60 Prozent der totalen Varianz aufklärten. Er benannte diese mit; (1) Bedürfnis nach Gewissheit, (2) uninterpretierbarer Faktor, (3) Selbstvertrauen, (4) Bedürfnis nach Sicherheit, (5) Angst vor Initiative, (6) Intoleranz der Ambiguität und (7) Bedürfnis nach dem Bekannten.

Die Annahme von Ambiguitätstoleranz als einer stabilen Persönlichkeitseigenschaft und ein-dimensionalen Variablen ist tatsächlich zu bezweifeln; ihr individuelles Ausmass dürfte sich für ein und dasselbe Individuum über verschiedenartige Situationen und verschiedene Lebensbereiche hin durchaus unterscheiden. Gerade die von FURNHAM (1994) und SIDANIUS (1978) angeführten Faktoren scheinen indes kaum geeignet, um eine mehrdimensionale Struktur des Konzepts nachzuweisen; denn praktisch alle diese Faktoren – wie das Bedürfnis nach Vorhersagbarkeit und Regelmässigkeit, nach Gewissheit und Sicherheit – sind laut verschiedenen Definitionen ja gerade ein fester Bestandteil des Intoleranz-Konzepts. Davon abgesehen erachte ich die Benennung der Faktoren bei FURNHAM (1994) als nicht in jedem Falle nachvollziehbar, während sie bei SIDANIUS (1978) nicht überprüfbar ist, da dieser die Faktorenladungen der einzelnen Items verschweigt. Die von REIS (1996, 1997; vgl. Kapitel 4.3.1.3) vorgenommene Differenzierung zwischen verschiedenen Toleranz-Bereichen scheint da schon schlüssiger.

Neben der bis anhin erwähnten Kritik wurden u.a. auch Vorbehalte gegen den explizit psychoanalytischen Bezug der Skala BUDNERS (vgl. KISCHKEL, 1984, S. 145) und die geringe Berücksichtigung der Intelligenzvariable im Rahmen der entsprechenden Forschung angebracht (RAPHAEL et al., 1978).

Die Nähe des Konstrukts der Ambiguitätstoleranz zu jenem der Unsicherheitstoleranz widerspiegelt sich sowohl auf theoretischer Ebene wie auch auf jener der Operationalisierung.

SIMON (1963, S. 514) schlägt vor, „die Intoleranz für Mehrdeutigkeit als den Ausdruck eines grundlegenden Motivs zu betrachten, nämlich als Bedürfnis nach subjektiver Gewissheit.“ BRIM und HOFF (1957; vgl. Kapitel 4.2.1) verweisen auf die Ähnlichkeit zwischen der Ambiguitäts-

intoleranz und ihrem Konzept des ‚Desire for certainty‘. HOFSTEDE (1991, S. 11; vgl. Kapitel 4.2.3) bezeichnet Unsicherheitsvermeidung als „level of anxiety within the members of a society in the face of unstructured or ambiguous situations.“ Nach Ansicht von REIS (1997, S. 8) prägten Autoren wie MÖHLENKAMP (1975), CLAUSS (1979) und ALMEROOTH (1983) den „zur Ambiguitätstoleranz analoge[n] Begriff der ‚Unsicherheitstoleranz‘“ (vgl. Kapitel 4.2.2). Andere Autoren verwenden diese beiden Begriffe zwar nicht explizit als Synonyme, ihre Umschreibungen ambiguitäts(in)toleranter Personen bestätigen die Verwandtschaft zwischen diesen beiden Persönlichkeitsdimensionen aber ebenso: Wie in Kapitel 4.3.1.2 ausgeführt, denken ambiguitätsintolerante Individuen laut FRENKEL-BRUNSWIK (1949) nicht gerne in Wahrscheinlichkeiten, sondern zeigen „a preference to escape into whatever seems definite and therefore safe“ (S. 130). Für NORTON (1975) zeigt sich Ambiguitätsintoleranz als Tendenz „to perceive or interpret information marked by vague, incomplete, fragmented, multiple, probable, unstructured, uncertain, inconsistent, contrary, contradictory or unclear meanings as actual or potential sources of psychological discomfort or threat“ (S. 608). Und gemäss REIS (1996) lässt sich eine Person mit einer ausgeprägten ‚Ambiguitätstoleranz der Offenheit für neue Erfahrungen‘ „allgemein sehr gerne überraschen und probiert bevorzugt Neues aus“ (S. 35). Demgegenüber ruht ein Individuum mit niedrigen Werten auf dieser Dimension „in vertrauter Umgebung, verlässt sich auf Bekanntes und Bewährtes und macht keine Experimente. Neues, Fremdes und Andersartiges bereitet Unbehagen und wird gemieden“ (S. 36).

BOCHNER (1965, zit. nach REIS, 1996), welcher Ambiguitätstoleranz nicht über itembezogene Selbstbeschreibungen, sondern anhand des Verhaltens in Kategorisierungsaufgaben untersuchte, operationalisierte die Intoleranz gegenüber Mehrdeutigkeiten mit dem ‚Bedürfnis nach Kategorisierung‘ und dem ‚Bedürfnis nach Gewissheit‘. Auch für KING (1984, zit. nach REIS, 1997) entspringt Ambiguitätsintoleranz einem immanenten Bedürfnis nach subjektiver Gewissheit. Den wichtigsten von sieben Faktoren, die SIDANIUS (1978, S. 220) bei einer Analyse der Skala zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz von BUDNER (1962) ermittelte, benennt dieser ebenfalls mit ‚Bedürfnis nach Gewissheit‘. Auch Fragebogenitems wie „If I am uncertain about the responsibilities of a job, I get very anxious“ und „Before any important job, I must know how long it will take“ von NORTON (1975, S. 616) oder „Ich weiss gerne im voraus, was mich in meinem Urlaub erwarten wird“ und „Ich mag es nicht, in irgendeiner Weise überrascht zu werden“ von REIS (1996, S. 26) dürften zur Erfassung von Unsicherheitstoleranz mindestens ebenso geeignet sein wie zur Erhebung von Ambiguitätstoleranz.

4.3.2 Strukturbedürfnis

4.3.2.1 Einleitung

Das Konzept des Strukturbedürfnisses hat seine theoretische Verankerung in der Erforschung sozialer Kognitionen, in welcher die Frage im Zentrum steht, wie Menschen Informationen aus ihrer sozialen Umwelt verarbeiten (vgl. hierzu z.B. FISKE & TAYLOR, 1991; MARKUS & ZAJONC, 1985).

Als auf zwischenmenschliche Kontakte angelegtes Lebewesen wird das Individuum mit einer Vielzahl von verschiedenartigsten Informationen konfrontiert. Um eine daraus resultierende kognitive Überbeanspruchung zu vermeiden, greifen wir gemäss NEUBERG und NEWSOM (1993) auf zwei fundamentale Strategien zurück: Wir reduzieren die Informationsmenge, indem wir 1) Vermeidungsverhalten zeigen bzw. verfügbare Informationen aktiv ignorieren, und 2) die auf uns einströmenden Reize vereinfachend strukturieren, um sie besser handhaben zu können. NEUBERG und NEWSOM fokussieren auf diese zweite Strategie der Reduktion von Informationsquantität und -komplexität, also jene der kognitiven Strukturierung. Damit beziehen sie sich auf die Erschaffung und Verwendung abstrakter mentaler Repräsentationen (z.B. Skripte und Prototypen sozialer Situationen, Einstellungen und Stereotype), „representations that are simplified generalizations of previous experiences“ (1993, S. 113).

Beide Strategien, sowohl die Abwehr von Informationen wie auch deren simplifizierende Strukturierung, sind „funktional-adaptive Vorgänge, die sich im Laufe der Evolution entwickelt haben, um die individuelle Handlungsfähigkeit zu garantieren“ (WOLFRADT, SOMMER & RADEMACHER, 1999, S. 308). Tatsächlich ist der Mensch als instinktmässig ungesichertes und welt-offenes Wesen nur dann handlungs- und damit überlebensfähig, wenn er die Komplexität seiner Lebenswelt reduziert (vgl. z.B. RENZ, 1997, S. 72ff.): Dies geschieht – auf individueller Ebene – nicht alleine durch die beiden oben beschriebenen Mechanismen, sondern u.a. auch durch Gewohnheiten, Routinehandlungen, automatisierte Handlungsabläufe und Wiederholungen sowie physiologisch bedingte Begrenzungen. Auf gesellschaftlicher Ebene sind es Werte, Normen und Institutionen ebenso wie Bräuche und Rituale, welche für eine Reduktion von Komplexität (und damit einen Zugewinn an Sicherheit; vgl. Kapitel 4.1) sorgen.

4.3.2.2 Darstellung der theoretischen Konzeption

Obschon es einer menschlichen Eigenart und Notwendigkeit entspricht, Informationen zu strukturieren, kann dieses Bedürfnis interindividuell stark variieren. Auch NEUBERG und NEWSOM (1993) gehen davon aus, „that people meaningfully differ in the extent to which they are dispositionally motivated to cognitively structure their worlds in simple, unambiguous ways“ (S. 114). Sie beziehen sich hierbei auf das Konstrukt des ‚Personal Need for Structure‘ (PNS) von THOMPSON,

NACCARATO und PARKER (1989, 1992), welche diese interindividuell unterschiedlich ausgeprägte Tendenz wie folgt beschreiben: „A high PNS individual would prefer structure and clarity in most situations, with ambiguity and ‚grey areas‘ proving troublesome and annoying . . . Such people should experience discomfort if they perceive structure and clarity to be missing from situations“ (1992, S. 3, zit. nach NEUBERG & NEWSOM, 1993, S. 115). NEUBERG und NEWSOM (1993) ihrerseits beschreiben Personen mit einem ausgeprägtem Bedürfnis nach vereinfachender Struktur idealtypisch wie folgt:

A person high in desire for simple structure might be conceptualized as one leading a simple, tightly organized life, both cognitively and behaviorally. The contents of their cognitive structures should be relatively homogeneous, each structure should be well bounded, relatively distinct from others, and such individuals should be relatively uninhibited in their use of their simple structures to interpret new events. These individuals should be especially likely to establish and enjoy routines, prefer familiar social situations, and so on. In sum, such individuals are motivated to seek out simply structured ways of dealing with their worlds. (S. 114f.)

Verschiedene Autoren (z.B. ELOVAINIO & KIVIMÄKI, 2001; NEUBERG & NEWSOM, 1993) konstatieren, dass Persönlichkeits-Konstrukte wie jenes der Ambiguitätsintoleranz (FRENKEL-BRUNSWIK, 1949), des Autoritarismus (ADORNO, FRENKEL-BRUNSWIK, LEVINSON & SANFORD, 1950), der Rigidität (GOUGH & SANFORD, 1952), des Dogmatismus (ROKEACH, 1960) oder der Ungewissheits-Orientierung (SORRENTINO & HEWITT, 1984; SORRENTINO, SHORT & RAYNOR, 1984) die Vorliebe für kognitive Einfachheit und Struktur als *ein* Element ihrer Konzeptionen ebenfalls enthielten, sich daneben aber für zusätzliche, nicht auf das Strukturbedürfnis bezogene Aspekte interessierten. NEUBERG und NEWSOM (1993, S. 117) bezeichnen die Ähnlichkeit dieser Konzepte mit jenem des Strukturbedürfnisses denn auch als „more shallow than initially apparent“ und beziehen diese Einschätzung auch auf die entsprechenden Operationalisierungen, wenn sie schreiben, dass „a perusal of the items of these alternatives surprisingly suggest little operational overlap with the PNS scale. In addition, these other scales often use items of a socio-political nature ...“. Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen werden, treffen NEUBERG und NEWSOM (1993) den Sachverhalt mit dieser Auffassung allerdings nur bedingt.

4.3.2.3 Verfahren zur Erfassung des Strukturbedürfnisses

Die von THOMPSON et al. (1989, 1992) vorgelegte und von NEUBERG und NEWSOM (1993) publizierte ‚Personal Need for Structure Scale‘ wurde entworfen, um verschiedene Aspekte des interindividuell variierenden Bedürfnisses nach vereinfachenden Strukturen zu erfassen. Die Autoren formulierten hierzu vorerst eine grössere Anzahl von Items, welche die Konstrukte des Strukturbedürfnisses, der Sicherheit bzw. Gewissheit und der ‚cognitive closure‘ abdecken sollten. Psychometrische Analysen über verschiedene Versuchsstichproben führten zu einer Reduktion auf die zwölf in Tabelle 10 aufgeführten Items.

Tab. 10: Items der ‚Personal Need for Structure Scale‘ von THOMPSON et al. (1989, 1992, zit. nach NEUBERG & NEWSOM, 1993, S. 131)

-
1. It upsets me to go into a situation without knowing what I can expect from it.
 2. I'm not bothered by things that interrupt my daily routine.*
 3. I enjoy having a clear and structured mode of life.
 4. I like to have a place for everything and everything in its place.
 5. I enjoy being spontaneous.*
 6. I find that a well-ordered life with regular hours makes my life tedious.*
 7. I don't like situations that are uncertain.
 8. I hate to change my plans at the last minute.
 9. I hate to be with people who are unpredictable.
 10. I find that a consistent routine enables me to enjoy life more.
 11. I enjoy the exhilaration of being in unpredictable situations.*
 12. I become uncomfortable when the rules in a situation are not clear.
-

* Negativ gepolte Items (Zustimmung ergibt *tiefe* Strukturbedürfnis-Werte)

Zur Einschätzung der Items steht eine sechsstufige Antwortskala zur Verfügung (von ‚strongly disagree‘ bis ‚strongly agree‘). Um mögliche Antworttendenzen abzuschwächen, ist ein Drittel der Aussagen negativ gepolt.

Nach NEUBERG und NEWSOM (1993, S.115) eignet sich die PNS-Skala aus verschiedenen Gründen zur Messung des entsprechenden Konstrukts: Demnach erfasst sie, entgegen anderen Skalen, individuelle Präferenzen für Struktur und Organisation unabhängig von Einstellungen gegenüber sozialen und politischen Sachfragen. Weiter beziehen sich die Items auf Inhalte, zu welchen die verschiedensten Probandengruppen Zugang haben. Schliesslich handelt es sich um ein kurzes und einfach zu handhabendes Instrument.

Ihre eigenen Untersuchungen führten NEUBERG und NEWSOM mit der um ein Item gekürzten Skala durch; Aussage 5 (vgl. Tabelle 10) schlossen sie wegen inkonsistenter Faktorenladungen über verschiedene Datensätze hinweg aus.

In einer Untersuchung mit über 2900 Studierenden konnten NEUBERG und NEWSOM (1993) zwei – allerdings hoch miteinander korrelierende – Faktoren der PNS-Skala extrahieren: Der mit ‚Desire for Structure‘ (Tabelle 10, Items 3,4,6,10) benannte Faktor beschreibt nach NEUBERG und NEWSOM (1993, S. 117) „the extent to which people prefer to structure their lives“, der mit ‚Response to Lack of Structure‘ (Tabelle 10, Items 1,2,7,8,9,11,12) gekennzeichnete Faktor „the manner in which people respond when confronted with unstructured, unpredictable situations“. In einer Studie mit einer deutschsprachigen Version der Skala (WOLFRADT et al., 1999; vgl. unten) konnte diese Faktorenstruktur allerdings nicht repliziert werden.

Bezüglich der internen Konsistenz der Gesamtskala errechneten NEUBERG und NEWSOM (1993, S. 116f.) anhand verschiedener Stichproben (N = 205 bis 969) Werte zwischen $\alpha = .76$ und $.86$, eine nach zwölf Wochen mit 79 Personen durchgeführte Testwiederholung ergab eine

Retest-Reliabilität von $r = .76$. Aufgrund dieser Daten ziehen NEUBERG und NEWSOM (1993) das Fazit: „The PNS scale seems to assess the proposed construct in a face-valid and reliable manner“ (S. 117). Studien anderer Autoren (vgl. z.B. ROMAN, MOSKOWITZ, STEIN & EISENBERG, 1995) untermauern diese Einschätzung.

Die konvergente und diskriminante Validität versuchten NEUBERG und NEWSOM (1993) anhand des Vergleichs mit verschiedenen anderen Skalen zu eruieren, u.a. je einer zur Erfassung von Dogmatismus, Ambiguitätstoleranz, Unsicherheitsorientierung sowie Rigidität. Die errechneten, von der Rigiditäts-Skala abgesehen lediglich schwach bis mässig ausgeprägten Zusammenhänge interpretieren NEUBERG und NEWSOM (1993) dahingehend, dass „PNS is clearly not redundant with these alternative operationalizations“ (S. 118). Darüber hinaus erbrachte dieselbe Erhebung keine auch nur tendenzielle Korrelation mit einer Skala zur Erfassung sozialer Erwünschtheit.

Aufgrund weiterer Studien, in denen Individuen mit einem ausgeprägteren Strukturbedürfnis u.a. Informationen auf eine einfachere, weniger komplexe Art kategorisierten oder stärkere Tendenzen zeigten, andere Personen in mehrdeutigen Situationen zu stereotypisieren, schliessen NEUBERG und NEWSOM (1993):

In total, the data indicate that individuals do indeed differ in the extent to which they are chronically motivated to simply structure their worlds and that this difference can have significant implications for how people go about approaching and understanding their world. (S. 125f.)

Eine deutschsprachige Adaption der ‚Personal Need for Structure Scale‘ wurde von WOLFRADT et al. (1999) vorgelegt und einer klinischen Gruppe mit den Störungsbildern Depression, Angst und Schizophrenie sowie einer Kontrollgruppe von Erwachsenen zwischen 20 und 50 Jahren vorgelegt. Bezogen auf die Gesamtgruppe ermittelten die Forscher eine interne Konsistenz von $\alpha = .79$ ($N = 256$). Weiter unterzogen sie die Items einer Hauptachsenanalyse mit Varimaxrotation. Hierbei extrahierten WOLFRADT et al. (1999) zwei Faktoren, auf welchen jeweils vier Items mehr oder weniger hoch laden, und welche sie mit ‚Externale Unsicherheit‘ (Unsicherheit aufgrund einer situativen Unstrukturiertheit) und ‚Internale Unsicherheit‘ (Unsicherheit aufgrund der Inhibition von Emotionen) benannten (vgl. Tabelle 11). Der Faktor der externalen Unsicherheit unterschied vor allem zwischen der klinischen und der Kontrollgruppe (letztere verfügte über hochsignifikant tiefere Strukturbedürfnis-Werte), der Faktor internale Unsicherheit dagegen diskriminierte gut zwischen den einzelnen Störungsbildern.

In Anbetracht des Wortlauts der einzelnen Items scheint die Benennung der Faktoren allerdings wenig nachvollziehbar. Eine alternative Erklärung für die von WOLFRADT et al. (1999) errechnete, angesichts der statistischen Kennwerte nur mässig ausgeprägte Faktorenstruktur könnte jedenfalls auch in der Polung der Items liegen: Die vier ‚externalen‘ Items sind allesamt gleichgerichtet formuliert, für drei der vier ‚internalen‘ Aussagen dagegen gilt die gegenteilige Antwortrichtung.

Tab. 11: Deutschsprachige Version der ‚Personal Need for Structure Scale‘: Wortlaut, Faktorenladungen und korrigierte Trennschärfen der Items (N = 256) (nach WOLFRADT et al., 1999, S. 311)

Nr.	Wortlaut des Items ^a	F1 ^b	F2 ^c	r _{it}
7.	Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.	0.65		.57
9.	Ich bin äusserst ungern mit Leuten zusammen, deren Verhalten sich schwer vorhersagen lässt.	0.63		.50
1.	In eine Situation zu geraten, ohne Wissen darüber, was ich von ihr erwarten kann, bringt mich durcheinander.	0.62		.54
12.	Es ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln in einer Situation nicht klar sind.	0.57		.54
6.	Ich finde, dass ein wohlgeordnetes Leben und ein genauer Zeitplan langweilig sind.*		0.66	.45
3.	Ich mag es, eine klare und geordnete Lebensweise zu haben.	0.35	0.58	.38
5.	Ich mag es, spontan zu sein.*		0.38	.33
11.	Ich genieße das Hochgefühl in eine unvorhersehbare Situation zu geraten.*		0.38	.33
Eigenwerte		3.88	1.31	
Aufgeklärte Varianz		32.4%	10.9%	
Interne Konsistenz		.74	.57	.79

^a Antwortformat: 7-Punkt-Likert-Skala von ‚stimmt überhaupt nicht‘ bis ‚stimmt vollkommen‘

^b Faktor 1: Externale Unsicherheit bei unstrukturierten Situationen

^c Faktor 2: Internale Unsicherheit mit unstrukturierten Situationen

* Negativ gepolte Items (Zustimmung ergibt *tiefe* Strukturbedürfnis-Werte)

Ein Konzept, welches sich mit dem Bedürfnis nach simplifizierender Struktur stark überschneidet, ist jenes des Bedürfnisses nach ‚cognitive closure‘ von KRUGLANSKI und seinen Mitarbeitern (vgl. z.B. KRUGLANSKI, 1989; KRUGLANSKI, WEBSTER & KLEM, 1993). Zu dessen Erfassung entwarfen diese eine Skala, welche u.a. auch Aussagen zur ‚preference for order‘ enthält.

4.3.2.4 Bewertung des Konzepts des Strukturbedürfnisses

Im Unterschied zu den in dieser Arbeit ebenfalls der Unsicherheitstoleranz zugezählten Persönlichkeitsdimensionen der Ambiguitätstoleranz und der Flexibilität handelt es sich beim Strukturbedürfnis um ein relativ klar umrissenes Konzept. Dessen ungeachtet lässt es sich höchstens auf theoretischer Ebene so deutlich von anderen Persönlichkeitsdimensionen abgrenzen, wie dies u.a. NEUBERG und NEWSOM (1993) vertreten. Bezüglich der Operationalisierung weist das Bedürfnis nach vereinfachender Struktur jedenfalls offenkundige Überschneidungen zu Konzepten wie jenem der Ambiguitätstoleranz oder der Rigidität auf, was sich auch in den Korrelationen zwischen den entsprechenden Skalen widerspiegelt (vgl. Kapitel 4.3.4).

Auch hinsichtlich der in Kapitel 4.2 dargestellten differentialpsychologischen Unsicherheits-Konzepte sind deutliche Berührungspunkte auszumachen: So versteht HOFSTEDE (1991, S. 11) unter Unsicherheitsvermeidung „the level of anxiety within the members of a society in the face of unstructured or ambiguous situations.“ NEUBERG und NEWSOM (1993, S. 115) sehen das Strukturbedürfnis als eine Komponente des Konzepts der Ungewissheits-Orientierung von SORRENTINO und HEWITT (1984). Und ROMAN et al. (1995, S. 121) definieren das Strukturbedürfnis – mit Verweis auf THOMPSON et al. (1992) – als „desire for clarity and certainty and the concomitant aversion for ambiguity.“

Ein Blick auf die Items der ‚Personal Need for Structure Scale‘ bzw. ihrer deutschsprachigen Adaption (vgl. Tabellen 10 bzw. 11) zeigt, dass die Thematik der (Un-)Sicherheit und (Un-)Vorhersehbarkeit auch bei der *Erfassung* des Strukturbedürfnisses eine zentrale Rolle spielt.

4.3.3 Flexibilität

4.3.3.1 Einleitung

Nicht erst ein Blick ins Internet erhellt, dass sich das Konzept der Flexibilität, in all seinen Schattierungen, einer geradezu inflationären Verwendung ‚erfreut‘; so liefert die Suchmaschine *www.google.com* für den deutschsprachigen Begriff im September 2002 nicht weniger als 94’600 Treffer, für das englischsprachige Synonym werden gar an die 4,5 Millionen Ergebnisse angezeigt. Hierbei taucht Flexibilität im Zusammenhang mit Software-Lösungen, Verpackungssystemen, Versicherungsleistungen und Plankostenrechnungen ebenso auf wie mit Menschenrechten und Feldenkrais-Kursen; es wird von flexiblen Unternehmen und Arbeitszeiten ebenso geschrieben wie von beruflicher und räumlicher Flexibilität oder der Flexibilität semantischen Wissens.

In der psychologischen Fachliteratur, ja selbst in Standardwerken zur Persönlichkeits- und differentiellen Psychologie, sucht man den Begriff der Flexibilität bzw. der Rigidität als dessen Antonym jedoch meist vergebens (so bspw. bei AMELANG & BARTUSSEK, 2001). Wenn einer der beiden Begriffe dennoch vereinzelt auftaucht, dann für gewöhnlich als Bestandteil von Abhandlungen zu mehr oder weniger verwandten Konzepten wie Kreativität oder sozialer Kompetenz (vgl. z.B. ASENDORPF, 1999). Dies erstaunt insofern, als Flexibilität von vielen Experten als eine Schlüsselvariable zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Anforderungen der Arbeitswelt gesehen wird (vgl. z.B. GIARINI & LIEDTKE, 1998; HOSSIEP & PASCHEN, 1998; WILLKE, 1999), zusammen mit Faktoren wie Lern- und Innovationsbereitschaft, Belastbarkeit, Eigenverantwortung, Teamfähigkeit oder Mobilität. SARGES (1995, zit. nach HOSSIEP, PASCHEN & MÜHLHAUS, 2000, S. 34) beispielsweise betont, dass die Fähigkeit, spezifisches Verhalten an unterschiedliche Situationen anzupassen, gerade für Führungskräfte von grosser Bedeutung sei. Demnach dürfte

„zu starke Konsistenz auf der Verhaltensebene ... eher dysfunktional sein und den möglichen Reaktionsspielraum einengen“ (HOSSIEP et al., 2000, S. 34).

4.3.3.2 *Darstellung der theoretischen Konzeption*

Der dem Lateinischen entstammende Begriff der ‚Flexibilität‘ bedeutet auf deutsch ‚Biegsamkeit, Elastizität, Anpassungsfähigkeit‘ und wird als Gegenteil von ‚Rigidität‘ (lat. *rigidus*, zu deutsch ‚streng, steif, starr‘) verstanden (vgl. z.B. DROSDOWSKI, MÜLLER, SCHOLZE-STUBENRECHT & WERMKE, 1996; FRÖHLICH, 1987).

Interessanterweise konzentrierte sich das Interesse der psychologisch Forschenden während langer Zeit auf den Pol der Rigidität, welcher für „das ‚Nicht-loskommen-Können‘ von Denk- und Handlungsweisen und Einstellungen“ steht (HÄCKER & STAPF, 1998, S. 743). Rigidität als Starrheit, Unbeweglichkeit bzw. mangelnde Elastizität bezieht sich damit, ebenso wie Flexibilität, sowohl auf kognitive, konative wie affektive Aspekte psychischer Funktionen. Einer entsprechenden Unterscheidung sind allerdings Grenzen gesetzt, beeinflussen sich diese Aspekte doch gegenseitig.

Der im Gegensatz zur Rigidität meist positiv gewertete Pol der Flexibilität wurde erst in den vergangenen Jahren vermehrt thematisiert – wohl als eine Folge gestiegener Anforderungen an das Individuum (gerade in der Arbeitswelt) und der in Teilen der Psychologie allgemein zu beobachtenden Verlagerung von einer Defizit- zu einer Ressourcenorientierung. Eine generelle Wertung von Rigidität als negativ und Flexibilität als positiv ist allerdings nicht unproblematisch, kann erstere doch auch mit vorteilhaften Aspekten (z.B. im Sinne von Beharrlichkeit), letztere mit solchen ungünstiger Art (z.B. im Sinne von Beliebigkeit) verbunden sein.

FÖSTE, HAARLAND, JANBEN und NIESSEN (2001, S. 125) verstehen unter Flexibilität die „Fähigkeit eines Organismus, auf veränderte oder neue Situationen schnell und sinnvoll zu reagieren und das Verhalten daran auszurichten.“ In ähnlicher, jedoch um das Element der ‚Herausforderung‘ ergänzten Weise bezeichnen VAN DER ZEE und VAN OUDENHOVEN (2001, S. 287) Flexibilität als „a tendency to regard new and unknown situations as a challenge and to adjust one’s behavior to the demands of new and unknown situations“.

LUCHINS und LUCHINS (1959), welche für die bisher wohl umfangreichste Abhandlung über den Gegenpol zur Flexibilität verantwortlich zeichnen, konzipieren Rigidität wesentlich spezifischer, wenn sie darunter solches Verhalten verstehen,

that is similar to or decidedly influenced by behavior manifested at a previous time, but that is inadequate in the present situation. Such behavior has been described as habituated, mechanized, resistant to change, inflexible, rigid, and by related terms. For convenience of exposition, we use the terms ‚rigid behavior‘ or ‚rigidity of behavior‘. (S. 2)

Demgegenüber definiert SCHAIK (1960, S. 3) behaviorale Rigidität als „tendency to persevere and resist conceptual change, to resist the acquisition of new patterns of behavior, and to refuse to relinquish old and established patterns“ und verzichtet damit auf die Einstufung von Rigidität als dysfunktional.

Die Aufstellung von BERGIUS (1998, S. 285) verdeutlicht, dass unter Flexibilität tatsächlich Verschiedenes verstanden wird, so die „Bereitschaft und Fähigkeit, das Verhalten an veränderte Umstände anzupassen“, weiter „die Bereitschaft zu dauerhaften Veränderungen der Persönlichkeitsstruktur“, die „Umstellungsfähigkeit beim Problemlösen, also die Fähigkeit zum Umstrukturieren ... und zum Wechsel der Lerneinstellung“ und schliesslich, in Anlehnung an ROKEACHS (1960) Konzept der *open mindedness*, auch „das Fehlen starrer Einstellungen und Meinungen“ sowie „die Bereitschaft, Vorurteile und Gesinnungen zu ändern.“

Wie eingangs erwähnt, haben sich Psychologinnen und Psychologen in den vergangenen Jahrzehnten kaum mehr mit dem entsprechenden Personenmerkmal auseinander gesetzt, unbesehen seiner durch den beschleunigten Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt wohl weiter zunehmenden Relevanz (vgl. SCHMUCK, 1996). Wenn überhaupt, wird die Variable Flexibilität bzw. Rigidität vornehmlich in Studien erwähnt, in welchen diese als eines von mehreren Konzepten erfasst, nicht aber näher spezifiziert wird.

Einer der wenigen Autoren, welche das differentialpsychologische Konstrukt der Flexibilität ins Zentrum ihrer Betrachtungen stellen, ist SCHMUCK (1996), der bestehende Umschreibungen von Flexibilität zu präzisieren und gleichzeitig einzuschränken versucht. Hierbei unterscheidet er

(1) Flexibilität als *herausgeforderte* Verhaltensoptimierung, als Adaptation oder Anpassung an sich verändernde Umweltbedingungen, welche eine Verhaltensänderung zum Erreichen gestellter Ziele erforderlich machen und

(2) Flexibilität als *spontane* Verhaltensoptimierung, wenn zielführende Verhaltensmuster verfügbar sind und die Umweltbedingungen keine Verhaltensänderung herausfordern, aber dennoch diese Verhaltensmuster modifiziert werden. (S. 11)

In seiner Abhandlung befasst sich SCHMUCK (1996) ausschliesslich mit der zweiten Verständnisvariante von Flexibilität, also mit Verhalten, „bei dem *routinierte* Verhaltensmuster *spontan* durch *effizientere* ersetzt werden“ (S. 17).

Die von SCHMUCK (1996) vorgenommene Differenzierung zwischen herausgeforderter bzw. adaptiver Flexibilität einerseits und Spontanflexibilität andererseits ist zweifellos interessant. Die Abgrenzung der Spontanflexibilität von Kreativität sowie innovativem Verhalten bleibt hierbei allerdings unklar, auch wenn SCHMUCK (1996, S. 194) Spontanflexibilität als eine unter mehreren Voraussetzungen für Kreativität bezeichnet. Zudem stellt sich die Frage, inwieweit die von SCHMUCK (1996) vorgeschlagene, idealtypische Unterscheidung zwischen spontaner und adaptiver Flexibilität für das Alltagsverhalten von Belang ist, ob eine solche in der Realität überhaupt

gemacht werden kann. Weiterhin scheint mir problematisch, Verhalten nur dann als (spontan) flexibel zu bezeichnen, wenn es durch effizienteres, funktionaleres ersetzt wird – auch weil damit eine zu starke Einschränkung des Konzepts verbunden ist.

4.3.3.3 Verfahren zur Erfassung von Flexibilität bzw. Rigidität

Die *Allgemeine* (Persönlichkeits-) *Psychologie*, welche sich für generell gültige, personenübergreifende Erklärungen menschlichen Verhaltens und Erlebens interessiert, liefert ein mehrfach repliziertes Befundmuster: Mit der Routinisierung einer Verhaltenssequenz nimmt die Bereitschaft ab, die eingeübte Gewohnheit zugunsten einer – womöglich effizienteren – Alternative zu verlassen (vgl. z.B. LUCHINS, 1965; MCKELVIE, 1990). Gefunden wurde dieser Mechanismus mit der klassischen Versuchsanordnung der Wasserumfüllaufgabe: Hierbei erhalten die Probandinnen und Probanden drei unterschiedlich grosse Wasserbehälter, von denen einer gefüllt ist. Ein anderer soll mit einer vorgegebenen Teilmenge gefüllt werden, was ausschliesslich durch eine bestimmte, in allen sechs gestellten Aufgaben identische Abfolge von Umfüllungen möglich ist (sog. ‚Einstellungs-Bedingung‘). Danach wird geprüft, ob sich die Versuchspersonen von der betreffenden Strategie lösen können, wenn sich diese bei den nachfolgenden Aufgaben nicht mehr als effizient erweist oder gar nicht mehr zur Lösung führt. LUCHINS (1965) konnte in seiner klassischen und inzwischen mehrfach bestätigten Studie zeigen, dass ein überwiegender Teil der untersuchten Erwachsenen mit unterschiedlichen Bildungsgraden auf der eingeübten Routine beharrte. Wenn die entsprechende Einstellungs-Bedingung hingegen weggelassen und gleich die siebte Aufgabe der Versuchsfolge dargeboten wurde (Kontrollbedingung), wählten die Testpersonen ausnahmslos die zweckmässigste Lösung.

In der *Differentiellen Psychologie*, welche anstelle allgemeiner Gesetzmässigkeiten individuelle Unterschiede im Verhalten und Erleben fokussiert, existieren verschiedene Theorie- und Forschungsansätze, welche sich mit dem durch die Pole ‚Flexibilität‘ versus ‚Rigidität‘ gekennzeichneten Persönlichkeitsmerkmal beschäftigen. Wie im vorgängigen Kapitel 4.3.3.2 dargestellt, besteht allerdings kein Konsens darüber, was unter Flexibilität bzw. Rigidität genau zu verstehen ist und wie diese operationalisiert werden sollte; ein ‚Schicksal‘, das dieses Konstrukt mit so vielen anderen teilt. Die von BRESKIN im Jahre 1968 gemachte Feststellung, wonach „the tests of rigidity have been as varied as the theories concerned with this personality phenomenon“ (S. 1203, zit. nach SCHMUCK, 1996, S. 20), ist deshalb nach wie vor gültig.

Die vielfältigen Operationalisierungsvorschläge können danach klassifiziert werden, ob sie das Personenmerkmal der Flexibilität - Rigidität auf indirektem Weg über Urteile von Probanden (visuelle Präferenzen; Fragebogenmethode) oder auf direktem Weg durch Beobachtung konkreter Verhaltensabläufe von Versuchspersonen (Tests; Experimente) zu messen versuchen.

Indirekte Verfahren zur Erfassung von Flexibilität

BRESKIN (1968) versuchte Flexibilität - Rigidität durch *visuelle Präferenzurteile* zu erfassen. Sein Verfahren besteht aus 15 Paaren von Figuren, von denen jeweils eine von harmonischer, prägnanter Gestalt ist. Die Probanden müssen für jedes Paar entscheiden, welche Figur sie als angenehmer empfinden. Die Anzahl der gewählten harmonischen Figuren gilt als Indikator für Rigidität. BRESKIN geht hierbei von folgender Annahme aus: „A rigid individual would require a greater degree of structure in his environment than a non-rigid person“ (1968, S. 1203, zit. nach SCHMUCK, 1996, S. 20). Er beruft sich hierbei nicht zuletzt auf FRENKEL-BRUNSWIK (1949), welche ‚autoritären‘ Personen grössere Intoleranz gegenüber Mehrdeutigkeiten zuschrieb (vgl. dazu Kapitel 4.3.1) sowie auf LUCHINS und LUCHINS (1959), welche nachweisen konnten, dass als rigide eingestufte Personen eine Tendenz zu grösserer wahrnehmungsbezogener Geschlossenheit zeigen.

Der Schluss von Figurpräferenzen auf Flexibilität – sei diese kognitiver, affektiver oder konativer Art – scheint gleichwohl recht gewagt und konnte bislang denn auch nicht überzeugend empirisch belegt werden (vgl. SCHMUCK, 1996, S. 21).

Die Fragebogenmethode ist der gebräuchlichste Weg zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen, auch im Falle der Flexibilität - Rigidität. Dass sich das Interesse der Fragebogenkonstrukteure dabei lange auf den Rigiditäts-Pol konzentrierte, zeigen die Namen der entsprechenden Verfahren: Zu diesen gehören neben vielen anderen die ‚Rigidity scale‘ von WESLEY (1953), die ‚Rigidity of Attitudes regarding Personal Habits Scale‘ (RAPH scale) von MERESKO, RUBIN, SHONTZ und MORROW (1954), die ‚Rigidity scale‘ von REHFISCH (1958), der ‚Test of Behavioral Rigidity‘ (TBR) von SCHAIE (1960) oder der auf letzterem aufbauende, deutschsprachige ‚TBR-Fragebogen zur behavioralen Rigidität‘ (TBR-FR) von KRAMPEN (1977) sowie der ‚Rigiditätsfragebogen‘ von OESTERREICH (1974) (für eine Übersicht vgl. z.B. ROBINSON & SHAVER, 1973; SCHMUCK, 1996; ZUMA, 1983). Kaum erstaunen kann die Tatsache, dass die genannten Autoren das Merkmal der Rigidität nicht einheitlich konzipiert haben, wenngleich die meisten älteren Operationalisierungen eine auffallende Nähe zu Variablen wie derjenigen der Ambiguitätsintoleranz (FRENKEL-BRUNSWIK, 1949), des Autoritarismus (ADORNO et al., 1950) oder des Dogmatismus (ROKEACH, 1960) aufweisen.

Auf Fragebogenebene existieren darüber hinaus mehrere Instrumente, welche Flexibilität bzw. Rigidität nicht exklusiv, sondern zusammen mit anderen Persönlichkeitsfaktoren zu messen versuchen: Zu diesen, nachfolgend kurz dargestellten Verfahren gehören das ‚California Psychological Inventory‘ (CPI) von GOUGH (1975) beziehungsweise dessen deutsche Fassung von WEINERT, STREUFERT und HALL (1982) ebenso wie der ‚Mehrdimensionale Persönlichkeitstest für Erwachsene‘ (MPT-E) von SCHMIDT (1981) und das ‚Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung‘ (BIP) von HOSSIEP und PASCHEN (1998).

Das ‚California Psychological Inventory‘ (CPI) von GOUGH (1975) als ein weit verbreitetes psychologisches Instrument hat die Identifikation von solchen Persönlichkeitscharakteristika zum Ziel, „which have a wide and pervasive applicability to human behavior, and which in addition are related to the favorable and positive aspects of personality rather than to the morbid and pathological“ (GOUGH, 1975, S. 5). Als eine von 18 Variablen, welche in teilweiser Abhängigkeit voneinander stehen, erfasst das CPI auch die Flexibilität im Denken und gesellschaftlichen Verhalten.

HOSSIEP et al. (2000) weisen allerdings auf die im deutschsprachigen Raum ausstehenden Validitätsbemühungen bezüglich des CPI hin und erwähnen schwergewichtige Probleme bezüglich „der Akzeptanz des Testverfahrens seitens der Teilnehmer sowie hinsichtlich der sozialen Validität“, muss eine Reihe von Fragen doch als „unangebracht, invasiv, skurril und irritierend beurteilt werden“ (S. 152).

Der ‚Mehrdimensionale Persönlichkeitstest für Erwachsene‘ (MPT-E) von SCHMIDT (1981) wurde explizit für die Berufs- und Betriebspraxis entwickelt und stellt damit einen der wenigen berufsbezogenen Persönlichkeitstests deutschsprachigen Ursprungs dar. Zur Bestimmung der Merkmalsbereiche, „die in Ausbildung und Beruf von praktischer Relevanz sind“ (SCHMIDT, 1981, S. 5), nahm der Autor eine Analyse von 200 Persönlichkeitsgutachten vor, welche von Diplom-Psychologen im Rahmen von Personalauswahlprozessen erstellt worden waren: Neben der Begabung wurden darin u.a. soziale Kompetenzen, die psychische Stabilität, Flexibilität, Durchsetzungsvermögen und Leistungsmotivation besonders häufig angesprochen.

Eine Sammlung von 212 Aussagen, welche der Erfassung dieser Kategorien dienen sollte und zur Hauptsache aus Aussagen bereits existierender Skalen bestand, wurde nach zweimaliger Testung auf 138 Items gekürzt und einer Faktorenanalyse unterzogen. Am Ende verblieben 89 Items, deren Varianz sich durch sechs Faktoren zusammenfassen liess, welche SCHMIDT (1981, S. 7ff.) wie folgt benannte: Ich-Schwäche, Soziale Erwünschtheit, Rigidität, Risikobereitschaft, Antriebsspannung und Soziale Zurückhaltung. Der Einbezug 15 weiterer Items soll die Identifizierung einer nachlässigen Bearbeitung ermöglichen.

Hohe Werte in der hier besonders interessierenden Rigiditäts-Skala (RG-Skala) weisen nach SCHMIDT (1981, S. 8) auf Starrheit, Kleben am Gewohnten, soziale Zurückhaltung und Zwanghaftigkeit hin, niedrige Werte lassen auf Flexibilität, Wechselhaftigkeit und Aufgeschlossenheit schliessen. Der Wortlaut einer Auswahl der 15 Items, welche die RG-Skala bilden, ist Tabelle 12 zu entnehmen.

Der Halbierungskoeffizient der einzelnen Skalen liegt nach SCHMIDT (1981, S. 11) zwischen .48 und .84 (Rigiditäts-Skala: .56), der Konsistenzkoeffizient zwischen .45 und .83 (Rigiditäts-Skala: .60).

Tab. 12: ‚Mehrdimensionaler Persönlichkeitstest für Erwachsene‘ von SCHMIDT (1981, S. 17): Itembeispiele der Subskala ‚Rigidität‘ mit Faktorenladungen (N = 520)

Nr.	Wortlaut der Items ^a	Faktorenladungen
17.	Mir widerstrebt es, bestimmte Gewohnheiten aufzugeben, weil mein Gefühl sich stark an etwas gewöhnt.	.41
34.	Wenn ich spreche, sage ich Dinge gerade heraus, wie sie mir einfallen, anstatt zu warten, bis ich meine Gedanken genau geordnet habe.	.45
47.	Von einem einmal gesteckten Ziel sollte man sich auf keinen Fall abbringen lassen, ganz gleich, was geschieht.	.36
100.	Meistens schlafe ich ein, ohne dass ich von Gedanken oder Ideen geplagt werde.	.26
Varianzanteil Faktor Rigidität		14.6%

^a Antwortformat: ‚stimmt – stimmt in etwa – stimmt kaum – stimmt nicht‘

Gemäss HOSSIEP et al. (2000, S. 140f.) blieb die Beachtung des MPT-E in der wissenschaftlichen Literatur bisher äusserst gering, die Forschungsaktivitäten beschränken sich auf diejenigen des Testautors. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass das Instrument aus teststatistischer Sicht nicht über alle Zweifel erhaben ist; u.a. sind die Items der RG-Skala allesamt in gleicher Richtung formuliert, weshalb Zustimmungstendenzen zu hohen Rigiditätswerten führen. Auch die (Augenschein-)Validität eines Teils der Items lässt zu wünschen übrig (vgl. Tabelle 12, Item-Nr. 34 u. 100).

Das ‚Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung‘ (BIP) von HOSSIEP und PASCHEN (1998) misst insgesamt vierzehn überfachliche Kompetenzen (vgl. Abbildung 8), welche von den Autoren als für das Berufsleben relevant angesehen werden. Als Grundlage zur Konstruktion des Verfahrens analysierten die Testautoren nicht alleine die einschlägige Literatur, sondern befragten auch zahlreiche Personalfachleute zu den aus deren Sicht bedeutsamen Dimensionen der Persönlichkeit.

Im Rahmen ihres Inventars konzeptualisieren HOSSIEP und PASCHEN (1998) die dem Arbeitsverhalten zugeordnete *Flexibilität* als „hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue oder unvorhergesehene Situationen einzustellen und Ungewissheit zu tolerieren; Offenheit für neue Perspektiven und Methoden; hohe Veränderungsbereitschaft“ (S. 18). Die entsprechende Skala überschneidet sich nach Angaben der Autoren mit dem Konstrukt ‚Offenheit für Erfahrungen‘ im Big-Five-Modell (vgl. BORKENAU & OSTENDORF, 1993; COSTA & MCCRAE, 1985). Der Big-Five-Faktor ist allerdings breiter angelegt; „die mit ihm erfasste Offenheit und Umstellungsfähigkeit greift weite Lebensbereiche ab. Der Gegenstandsbereich im BIP ist auf die berufliche Flexibilität beschränkt. Die Skala erfasst im wesentlichen die Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf veränderliche berufliche Bedingungen und wechselnde Situationen einzustellen“ (HOSSIEP & PASCHEN, 1998, S. 23).

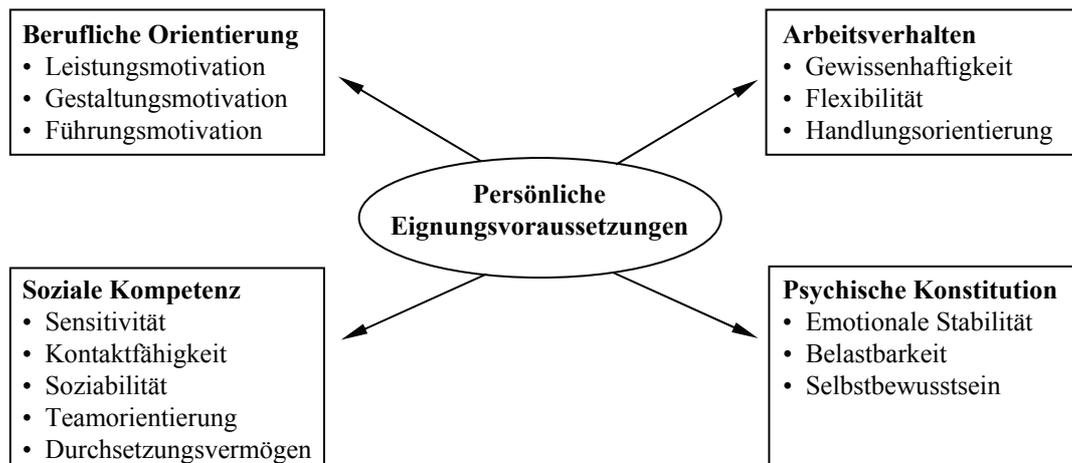


Abb. 8: Die Dimensionen des BIP (nach HOSSIEP & PASCHEN, 1998, S. 17)

Die Berufsbezogenheit widerspiegelt sich auch im Wortlaut der betreffenden Items (vgl. Tabelle 13), welche aus einer dreimaligen Überarbeitung des BIP und einer Testung an ca. 8000 Personen resultierten.

Tab. 13: Sub-Skala ‚Flexibilität‘ des BIP von HOSSIEP und PASCHEN (1998, S. 162): Wortlaut und Trennschärfen der Items (N = 5245)

Nr.	Wortlaut des Items ^a	r _{it}
12.	Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich abschätzen kann, was mich erwartet.*	.69
27.	Wenn sich die Schwerpunkte meiner Tätigkeit völlig verändern, kann ich mich problemlos darauf einstellen.	.57
42.	Ich empfinde es als Herausforderung, wenn ich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert werde.	.66
58.	Mir ist es lieb, wenn ich den Ablauf eines Arbeitstages genau planen kann.*	.55
74.	Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt bleiben.*	.67
90.	Ich empfinde Unbehagen bei Aufgaben, die unklar definiert sind.*	.56
105.	Ich befasse mich gern mit Aufgaben, die schnelles Handeln verlangen.	.62
120.	Ich rücke nur ungern von einem festen Tagesablauf ab.*	.62
135.	Es ist mir angenehm, wenn bei einer Tätigkeit die Anforderungen häufig wechseln.	.56
149.	Ich möchte nach Möglichkeit keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert.*	.68
163.	Wenn das meiste vorhersehbar ist, verliert die berufliche Tätigkeit für mich ihren Reiz.	.52
177.	Es ist mir angenehm, exakte Handlungsanweisungen zu erhalten.*	.62
189.	Ich fühle mich am wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.*	.72
198.	Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.	.73

^a Antwortformat: 6-Punkt-Likert-Skala von ‚trifft voll zu‘ bis ‚trifft überhaupt nicht zu‘

* Negativ gepolte Items (Verneinung ergibt hohe Flexibilitäts-Werte)

Die interne Konsistenz der Flexibilitätsskala beträgt $\alpha = .87$ ($N = 5354$), die Retestreliaibilität liegt nach einem Intervall von 8-10 Wochen bei $.86$ ($N = 108$). HOSSIEP und PASCHEN (1998) schreiben weiter, dass sich in beinahe allen von ihnen durchgeführten, ausschliesslich heuristischen Zwecken dienenden Faktorenanalysen „Faktoren mit weitgehender Deckungsgleichheit zu den 14 Dimensionen des BIP“ fanden (S. 21). Gegen eine weitgehende Unabhängigkeit der erfassten Variablen sprechen allerdings die teilweise hohen Interkorrelationen der einzelnen Skalen; so korreliert Flexibilität bspw. mit $r = .61$ mit Belastbarkeit und mit $r = .56$ mit Führungsmotivation sowie Selbstbewusstsein (HOSSIEP & PASCHEN, 1998, S. 31). Untersuchungen zur externen Validität des Verfahrens haben gezeigt, dass es substantielle Zusammenhänge der BIP-Skalen mit dem Einkommen, der hierarchischen Position, der Selbsteinschätzung des beruflichen Erfolges und der Tätigkeitszufriedenheit gibt. Zudem liegt eine gute Korrespondenz zwischen den BIP-Ergebnissen und Fremdeinschätzungen vor (vgl. HOSSIEP & PASCHEN, 1998).

Direkte Verfahren zur Erfassung von Flexibilität

Da direkte Verfahren zur Erfassung von Flexibilität für den empirischen Teil dieser Arbeit nicht von Belang sind, sollen diese hier nur kurz behandelt werden. Eine ausführlichere Darstellung entsprechender Methoden findet sich bei SCHMUCK (1996).

Zu den Testanordnungen, welche den Flexibilitätsgrad anhand der *Umstellung von eingeübten Verhaltensmustern* zu bestimmen versuchen, gehört neben der oben erwähnten Wasserumfüllaufgabe u.a. der ‚Wisconsin-Card-Sorting-Test‘ (WCST) von HEATON, CHELUNE, TALLEY, KAY und CURTISS (1993). Die Probanden haben hierbei Spielkärtchen nach einem bestimmten Merkmal zu sortieren. Ein schnelles Verlassen des anfänglich günstigen, dann jedoch nicht mehr zum Erfolg führenden Verhaltensmusters wird als Zeichen hoher (kognitiver) Flexibilität gedeutet.

SCHMUCK (1996; vgl. auch SCHMUCK und WÖBKEN-BLACHNIK, 1996; SCHMUCK, MÜLLER & HOHMANN, 1998) bestimmt die Verhaltens- bzw. spontane Flexibilität u.a. mit den sogenannten Gauss-Aufgaben, einer Reihe von Rechenaufgaben, welche am Computer bearbeitet werden. Je früher und effizienter ein Proband die zunächst naheliegende Additionsroutine zugunsten eines kürzeren Rechenweges verlässt, desto höher wird dessen Neigung zur spontanen Verhaltensoptimierung eingeschätzt.

Auch bei SCHAIES (1960) Versuch, motorisch-kognitive Rigidität abzuschätzen, werden die Probanden herausgefordert, eine unmittelbar vorangegangene Bearbeitungsprozedur zu verändern: So haben die Versuchspersonen in einer der gestellten Aufgaben 2,5 Minuten Zeit, um einen Text abzuschreiben, dessen Worte aus drei unterschiedlichen Kombinationen von Gross- und Kleinbuchstaben zusammengesetzt sind. Danach steht die gleiche Zeit zur Verfügung, um den Text ein zweites Mal abzuschreiben, wobei alle Buchstaben zu invertieren sind. Als Indika-

tor für motorisch-kognitive Flexibilität gilt das Verhältnis zwischen den korrekten Worten aus Bedingung zwei und jenen aus Bedingung eins.

Einen anderen Ansatz zur Erfassung von (kognitiver) Flexibilität verfolgen Forscher, welche davon ausgehen, dass flexibles Verhalten die Fähigkeit zur Bildung ungewöhnlicher *Assoziationen* voraussetze. Zu diesen gehören GUILFORD und HOEPFNER (1976), welche Flexibilität u.a. mit dem Test der ‚unusual uses‘ prüfen. Die Probanden werden hierbei aufgefordert, ungewöhnliche Verwendungen vorgegebener Gegenstände zu nennen. Die konkreten Vorschläge können unterschiedlichen Funktionen oder Kategorien zugeordnet werden. Als Flexibilitätsindikator werden die Wechsel zwischen solchen Kategorien ausgezählt.

4.3.3.4 *Bewertung des Konzepts der Flexibilität*

„Die Tatsache, dass ‚Flexibilität‘ – verstanden als Bereitschaft und Fähigkeit, sich rasch auf sich verändernde Verhältnisse einzustellen – eine wichtige Voraussetzung für die Bewältigung der Anforderungen vieler Tätigkeiten im heutigen Berufsalltag darstellt, ist nahezu eine Selbstverständlichkeit“ (HOSSIEP & PASCHEN, 1998, S. 7), wobei diese Aussage durchaus über den Berufsalltag hinaus Gültigkeit beanspruchen darf. Gleichzeitig ist das Persönlichkeitsmerkmal der Flexibilität ein treffliches Beispiel dafür, dass die Forschung psychologischen Konzepten, welche für unsere Lebenspraxis von grosser Bedeutung sind, nicht immer die ihnen gebührende Beachtung schenkt. Flexibilität wird in der differentiellen Psychologie jedenfalls, sowohl bezüglich Quantität wie auch Qualität, bedeutend stiefmütterlicher behandelt als wesentlich ‚exotische‘ Konstrukte.

Der vorangehende Abriss verschiedener Ansätze, Flexibilität zu erfassen, macht zudem deutlich, wie heterogen die Auffassungen über dieses Konstrukt und adäquate Messmethoden sind. Es erstaunt denn auch nicht, dass mit unterschiedlichen Methoden gewonnene Flexibilitätsmasse für gewöhnlich kaum miteinander korrelieren (vgl. SCHMUCK, 1996, S. 30f.).

Wenn das Konstrukt der Flexibilität bzw. Rigidität dennoch in diese Arbeit mit einbezogen und als Element der Unsicherheitstoleranz verstanden wird, hat das mit der Art und Weise zu tun, wie dieses in Fragebogen verschiedener Autoren operationalisiert wird – ganz im Sinne von KLINE (2000, S. 106), der meint: „Verbal definitions in psychology are usually not useful, and concepts are better defined in terms of their measurement.“ So versucht REHFISCH (1958, zit. nach ROBINSON & SHAVER, 1973, S. 391) Rigidität u.a. mit Items wie „I don’t like to undertake any project unless I have a pretty good idea as to how it will turn out“ oder „I don’t like things to be uncertain and unpredictable“ zu erfassen. Die von KRAMPEN (1977, zit. nach ZUMA, 1983, D11, S. 5) vorgestellte Skala zu behavioraler Rigidität enthält Aussagen wie „Wenn man alle Umstände beachtet, so gibt es für die meisten Fragen genau eine richtige und gute Antwort“ oder

„Ich mag Dinge und Vorgänge nicht, die unsicher und nicht vorhersagbar sind“, und im Rigiditätsfragebogen von OESTERREICH (1974, zit. nach ZUMA, 1983, D12, S. 6) haben die Probanden zu Items wie „Neue und ungewöhnliche Situationen sind mir unangenehm“ Stellung zu nehmen. Auch die Subskala ‚Flexibilität‘ von HOSSIEP und PASCHEN (1998, vgl. Tabelle 13) ist ein Beispiel für die unverkennbare Nähe zum Konzept der Unsicherheitstoleranz.

Auf theoretischer Ebene zeigt sich diese Nähe u.a. bei MÖHLENKAMP (1975), welcher Unsicherheitsintoleranz als integratives Konstrukt für verschiedene, darunter auch rigide Verhaltensweisen sieht (vgl. Kapitel 4.2.2), weiter bei HOFSTEDE (1991; vgl. Kapitel 4.2.3), gemäss dem die Persönlichkeitsdimension der Unsicherheitsvermeidung „opposes rigid to more flexible societies“ (S. 11) sowie bei HOSSIEP und PASCHEN (1998, S. 18), welche Flexibilität u.a. als hohe Bereitschaft und Fähigkeit, Ungewissheit zu tolerieren, als Offenheit für neue Perspektiven und Methoden sowie als hohe Veränderungsbereitschaft konzeptualisieren.

4.3.4 Beziehung zwischen den Teilkonzepten psychologischer Unsicherheitstoleranz

In den vorangegangenen Kapiteln 4.3.1 bis 4.3.3 wurde die sowohl auf theoretischer Ebene wie auch auf Ebene der Operationalisierung auszumachende Nähe der Konstrukte der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität zu jenem der Unsicherheitstoleranz dargestellt. In der Tat verbergen sich hinter unterschiedlichen Bezeichnungen oft sehr ähnliche Persönlichkeitskonzepte. Davon gehen auch BAR-TAL, KISHON-RABIN und TABAK (1997) aus, wenn sie das Bedürfnis nach kognitiver Struktur in einem Artikel wie folgt beschreiben:

Over the years it has gone under different names, each with its particular theoretical elaboration (e.g. tolerance of ambiguity, dogmatism, open mindedness, certainty orientation, need for cognition, desire for simple structure, personal need for structure, need for cognitive closure, and preference consistency). (S. 1158)

In diesem Kapitel sollen die Beziehungen zwischen den Dimensionen der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität bzw. Rigidität etwas genauer betrachtet werden, auch im Sinne einer Auslotung, ob diese tatsächlich unter dem Konstrukt der Unsicherheitstoleranz subsumiert werden können.

Die Ähnlichkeit der Konzepte der *Ambiguitätstoleranz* und des *Strukturbedürfnisses* zeigt sich vor allem in der Beschreibung dieser Persönlichkeitsdimensionen durch verschiedene Autoren. Bereits FRENKEL-BRUNSWIK (1949) schloss aus der Tendenz von Individuen, mehrdeutige Sachverhalte in weniger komplexe umzustrukturieren, auf Ambiguitätstoleranz. Gemäss THOMPSON et al. (1992, S.3) bevorzugen Individuen mit ausgeprägtem Strukturbedürfnis „structure and clarity in most situations, with ambiguity and ‚grey areas‘ proving troublesome and annoying“ (zit. nach NEUBERG & NEWSOM, 1993, S. 115). In ähnlicher Weise definieren ROMAN et al. (1995, S. 121)

das Strukturbedürfnis als „desire for clarity and certainty and the concomitant aversion for ambiguity.“ Laut NEUBERG und NEWSOM (1993, S. 114) zeigt sich das Strukturbedürfnis im Ausmass, in welchem Personen „cognitively structure their worlds in simple, unambiguous ways“ (S. 114). Auch PERREAULT und BOURHIS (1999) bezeichnen die Abneigung gegenüber und das Unwohlsein in mehrdeutigen Situationen als ein wesentliches Merkmal von Personen mit einem starken Bedürfnis nach Strukturen. Weiter konstatieren Autoren wie NEUBERG und NEWSOM (1993), BAR-TAL et al. (1997) oder ELOVAINIO und KIVIMÄKI (2001), dass das Bedürfnis nach vereinfachender Struktur auch ein Element anderer Persönlichkeitskonzepte darstelle, so u.a. der Ambiguitätsintoleranz.

WOLFRADT et al. (1999, S. 308) halten demgegenüber fest, dass das persönliche Bedürfnis nach Struktur (PNS) phänomenologisch vom Konstrukt der Ambiguitätsintoleranz (AIT) getrennt werden müsse: „Während AIT stärker die semantische Qualität von Reizen – d.h. auf die Mehrdeutigkeit konkurrierender Merkmalseigenheiten – fokussiert, geht es bei der PNS um eine übergeordnete Tendenz, Reize unabhängig von ihren Qualitäten zu strukturieren.“

Studien, in welchen die beiden Dimensionen miteinander in Beziehung gesetzt wurden, sind dünn gesät. Eine Ausnahme bilden zwei von NEUBERG und NEWSOM (1993, S. 120) durchgeführte Erhebungen mit Studierenden der Psychologie, aus welchen signifikante, wenn auch nicht übermässig hohe Korrelationen von $r = .18$ ($N = 191$) sowie $r = .36$ ($N = 360$) resultierten. In einer ebenfalls von NEUBERG und NEWSOM (1993) realisierten Studie zeigten Individuen mit einem ausgeprägteren Strukturbedürfnis stärkere Tendenzen, andere Personen in mehrdeutigen Situationen zu stereotypisieren. Eine Untersuchung von BUDNER (1962) schliesslich brachte zu Tage, dass Medizinstudenten mit einer hohen Ambiguitätstoleranz zur Wahl relativ unstrukturierter Arbeitsfelder (z.B. Psychiatrie) tendierten, solche mit einer niedrigen zur Wahl eher strukturierter Tätigkeitsbereiche (z.B. Geburtshilfe und Chirurgie).

Auch zwischen der *Ambiguitätstoleranz* und *Flexibilität* sind deutliche Berührungspunkte auszumachen, wobei in den entsprechenden Abhandlungen meist vom Pol der Rigidität die Rede ist.

Als mögliche Verhaltensdispositionen von Ambiguitätsintoleranz nannte FRENKEL-BRUNSWIK (1951, S. 357) u.a. „acceptance of attitude statements representing a rigid, black-white view of life“ sowie „a rigid dichotomizing into fixed categories“. In einem zwei Jahre zuvor erschienenen Beitrag setzte FRENKEL-BRUNSWIK (1949, S. 117) Ambiguitätsintoleranz gar explizit mit Rigidität gleich. Auch mit der Art und Weise, wie sie Ambiguitätsintoleranz zu erfassen versuchte (vgl. Kapitel 4.3.1.3), dürfte FRENKEL-BRUNSWIK mindestens ebenso sehr auf Rigidität abgezielt haben, was von Autoren wie MACDONALD (1970) denn auch kritisiert wurde. MÖHLENKAMP (1975, S. 46f.) bezeichnet Ambiguitätsintoleranz, Rigidität und Dogmatismus als sich überlappende Konstrukte, zwischen denen sich sowohl theoretisch wie auch historisch eine enge Beziehung feststellen lasse, und fasst „der Einfachheit halber die mit den drei Konstrukten ... verbundenen Verhaltensweisen unter dem Begriff ‚rigides Verhalten‘“ gar zusammen (S. 50).

Die „insbesondere auch von MACDONALD (1970) vehement vertretene Position einer prinzipiellen Unterschiedlichkeit von Ambiguitätsintoleranz und Rigidität dürfte zumindest durch die von ihm selbst erhobenen Daten eher als in Frage gestellt zu erachten sein“ (REIS, 1996, S. 11). In der Tat ermittelte MACDONALD (1970, S. 796) in einer Untersuchung mit 789 Studienanfängern eine Korrelation von immerhin $r = .41$ zwischen diesen beiden Konstrukten. Überzufällige Zusammenhänge zwischen Massen der Ambiguitätsintoleranz und der Rigidität konnten auch von BRENGELMANN und BRENGELMANN (1960), NORTON (1975), RUCH und HEHL (1983) oder BHUSHA und AMAL (1986) nachgewiesen werden. Wenn einige dieser Korrelationen ihre Signifikanz auch dem Umstand verdanken dürften, dass die beiden Konzepte teilweise konfundiert wurden und zur entsprechenden psychometrischen Erfassung oft ähnliche oder gar identische Items eingesetzt worden sind (z.B. von BRENGELMANN & BRENGELMANN, 1960), ist dies lediglich ein weiterer Beleg für die Nähe der beiden Konstrukte. Hierfür zeugt letztlich auch eine Erhebung von KIRTON (1981), welcher die Verfahren von BUDNER (1962) und MACDONALD (1970) mit Instrumenten zur Erfassung von ‚Inflexibility‘, Rigidität, Konservatismus und Dogmatismus verglich: Die beiden Ambiguitätstoleranz-Werte korrelierten nicht stärker miteinander als mit den anderen einbezogenen Konstrukten.

Über die Beziehung zwischen dem *Bedürfnis nach Struktur* und *Flexibilität* bzw. *Rigidität* liegen nur sehr wenige Abhandlungen vor, was wohl auch dadurch bedingt sein dürfte, dass es sich beim Strukturbedürfnis um ein vergleichsweise junges und bis anhin nicht allzu breit diskutiertes Konstrukt handelt.

BRESKIN geht davon aus, dass ein rigides Individuum „would require a greater degree of structure in his environment than a non-rigid person“ (1968, S. 1203, zit. nach SCHMUCK, 1996, S. 20). Auch NEUBERG und NEWSOM (1993) halten fest, dass Persönlichkeitskonstrukte wie jenes der Rigidität die Vorliebe für kognitive Einfachheit und Struktur als *ein* Element ihrer Konzeptionen enthalten.

In drei Datenerhebungen mit Studierenden der Psychologie (N = 191 bis 851) resultierten zwischen der ‚Personal Need for Structure Scale‘ (vgl. Kapitel 4.3.2.3) und einer Rigiditäts-Skala hochsignifikante Korrelationen von $r = .48$ bis $.60$ (NEUBERG & NEWSOM, 1993, S. 120).

Besonders augenfällig zeigt sich die Nähe der Konstrukte der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität auf Ebene ihrer Operationalisierungen. In Kapitel 6.2.3 werden die semantischen Ähnlichkeiten zwischen den jeweiligen Items illustriert.

4.4 FAZIT

Differentialpsychologische Aspekte bezüglich der Wahrnehmung von, der Einstellung gegenüber und dem Umgang mit Unsicherheit werden in der Psychologie eher marginal rezipiert. Ein Grund dafür kann in der nur schwierig zu operationalisierenden Natur dieses Persönlichkeitskonstrukts gesehen werden. Jedenfalls überzeugen die dazu vorliegenden Versuche nur bedingt. Die in Kapitel 4.2 dargestellten Konzepte wurden deshalb um jene der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität ergänzt. Letztere tragen den Begriff der ‚Unsicherheit‘ oder ‚Ungewissheit‘ zwar nicht in ihrem Namen, befassen sich aber ebenso mit dem gemeinten Sachverhalt. Inwieweit diese drei Persönlichkeitsmerkmale hinsichtlich ihrer Operationalisierungen effektiv unter jenem der Unsicherheitstoleranz subsumiert werden können, wird der empirische Teil dieser Abhandlung zeigen müssen.

Unter Rückbezug auf die vorgängig beschriebenen, sich implizit oder explizit mit Unsicherheit befassenden Ansätze kennzeichnet das Persönlichkeitsmerkmal der Unsicherheits(in)toleranz im Verständnis dieser Arbeit die Art und Weise, wie Personen mehrdeutige, unstrukturierte und/oder wenig vertraute Informationen und Situationen wahrnehmen, und wie sie mit diesen sowie mit sich widersprechenden Sichtweisen, Unvorhersehbarkeiten und potentiellen Veränderungen umgehen. Während sich *Unsicherheitsintoleranz* darin manifestiert, dass die genannten Merkmale negativ eingeschätzt werden bzw. mit negativen Affekten gekoppelt sind, werden *Ambivalenzen*, *Unvorhersehbarkeiten*, *Veränderungen* etc. von *unsicherheitstoleranten* Personen weniger negativ wahrgenommen und nicht in gleichem Masse aktiv gemieden. In Abgrenzung zu den Entwürfen von MÖHLENKAMP (1975) oder SORRENTINO et al. (1984) müssen Unsicherheiten jedoch auch von diesbezüglich toleranten Individuen nicht zwingend als positive Verstärker erlebt werden, geht Unsicherheitstoleranz nicht unabdingbar mit einer Orientierung in Richtung Unsicherheit einher.

Die Dimension der Unsicherheitstoleranz könnte man im Übrigen auch als Modernitäts-Postmodernitäts-Dimension bezeichnen: Während eine niedrige Unsicherheitstoleranz für Ideale und die Suche nach der *einen* Wahrheit steht, repräsentiert eine hohe Unsicherheitstoleranz die für das postmoderne Denken typische Perspektivenvielfalt – und damit die Fähigkeit, die Spannung verschiedener Sichtweisen oder Dissens auszuhalten und konstruktiv zu nutzen. Gleichzeitig gilt es allerdings, auf die Problematik einer generellen Wertung von Unsicherheitstoleranz zu verweisen: Auch wenn diese in der vorliegenden Arbeit als eine Schlüsselvariable im Umgang mit den Anforderungen der Arbeits- bzw. Lebensrealität angesehen und für deren Förderung plädiert wird (vgl. Kapitel 9), gilt für *Unsicherheitsintoleranz* dasselbe, was NEUBERG und NEWSOM (1993) über einen ihrer Teilaspekte, das Strukturbedürfnis, schreiben:

Although creating and using simple structures may have their costs, they also have their benefits. In a confusing, unpredictable, and information-rich world, a lack of general simple structuring motive would leave people bewildered and indecisive. Hence, people simply structure with great frequency. (S. 127)

Ebenso erwähnenswert scheint die Tatsache, dass es neben den hier dargestellten eine grosse Anzahl weiterer Konzepte und Theorien gibt, welche ebenfalls Berührungspunkte zur Toleranz gegenüber Unsicherheiten bzw. Ungewissheiten aufweisen – wenn auch meist nicht in gleichem Masse, wie dies für die gewählten Ansätze gilt. An erster Stelle zu nennen ist hierbei die dem Bedürfnis nach simplifizierender Struktur eng verwandte Persönlichkeitsdimension ‚Need for Cognitive Closure‘ von KRUGLANSKI und seinen Mitarbeitern (vgl. z.B. KRUGLANSKI, 1989; KRUGLANSKI et al., 1997; WEBSTER & KRUGLANSKI, 1994). Als weitere kognitionspsychologisch ausgerichtete Ansätze sind jene der ‚Kognitiven Komplexität‘ (vgl. z.B. BIERI, 1966), der Dissonanztoleranz (FESTINGER, 1957/1978), des ‚Need for cognition‘ (CACIOPPO & PETTY, 1982) und der Konflikttoleranz (BECKER, 1981) zu erwähnen, als stärker motivationspsychologisch verortete Konzepte jene des ‚Sensation-Seeking‘ (ZUCKERMAN, KOLIN, PRICE & ZOOB, 1964), der Variationsmotivation (FISCHER & WIEDL, 1973) bzw. Abwechslungspräferenz (WACKER & NOHL, 1974), der Risikobereitschaft (z.B. SCHMIDT, 1981) und der ‚Routinization‘ (REICH & ZAUTRA, 1991), weiter der ‚Repression versus Sensitization‘ (BYRNE, 1964), der ‚Offenheit für Erfahrung‘ (BORKENAU & OSTENDORF, 1993) sowie der ‚Offenheit für Veränderung‘ (SCHNEEWIND & GRAF, 1998). Nicht zu vergessen sind schliesslich auch sozio-politisch geprägte Ansätze wie jene des Autoritarismus (ADORNO et al., 1950), der ‚Tough- versus Tender-mindedness‘ (EYSENCK, 1954), des Dogmatismus (ROKEACH, 1960) und des Konservatismus bzw. Progressismus (WILSON, 1973).

5 ZIELE UND BEGRÜNDUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG

Die vorliegende Studie verfolgt zwei übergeordnete Ziele: Einerseits sollen Instrumente zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und individueller Unsicherheitstoleranz entwickelt und – zusammen mit einer bestehenden Arbeitszufriedenheits-Skala – einer teststatistischen Prüfung unterzogen werden. Andererseits soll die Beziehung zwischen den Konzepten der Arbeitsplatzunsicherheit, der Arbeitszufriedenheit und der Unsicherheitstoleranz ausgelotet werden, und zwar unter Berücksichtigung weiterer womöglich relevanter Variablen.

Während die psychologische Fachliteratur verschiedene mehr oder weniger etablierte Skalen zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit bereit hält (vgl. Kapitel 2.3 bzw. 3.3), sieht die Sachlage bezüglich Unsicherheitstoleranz etwas anders aus: Von den wenigen bestehenden Instrumenten, welche Einstellungen gegenüber Unsicherheiten zu erheben trachten (vgl. Kapitel 4.2), drängt sich jedenfalls keines für einen Einsatz in unserer Studie auf. Aufgrund der im theoretischen Teil dieser Arbeit angestellten Überlegungen soll stattdessen eine neue Skala zusammengestellt werden, und zwar unter Rückgriff auf die in Kapitel 4.3 eingehend behandelten Konzepte der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität. Ob diese Persönlichkeitsmerkmale hinsichtlich ihrer Operationalisierungen tatsächlich unter jenem der Unsicherheitstoleranz subsumiert werden können, werden teststatistische Prüfungen zeigen müssen.

Obschon das Sicherheitsbedürfnis von GREENHALGH und ROSENBLATT im Rahmen ihrer Abhandlung zur Arbeitsplatzunsicherheit bereits 1984 „as an individual difference dimension moderating individual’s perceptions of threat and their reactions to it“ (S. 440) bezeichnet wurde, fehlen bis heute Studien, welche diese Annahme prüfen. Die Bedeutung der Persönlichkeitsdimension der Unsicherheitstoleranz für die Wahrnehmung und für Auswirkungen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit steht deshalb im Zentrum der Hypothesenprüfungen. Als Auswirkung wird hierbei auf die Arbeitszufriedenheit fokussiert (vgl. Einleitung, Abbildung 1). Des Weiteren werden Beziehungen zwischen der Arbeitsplatzunsicherheit, der Arbeitszufriedenheit bzw. der Unsicherheitstoleranz und Variablen wie der Fluktuationsneigung, der Arbeitsmarktfähigkeit, aber auch demographischen sowie arbeitsplatzspezifischen Merkmalen untersucht.

6 BESCHREIBUNG DER METHODE

In diesem Kapitel soll das Vorgehen zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen bzw. zur Erreichung der formulierten Ziele aufgezeigt werden. Konkret wird die gewählte Methode zur Erhebung der Daten, die Bestimmung der Stichprobe, die Operationalisierung der interessierenden Variablen sowie die Durchführung der Untersuchung an sich beschrieben.

6.1 ART DER DATENERHEBUNG

Die vorliegende Studie beruht auf einem schriftlichen Fragebogen, welchen die Teilnehmenden im World Wide Web ausfüllten.

Die Wahl des Fragebogen-Verfahrens ergab sich aus ökonomischen Gründen (finanzielle und zeitliche Aspekte) ebenso wie aus messtheoretischen: Zumindest bei lesegewohnten Personen bürgen Skalen für eine weitgehende Objektivität und Reliabilität der gewonnenen Daten. Weiter können ehrliche Antworten im Regelfall nur bei glaubhafter Zusicherung der Anonymität erwartet werden (vgl. z.B. v. ROSENSTIEL et al., 1995, S. 242f.), was bei schriftlichen Verfahren bedeutend leichter fällt als beispielsweise bei Interviews. Schliesslich drängte sich die Selektion der Fragebogen-Methode auch aufgrund des bestehenden, im theoretischen Teil dieser Arbeit beschriebenen Ausgangsmaterials auf.

Wie BORG (1989) festhält, stellen sich empirischen Untersuchungen auf dem Gebiet der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit „beträchtliche praktische Probleme in den Weg. Vor allem kann es aus Sicht des Managements nicht erwünscht sein, die Unsicherheit der Arbeitsstelle in der Belegschaft durch umfangreiche Befragungen zu thematisieren“ (S. 118). Gerade für Betriebe, welche mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, scheint dies nachvollziehbar.

Dass solche, für Studien zur Arbeitsplatzunsicherheit besonders interessante Arbeitgeber kaum Hand zur Realisierung einer von externer Seite durchgeführten Felduntersuchung bieten, mussten auch wir erfahren. Während einige der von uns angefragten Unternehmen aus der in besonders starkem Wandel begriffenen Multimedia-Branche ersten Anfragen noch positiv gegenüber standen, bekamen wir schlussendlich durchgängig abschlägigen Bescheid.

In unserem Fall war eine Online-Befragung folglich die einzige Möglichkeit, innerhalb eines beschränkten Zeitrahmens eine ausreichende Zahl potentieller Respondentinnen und Respondenten zu erreichen.

Obschon das World Wide Web ein noch junges Erhebungsmedium darstellt, ist „die Durchführung von Befragungen aller Art mit Hilfe des Internet ... inzwischen sehr weit verbreitet“ (HAUPTMANN, 1999, S. 21). In der Folge sollen die mit Online-Umfragen verbundenen Möglichkeiten und Grenzen etwas näher beleuchtet werden (vgl. z.B. BATINIC & BOSNJAK, 1997; BATINIC, WERNER, GRÄF & BANDILLA, 1999; THEOBALD, 2000).

6.1.1 Möglichkeiten und Grenzen von Online-Befragungen

Gegenüber konventionellen Fragebogenerhebungen zeichnen sich webbasierte Untersuchungsmethoden durch einige entscheidende **Vorteile** aus, v.a. solche forschungsökonomischer Art:

- **Stichprobenrekrutierung:** Im Internet können die Probanden auf unbürokratische Weise erreicht und damit relativ leicht rekrutiert werden, sei dies über E-Mails, Beiträge in Online-Foren bzw. Newsgroups, Eintragungen in WWW-Suchmaschinen und Indizes, Bannerwerbung o.Ä.
- **Internationalität:** Als internationales Medium erlaubt das Internet mit vergleichsweise kleinem Aufwand verbundene, länderübergreifende Erhebungen.
- **Kostenersparnis:** Die mit konventionellen Fragebogen-Erhebungen verbundenen Druck- und Portokosten fallen weg, weshalb sich die Gesamtkosten für Online-Erhebungen unabhängig von der Fallzahl gestalten. Zugleich kann die erstmalige Programmierung von Online-Fragebögen allerdings sehr zeitaufwendig und kostenintensiv sein.
- **Zeiteinsparung:** Online-Befragungen lassen sich in einer vergleichsweise kurzen Zeit durchführen. Die Teilnehmenden übermitteln ihre Antworten elektronisch, wodurch diese unmittelbar nach der Beantwortung des Fragebogens beim Untersuchungsleiter eintreffen. Da die Daten nach der Erhebung nicht mehr eingegeben werden müssen, sondern bereits in digitaler Form vorliegen, ist eine weitere Zeiteinsparung möglich.
- **Ausschalten potentieller Fehlerquellen:** Durch die Übermittlung der Antworten als elektronische Datenpakete und die dadurch entfallende Dateneingabe kann eine potentielle Fehlerquelle (Eingabefehler) umgangen werden. Andererseits werden fehlerhafte Codierungen ‚systematisiert‘.
- **Variabilität:** Fragebögen können, wie auch bei jeder anderen computergestützten Befragung, adaptiv gestaltet werden. In diesem Fall ändert sich die Fragestellung je nach den vorher gegebenen Antworten. Darüber hinaus ermöglicht die Einbindung multimedialer Elemente die Gestaltung von Instrumenten, die für die Befragten besser und einfacher zu handhaben sind als z.B. ein gedruckter Fragebogen.

- **Benutzerkontrolle:** Bei Bedarf können den vom Web-Server aufgezeichneten Log-Files u.a. Datum und Uhrzeit des Zugriffs der Besucher sowie deren Verweildauer entnommen werden. Hierbei gilt es den potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus forschungsethischen Gründen vorgängig mitzuteilen, welche Zusatzinformationen bei einer Online-Umfrage konkret erfasst werden.

Bezüglich Online-Umfragen positiv zu Buche schlagen neben weiteren Vorzügen auch die völlig freiwillige Teilnahme, welche wiederum ehrliche Antworten begünstigt, sowie der genau steuerbare Erhebungszeitraum.

Gleichzeitig sind Online-Umfragen auch mit einigen **Problemen** behaftet:

- **Fehlende Repräsentativität** (vgl. z.B. BANDILLA, 1999; HAUPTMANN, 1999): Die Ziehung einer für die Online-Nutzer repräsentativen Zufallsstichprobe ist schon alleine deshalb nicht möglich, weil die Grundgesamtheit der Internetnutzer nicht bestimmt werden kann. Hinzu kommen Selbstselektionsprobleme, d.h. die Internet-Nutzer entscheiden selber, ob und an welcher Befragung sie teilnehmen – wenn sie über eine laufende Erhebung überhaupt informiert sind, was u.a. von der Art und Intensität ihrer Internetnutzung abhängen dürfte. Diese Situation der aktiven Teilnahmeentscheidung bezeichnet BANDILLA (1999) deshalb als problematisch, weil sie zu einer Verzerrung in den Daten führen dürfte: „Ausser Neugier oder Interesse am Befragungsthema gibt es wohl keinen plausiblen Grund, der die ‚gewöhnlichen‘ Internet-Nutzer dazu bewegen könnte, an einer WWW-Umfrage teilzunehmen“ (S. 13). Die Selbstselektion der Teilnehmenden führt auch dazu, dass über die Nonrespondents keine Informationen vorliegen.

Eine Generalisierung der mit Online-Erhebungen gewonnenen Erkenntnisse auf die Gesamtbevölkerung verbietet sich selbstredend erst recht, unterscheidet sich letztere von der ‚Internetgemeinde‘ in ihrer Zusammensetzung doch (momentan noch?) erheblich; so sind jüngere, männliche Personen und Probanden mit einem höheren Bildungsabschluss im Internet überrepräsentiert (vgl. z.B. JANETZKO, 1999; BANDILLA, 1999; HAUPTMANN, 1999).

Die Problematik der Repräsentativität teilen allerdings alle auf Freiwilligkeit basierenden Erhebungsmethoden, wenn auch in unterschiedlichem Masse. Ohne Freiwilligkeit aber steigt die Wahrscheinlichkeit, bewusst verfälschte Antworten zu erhalten, wodurch die Gültigkeit der gewonnenen Ergebnisse ebenfalls unterminiert wird.

- **Mehrfach-Teilnahmen:** Es ist nur bedingt feststellbar, ob eine Person einen Fragebogen mehrfach ausfüllt und die Umfrageergebnisse damit verfälscht. Durch eine Prüfung der Log-Datei des Servers, auf dem die Umfrage läuft, können mehrfache Zugriffe desselben Netzcomputers jedenfalls nicht zweifelsfrei eruiert und die entsprechenden Datensätze eliminiert werden, arbeiten viele Provider doch mit einer dynamischen IP-Adressierung. Abgesehen davon gingen dabei mit grosser Wahrscheinlichkeit auch Angaben verloren, welche von ver-

schiedenen Personen stammen. Mit Cookies auf dem Rechner des Surfers lassen sich Mehrfach-Teilnahmen ebenfalls nicht zuverlässig vermeiden, da sich diese leicht wieder löschen lassen. Selbst eine Vergabe von Passwörtern, die zu einer einmaligen Teilnahme berechtigen, löst das Problem nicht wirklich (vgl. JANETZKO, 1999).

Die Gefahr, dass eine Person einen Fragebogen mehrfach ausfüllt, scheint im Normalfall allerdings wenig bedeutsam, zumindest, wenn die Umfrage nicht sehr kurz und eine Teilname nicht mit einem materiellen Gewinn bzw. einer Gewinnchancen verbunden ist.

- **Fehlende Rücklaufquote:** Die Bestimmung einer eigentlichen Rücklaufquote ist nicht möglich. Anhand einer Analyse der Log-Files kann – mit erheblichem Aufwand – lediglich eruiert werden, wie gross sich der Anteil der Besucher ausnimmt, welche die Startseite nicht nur angewählt, sondern den Fragebogen auch ausgefüllt haben.
- **Voraussetzungen, Know-how:** Um an einer web-basierten Erhebung teilnehmen zu können, sind der Zugriff auf einen Computer mit Internetanschluss und minimale Anwenderkenntnisse erforderlich.
Know-how in noch stärkerem Masse bedingt die Erstellung eines technisch funktionierenden und bezüglich Gestaltung benutzerfreundlichen Online-Fragebogens. Ferner kann diese mit erheblichem zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden sein – auch wenn hierzu eine wachsende Anzahl an Hilfsmitteln und kommerziellen Werkzeugen zur Verfügung steht.
- **Datensicherheit, Datenschutz:** Entgegen bestehender Vorschriften kann im Internet jede Aktion auch ohne Zustimmung des Internet-Nutzers im Log-File der aufgerufenen Homepage protokolliert werden. Zudem besteht die Gefahr, dass die erhobenen Daten zuwenig vor dem Zugriff Fremder und vor Verlust geschützt werden. Die sichere Übertragung und Speicherung der Ergebnisse ist jedoch zentral.
- **Kosten für Teilnehmende:** Die Benutzung des Internet ist mit (wenn auch sinkenden) Kosten verbunden, für welche im Regelfall die Teilnehmenden bzw. deren Arbeitgeber aufzukommen haben.
- **Abbruchrate, Commitment:** Das Internet ist ein ‚flüchtiges‘ Medium. Wenngleich kaum empirische Befunde dazu vorliegen, lässt sich vermuten, dass Aufmerksamkeitsspannen gerade im World Wide Web sehr kurz sind, weshalb die Abbruchrate bei längeren Fragelisten nicht zu unterschätzen ist.

Daneben sehen sich Online-Untersuchungen mit Problemen konfrontiert, die sich für gewöhnlich auch konventionellen Fragebogen-Erhebungen stellen; so kann z.B. weder kontrolliert werden, unter welchen Umständen der Proband den Fragebogen ausfüllt, noch hat dieser die Möglichkeit, dem Untersuchungsleiter direkt Rückfragen zu stellen.

Im Rahmen unserer Erhebung versuchten wir potentielle, mit Online-Umfragen verbundene Probleme durch verschiedene Massnahmen zu minimieren: Ein mehrfaches Ausfüllen unseres Fragebogens trachteten wir dadurch einzuschränken, dass wir die Teilnahme nicht mit Gewinnchancen verknüpften und pro IP-Adresse höchstens zwei Datensätze in die Auswertungen mit einbezogen. Deren Eingänge auf unserem Server mussten zudem mindestens 15 Minuten auseinander liegen. Für die Online-Umsetzung des Fragebogens zogen wir eine Spezialistin bei. Die Datensicherheit wurde dadurch gewährleistet, dass wir den Zugriff auf den entsprechenden Server durch Passworte schützten. Das Commitment der Teilnehmenden schliesslich versuchten wir durch die Thematik an sich sowie durch eine inhaltlich und formal ansprechende Gestaltung des Fragebogens zu erreichen.

Die mit Online-Umfragen im Vergleich zu konventionellen Fragebogen-Erhebungen verbundenen Vorteile überwiegen mögliche Nachteile in unseren Augen somit deutlich – zumindest im Rahmen unserer Fragestellung.

6.2 OPERATIONALISIERUNG DER VARIABLEN

Die Konstruktion des Fragebogens erfolgte auf Basis der im theoretischen Teil dieser Arbeit dargestellten Literatur und unter Berücksichtigung von Schriftgut zur Testkonstruktion und zu Skalierungstechniken (z.B. BUNGARD, HOLLING & SCHULTZ-GAMBARD, 1996; LIENERT & RAATZ, 1998; MUMMENDEY, 1995; SCHMID, 1992).

In die Operationalisierung gingen die Variablen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit, der Arbeitszufriedenheit, der Unsicherheitstoleranz sowie weitere Konzepte mit ein (vgl. Tabelle 14), die Konstruktion der Skalen erfolgte wo möglich durch eine Zusammenstellung von Items aus bereits bestehenden Fragebogen-Instrumenten (vgl. Kapitel 6.2.1 bis 6.2.3).

Angesichts fehlender bzw. unvollständiger Angaben war es nur vereinzelt möglich, die Messinstrumente aufgrund ihrer Reliabilitäts- und Validitätswerte, die einzelnen Items kraft ihrer Trennschärfen auszuwählen. Die Zusammenstellung der Items bzw. Skalen orientierte sich daher hauptsächlich an nachfolgenden Kriterien:

- Die einzelnen Items sollten sich auf das ihnen zugrundeliegende und im ersten Teil dieser Arbeit beschriebene theoretische Konstrukt beziehen (Augenscheinvalidität).
- Die Fragebogen-Elemente sollten den Geltungsbereich des entstehenden Instruments nicht von vornherein zu stark einschränken, die Skalen die einzelnen Konzepte möglichst gut abdecken.

- Die Items sollten sich durch inhaltlich eindeutige Formulierungen bzw. eine gute Verständlichkeit auszeichnen.
- Die Skalen sollten womöglich positiv und negativ gepolte Aussagen enthalten, um gegen Antworttendenzen gefeit zu sein.
- Die Aussagen sollten eine möglichst geringe Anfälligkeit für das Phänomen der sozialen Erwünschtheit aufweisen.
- Die Aussagen sollten möglichst zeitlos und damit nicht veraltet sein. Zudem sollten sie weder auf eine spezifische Population (z.B. Studierende) zugeschnitten noch auf eine bestimmte Kultur ausgerichtet sein, sondern sich bei verschiedenen Stichproben einsetzen lassen.
- Die Items sollten tendenziell weniger situationsspezifische als situationsübergreifende und damit generalisierbare Aspekte berühren bzw. eher eigenschafts- denn situationsabhängige Merkmale erfassen (vgl. dazu MUMMENDEY, 1995, S. 44ff.).

Zur Einschätzung des Grossteils der Items wurde eine vierstufige, verbal verankerte Rating-Skala (von ‚trifft zu‘ bis ‚trifft nicht zu‘) vorgegeben. Die Zahl der Antwortmöglichkeiten wurde tief gehalten, weil Untersuchungen gezeigt haben, dass eine Mehrzahl von Probanden Probleme mit mehr als fünf Ratingstufen bekundet (vgl. ROHRMANN, 1978). Einzig die Aussagen zur Erfassung verschiedener Zufriedenheits-Aspekte und zur Wichtigkeit von Merkmalen der Arbeit wurden mit einer sechsstufigen Antwortskala versehen (von ‚sehr zufrieden‘ bzw. ‚sehr wichtig‘ bis ‚überhaupt nicht zufrieden‘ bzw. ‚überhaupt nicht wichtig‘). Grund dafür war die Hoffnung auf eine etwas breitere Streuung der Einschätzungen, resultieren aus Studien zur (Arbeits-)Zufriedenheit doch für gewöhnlich erstaunlich homogene, hohe Werte (vgl. Kapitel 3).

Auf die Vorgabe einer mittleren Antwortkategorie wurde verzichtet, da diese nicht eindeutig zu interpretieren ist. MUMMENDEY (1995, S. 56f.) legt dar, dass bei einer entsprechenden Einschätzung tatsächlich eine mittlere Ausprägung vorliegen könne. Ein neutrales Rating könne aber auch im Sinne einer ‚Weiss nicht‘-Antwort gedeutet werden oder Ausdruck dafür sein, dass eine Person das Item als irrelevant einstuft oder dieses nicht vollständig verstanden hat.

Um die Verständlichkeit der Fragebogen-Instruktion und der Items sowie die Benutzerfreundlichkeit abzuklären, wurde das Instrument in einer Pilotstudie 12 Personen zur Bearbeitung vorgelegt. Die erhaltenen Kommentare und Vorschläge dienten der definitiven Erarbeitung des Instruments.

In den nachfolgenden Kapiteln 6.2.1 bis 6.2.3 werden die für unsere Studie zentralsten Skalen genauer beschrieben. Ein Abdruck des vollständigen Fragebogens ist in Anhang C (Version für Angestellte) bzw. Anhang D (Version für Selbständige) zu finden. Sein Aufbau gestaltet sich wie in Tabelle 14 dargestellt.

Tab. 14: Aufbau und Elemente des Online-Fragebogens

Teil	Erfasste Inhalte/Konzepte	Item-Nummern	
		Fragebogen für Angestellte (vgl. Anhang C)	Fragebogen für Selbständige (vgl. Anhang D)
I	Entwicklungen in der Arbeitswelt	II-10	II-10
II	Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit	II1/2/3/10/15	–
	Subjektive Erwerbssicherheit	–	II1/7
	Vorhersehbarkeit der Berufslaufbahn	II7/9/12/14	II4/6/8/10
	Arbeitsmarktfähigkeit (AMF)	II4/5/11, III30, V1/7/11	II2, III2, V1/7/10
	Bedeutsamkeit der Arbeitsplatzunsicherheit	II6/8/13 + AMF-Items	II3/5/9 + AMF-Items
III	Wichtigkeit verschiedener Aspekte der Arbeit	III1-14	–
	Zufriedenheit mit versch. Aspekten der Arbeit	III15-28	–
	Globale Arbeitszufriedenheit	III29	III1
	Globale Zufriedenheit mit der Gesundheit	III30	III2
	Globale Lebenszufriedenheit	III31	III3
IV	Unsicherheitstoleranz, operationalisiert anhand der Konzepte	IV1-24	IV1-24
	- Ambiguitätstoleranz	IV1/4/7/10/13/16/19/22	IV1/4/7/10/13/16/19/22
	- Strukturbedürfnis	IV3/6/9/12/15/18/21/24	IV3/6/9/12/15/18/21/24
	- Flexibilität	IV2/5/8/11/14/17/20/23	IV2/5/8/11/14/17/20/23
V	Fragen zur Person (demographische Angaben, Ausbildung, Beschäftigungsverhältnis etc.)	V1-16	V1-15

6.2.1 Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit

Wie in Kapitel 2.2.2 ausgeführt, wird Arbeitsplatzunsicherheit von verschiedenen Autoren nicht alleine auf einen teilweisen oder vollständigen Verlust von Arbeitsstellen als Ganzes bezogen (sogenannt ‚quantitative Arbeitsplatzunsicherheit‘), sondern auch auf mögliche Veränderungen zentraler Merkmale der Arbeit (sogenannt ‚qualitative Arbeitsplatzunsicherheit‘). Aus Gründen der sprachlichen und konzeptionellen Schärfe verzichten wir in der Folge auf diese Erweiterung.

Zur Messung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit stützen wir uns einerseits auf BORG (1992), welcher es als ratsam bezeichnet, in einschlägigen Erhebungen zumindest zwei Fragen zu stellen; eine, die nach entsprechenden Bedenken fragt (kognitive Dimension), und eine, die Befürchtungen anspricht (emotionale Dimension; vgl. Kapitel 2.2.4). Die von BORG (1992, S. 115) vorgeschlagenen Items wurden für unsere Studie sinngemäss übernommen, einander inhaltlich und hinsichtlich Polung jedoch angeglichen. Zwei weitere, bezüglich Formulierung ebenfalls an unser Antwortformat angepasste Aussagen entstammen einem von SEMMER (1984) entworfenen und in seinen ‚stressbezogenen Tätigkeitsanalysen‘ erfolgreich eingesetzten Fragebogen (vgl. Kapitel 2.3.1). Ergänzt werden diese Items durch eine Aussage, welche eine mögliche Reduktion des Arbeitspensums thematisiert und eigens für die vorliegende Studie entworfen wurde.

Eine Auflistung der zur Erfassung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit herangezogenen Items findet sich in Tabelle 15.

Tab. 15: Skala zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Nr. ^a	Wortlaut des Items	Quelle
II1	Müssen Sie damit rechnen, <u>arbeitslos</u> zu werden? (Originalitem) Ich muss damit rechnen, meinen Arbeitsplatz innerhalb der nächsten zwölf Monate zu verlieren. (Abwandlung v. Verf.)	SEMMER (1984, S. 308)
II2	Ich muss damit rechnen, dass mein Arbeitspensum innerhalb der nächsten zwölf Monate reduziert wird (z.B. Kurzarbeit).	–
II3	Müssen Sie damit rechnen, <u>auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt</u> zu werden? (Gemeint ist eine dauerhafte Umsetzung, nicht kurzfristiges Aushelfen.) (Originalitem) Ich muss damit rechnen, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt zu werden. (Abwandlung v. Verf.)	SEMMER (1984, S. 311)
III10	Meine Stelle ist sicher.* (Originalitem) Meine Arbeitsstelle ist sicher.* (Abwandlung v. Verf.)	BORG (1992, S. 115)
III15	Ich mache mir Sorgen um meine Arbeitsstelle. (Originalitem) Ich mache mir keine Sorgen um meine Arbeitsstelle.* (Abwandlung v. Verf.)	BORG (1992, S. 115)

^a Itemnummer im Fragebogen für Angestellte (vgl. Anhang C)

* Negativ gepolte Items (Verneinung ergibt hohe Unsicherheits-Werte)

6.2.2 Arbeitszufriedenheit

Analog zum ‚Arbeitsbeschreibungsbogen‘ (ABB) von NEUBERGER (1976) bzw. NEUBERGER und ALLERBECK (1978) erfassen wir in unserer Studie sowohl die Gesamt-Arbeitszufriedenheit als auch die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeit. Aufgrund seines Umfangs greifen wir hierfür allerdings nicht auf den ABB zurück, sondern auf ein von UDRIS und RIMANN (1995) vorgelegtes Instrument, welches sowohl die Wichtigkeit von als auch die Zufriedenheit mit insgesamt 14 Merkmalen der Arbeit erfragt. Letztere wurden unverändert übernommen, die Instruktionen und Antwortkategorien jedoch wurden der Grundform unseres Fragebogens angepasst.

Aus inhaltlichen Gründen konnten die Items zur Erfassung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation lediglich in die Fragebogen-Version für Angestellte mit einbezogen werden (vgl. dazu Anhang C, Items III1-28). Die Frage zur Gesamt-Arbeitszufriedenheit hingegen wurde allen ProbandInnen gestellt, ebenso jene nach der Zufriedenheit mit der gesundheitlichen und der Lebens-Situation (vgl. Anhang C, Items III29-31 bzw. Anhang D, Items III1-3).

Auf eine Messung von Arbeitszufriedenheit im Sinne von BRUGGEMANN (1974; BRUGGEMANN et al., 1975; vgl. Kapitel 3.2.2) wurde aus mehreren Gründen verzichtet: Das Problem der Operationalisierung prozessorientierter Formen von Arbeitszufriedenheit konnte bis anhin lediglich ansatzweise gelöst, die postulierten Zufriedenheitsformen nur zum Teil bestätigt werden.

Zudem wäre ein Einbezug weiterer Items unserem Ziel entgegengestanden, den Fragebogen so kurz als möglich zu halten.

6.2.3 Unsicherheitstoleranz

Instrumente, welche Einstellungen gegenüber und den Umgang mit Unsicherheiten zu erfassen versuchen, gibt es einige. Allerdings drängt sich keine dieser in Kapitel 4.2 dargestellten Skalen auf, ist doch jede mit gewissen Mängeln behaftet, insbesondere hinsichtlich teststatistischer Anforderungen.

Zur Operationalisierung der Unsicherheitstoleranz greifen wir deshalb auf die differentialpsychologisch fundierteren Konzepte der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität zurück. Wie in Kapitel 4.3 beschrieben, befassen sich diese ebenfalls mit dem uns interessierenden Sachverhalt, auch wenn sie den Begriff der ‚Unsicherheit‘ nicht in ihrem Namen tragen.

Das von uns zusammengestellte Instrument zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz besteht demgemäss aus drei Unterskalen, welche nachfolgend kurz beschrieben werden. Die Auswahl der je acht Items wurde in erster Linie aufgrund inhaltlicher Gesichtspunkte vorgenommen, insbesondere der Nähe zum dieser Arbeit zugrunde liegenden Verständnis von Unsicherheitstoleranz (vgl. Kapitel 4.4). Gleichzeitig wurde darauf geachtet, nicht mehrere sich kaum voneinander unterscheidende Aussagen zu berücksichtigen.

6.2.3.1 Skala zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz

Der Hauptbestand der zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz beigezogenen Items (vgl. Tabelle 16) entstammt dem ‚Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz‘ (IMA) von REIS (1996, S. 25f.; vgl. auch Kapitel 4.3.1.3), einem der teststatistisch fundiertesten der einschlägigen Instrumente. Dessen Subskala ‚Ambiguitätstoleranz/-intoleranz der Offenheit für neue Erfahrungen‘ (OE) wurden vier Aussagen, der Subskala ‚Ambiguitätstoleranz/-intoleranz gegenüber unlösbar erscheinenden Problemen‘ (PR) eine Aussage und der aus der IMA-Endform gestrichenen Subskala ‚Ambiguitätstoleranz/-intoleranz der Zukunftsplanung‘ (KP) ebenfalls eine Aussage entnommen.

Um eine bezüglich Itemformulierung etwas ausbalanciertere Skala zu erhalten, werden die Items des IMA durch je eine Aussage der ‚Scale of Tolerance-Intolerance of Ambiguity‘ von BUDNER (1962, S. 34) und des ‚Measure of ambiguity tolerance‘ (MAT-50) von NORTON (1975, S. 618) ergänzt.

Tab. 16: Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz: Subskala ‚Ambiguitätstoleranz‘

Nr. ^a	Wortlaut des Items	Ursprungsskala ^b
IV1	Ich weiss gerne im Voraus, was mich in meinem Urlaub erwarten wird.*	IMA-40, Item-Nr. 1 (OE)
IV4	Probleme, die mir unlösbar erscheinen, versuche ich zu umgehen.*	IMA-40, Item-Nr. 27 (PR)
IV7	People who insist upon a yes or no answer just don't know how complicated things really are. Menschen, die auf eindeutige Antworten drängen, wissen nicht, wie kompliziert die Dinge in Wirklichkeit sind. (Übers. v. Verf.)	Scale of Tolerance-Intolerance of Ambiguity, Item-Nr. 13
IV10	Ich brauche eine vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.*	IMA-40, Item-Nr. 17 (OE)
IV13	Ich plane meine berufliche und private Zukunft gerne langfristig voraus.*	IMA-40 Vorform, Item-Nr. 72 (KP)
IV16	Vague and impressionistic pictures appeal to me more than realistic pictures. Mehrdeutige und impressionistische Bilder sagen mir mehr zu als wirklichkeitsnahe Bilder. (Übers. v. Verf.)	MAT-50, Item-Nr. 56
IV19	Ich fahre gerne in Länder, die ich noch nicht kenne.	IMA-40, Item-Nr. 21 (OE)
IV22	Ich mag es nicht, in irgendeiner Weise überrascht zu werden.*	IMA-40, Item-Nr. 26 (OE)

^a Itemnummer im Fragebogen für Angestellte und Selbständige (vgl. Anhang C und D)

^b Bezüglich Abkürzungen vgl. Text

* Negativ gepolte Items (*Verneinung* ergibt *hohe* Ambiguitätstoleranz- bzw. Unsicherheitstoleranz-Werte)

6.2.3.2 Skala zur Erfassung des Strukturbedürfnisses

Die in Tabelle 17 aufgeführten, zur Erfassung des Strukturbedürfnisses selektionierten Items entstammen allesamt der von THOMPSON et al. (1989, 1992) vorgelegten und von NEUBERG und NEWSOM (1993, S. 131) veröffentlichten ‚Personal Need for Structure Scale‘ (PNS; vgl. Kapitel 4.3.2.3) – dem einzigen Verfahren, welches sich explizit dem interindividuell variierenden Bedürfnis nach Struktur widmet.

Tab. 17: Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz: Subskala ‚Strukturbedürfnis‘

Nr. ^a	Wortlaut des Items	Ursprungsskala
IV3	I enjoy being spontaneous. Ich bin ein spontaner Mensch. (Übers. u. abgeändert v. Verf.)	PNS, Item-Nr. 5 ^b
IV6	It upsets me to go into a situation without knowing what I can expect from it.* In eine Situation zu geraten, ohne Wissen darüber, was ich von ihr erwarten kann, bringt mich durcheinander.* (Übers. v. WOLFRADT et al., 1999, S. 311)	PNS, Item-Nr. 1
IV9	I find that a well-ordered life with regular hours makes my life tedious. Ich finde, dass ein wohlgeordnetes Leben und ein genauer Zeitplan langweilig sind. (Übers. v. WOLFRADT et al., 1999, S. 311)	PNS, Item-Nr. 6
IV12	I find that a consistent routine enables me to enjoy life more.* Routine ermöglicht es mir, mein Leben mehr zu geniessen.* (Übers. v. Verf.)	PNS, Item-Nr. 10

Tab. 17: Fortsetzung

Nr. ^a	Wortlaut des Items	Ursprungsskala
IV15	I don't like situations that are uncertain.* Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.* (Übers. v. WOLFRADT et al., 1999, S. 311)	PNS, Item-Nr. 7
IV18	I hate to change my plans at the last minute. Es macht mir nichts aus, meine Pläne in letzter Minute noch zu ändern. (Übers. u. abgeändert v. Verf.)	PNS, Item-Nr. 8
IV21	I hate to be with people who are unpredictable.* Ich bin äusserst ungerne mit Leuten zusammen, deren Verhalten sich schwer vorhersagen lässt.* (Übers. v. WOLFRADT et al., 1999, S. 311)	PNS, Item-Nr. 9
IV24	I become uncomfortable when the rules in a situation are not clear.* Es ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln in einer Situation nicht klar sind.* (Übers. v. WOLFRADT et al., 1999, S. 311)	PNS, Item-Nr. 12

^a Itemnummer im Fragebogen für Angestellte und Selbständige (vgl. Anhang C und D)

^b Dieses Item wurde von NEUBERG und NEWSOM (1993) in ihren Studien nicht berücksichtigt

* Negativ gepolte Items (*Verneinung* ergibt tiefe Strukturbedürfnis- bzw. *hohe* Unsicherheitstoleranz-Werte)

6.2.3.3 Skala zur Erfassung der Flexibilität

Zur fragebogenspezifischen Ermittlung der Flexibilität drängt sich aus verschiedenen Gründen die entsprechende Subskala des ‚Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung‘ (BIP; vgl. Kapitel 4.3.3.3) von HOSSIEP und PASCHEN (1998, S. 162) auf. Diese konzeptualisieren Flexibilität u.a. als hohe Bereitschaft und Fähigkeit, Ungewissheit zu tolerieren, weiter als Offenheit für neue Perspektiven und Methoden sowie als hohe Veränderungsbereitschaft (1998, S. 18). Die Gemeinsamkeiten mit unserem Verständnis von Unsicherheitstoleranz sind damit markant. Des Weiteren interessiert uns Unsicherheitstoleranz im Kontext mit der ebenfalls berufsbezogenen Arbeitsplatzunsicherheit. Schliesslich kann das BIP als eines der momentan elaboriertesten Testverfahren gelten.

Eine Aufstellung der acht in unsere Studie einbezogenen Items des BIP ist Tabelle 18 zu entnehmen.

Tab. 18: Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz: Subskala ‚Flexibilität‘

Nr. ^a	Wortlaut des Items	Ursprungsskala
IV2	Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich abschätzen kann, was mich erwartet.*	BIP, Item-Nr. 12
IV5	Ich empfinde es als Herausforderung, wenn ich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert werde.	BIP, Item-Nr. 42
IV8	Mir ist es lieb, wenn ich den Ablauf eines Arbeitstages genau planen kann.*	BIP, Item-Nr. 58
IV11	Wenn das meiste vorhersehbar ist, verliert die berufliche Tätigkeit für mich ihren Reiz.	BIP, Item-Nr. 163

Tab. 18: Fortsetzung

Nr. ^a	Wortlaut des Items	Ursprungsskala
IV14	Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt bleiben.*	BIP, Item-Nr. 74
IV17	Ich fühle mich am wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.*	BIP, Item-Nr. 189
IV20	Ich möchte nach Möglichkeit keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert.*	BIP, Item-Nr. 149
IV23	Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.	BIP, Item-Nr. 198

^a Itemnummer im Fragebogen für Angestellte und Selbständige (vgl. Anhang C und D)

* Negativ gepolte Items (*Verneinung* ergibt *hohe* Flexibilitäts- bzw. Unsicherheitstoleranz-Werte)

6.3 DURCHFÜHRUNG DER UNTERSUCHUNG

6.3.1 Durchführung der Befragung und Beschreibung der Stichprobe anhand zentraler Variablen

Die Rekrutierung der Untersuchungs-Teilnehmenden wurde via E-Mail vorgenommen. Hierbei sendeten wir 152 Personen, über deren elektronische Adressen wir verfügten, einen Aufruf, sich an unserer Erhebung zu beteiligen. Die betreffende Mail (vgl. Anhang A) enthielt einen Hyperlink zur Homepage, auf welcher der Fragebogen online ausgefüllt werden konnte. Weiter baten wir die Angeschriebenen, die Mail bzw. einen darin angefügten Mustertext an andere womöglich interessierte Personen aus deren Umfeld weiterzuleiten. Als Voraussetzung für eine Teilnahme wurde Erwerbstätigkeit verlangt.

Obschon wünschenswert, entspricht die von uns gewählte Population keiner repräsentativen Zufallsstichprobe. Vielmehr ist sie als *anfallende* Stichprobe zu bezeichnen (vgl. LIENERT & RAATZ, 1998, S. 174). Bezüglich Repräsentativität von Stichproben gilt es allerdings zu bedenken, dass diese in sozialwissenschaftlichen Studien ohnehin „nur in seltenen Fällen und mit nicht unerheblichem Aufwand“ realisiert ist (REIS, 1996, S. 21). Überdies scheint uns eine Beschäftigung mit den von uns aufgeworfenen Fragen (vgl. Kapitel 5) auch auf Basis nicht repräsentativer Daten möglich – im Bewusstsein, dass die hiermit gewonnenen Erkenntnisse nicht verallgemeinert werden dürfen.

Die Online-Befragung begann am 14. Februar 2002 und erstreckte sich über zwei Monate. In dieser Zeit gingen auf unserem Server insgesamt 535 Datensätze ein. Davon konnten 483 in die Auswertungen mit einbezogen werden, 432 von Angestellten, 51 von Selbständigen. Von den restlichen 52 Datensätzen wurden 8 wegen Unvollständigkeit ausgeschlossen, 44 verstießen

gegen unsere Bedingung, wonach pro IP-Adresse höchstens zwei Datensätze berücksichtigt wurden, welche wiederum mit einem zeitlichen Abstand von mindestens 15 Minuten auf unserem Server eingegangen sein mussten.

Einen detaillierten Einblick in die Stichprobenzusammensetzung liefert Teil V in Anhang F. Hier soll lediglich auf die wichtigsten Charakteristika eingegangen werden (vgl. auch Tabelle 19).

Tab. 19: Stichprobenverteilung nach Alter, Geschlecht, Land und Erwerbsstatus

Geschlecht (n = 471)	<i>weiblich</i>	<i>männlich</i>				
Teilnehmer/innen (absolut)	254	217				
Teilnehmer/innen (prozentual)	53.9%	46.1%				
Alter (n = 482)	<i>≤ 20</i>	<i>21-30</i>	<i>31-40</i>	<i>41-50</i>	<i>51-60</i>	<i>> 60</i>
Teilnehmer/innen (absolut)	5	216	154	69	35	3
Teilnehmer/innen (prozentual)	1.0%	44.8%	32.0%	14.3%	7.3%	0.6%
Land (n = 481)	<i>CH</i>	<i>D</i>	<i>AUT</i>	<i>anderes</i>		
Teilnehmer/innen (absolut)	341	102	21	17		
Teilnehmer/innen (prozentual)	70.9%	21.2%	4.4%	3.5%		
Erwerbsstatus (n = 483)	<i>angestellt</i>	<i>selbständig</i>				
Teilnehmer/innen (absolut)	432	51				
Teilnehmer/innen (prozentual)	89.4%	10.6%				

Etwas mehr als die Hälfte der Untersuchungs-Teilnehmenden ist weiblich, gut drei Viertel sind zwischen 21 und 40 Jahre alt. Der Grossteil der Personen lebt in der Schweiz, gut 20 Prozent leben in Deutschland. Eine Mehrheit der Stichprobe rekrutiert sich aus höheren Bildungsniveaus (Abschluss auf Fachschul-, Fachhochschul- oder Universitätsniveau: 61.1%, dazu 10.8% noch in Ausbildung als Student/in bzw. Werkstudent/in), womit eine Unterrepräsentation niedrigerer Bildungsabschlüsse verbunden ist (24.4%). Von den angestellten Teilnehmenden arbeitet nur gut die Hälfte seit mehr als zwei Jahren beim aktuellen Arbeitgeber, gleichzeitig stehen über drei Viertel in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Immerhin 13 Prozent der Angestellten sind für mehrere Arbeitgeber tätig oder arbeiten in einer Kombination von freier Erwerbsarbeit und Festanstellung; letzteres trifft gar für 26 Prozent der Selbständigen zu. Branchenmässig arbeitet die grösste Gruppe im Bereich ‚Informatik, Multimedia‘, gefolgt von den Sparten ‚Gesundheits- und Sozialwesen‘, ‚Erziehung und Bildung‘ und ‚Öffentliche Verwaltung‘ (zusammen gut 43%). Beinahe die Hälfte der Angestellten arbeitet in Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten. In einem Drittel der Betriebe wurden innert Jahresfrist wirtschaftlich bedingte Kündigungen ausgesprochen oder Kurzarbeit eingeführt. Zwei Drittel der Teilnehmenden arbeiten zwischen 31 und 50 Stunden. Gut drei Viertel schliesslich sehen sich im Stande, ihre Bedürfnisse mit ihren finanziellen Mitteln eher bis ganz zu befriedigen.

6.3.2 Auswertung der Fragebogen und statistische Datenverarbeitung

Die Skalenwerte wurden als Mittelwerte jeder Person auf den entsprechenden Items errechnet, wobei die Antworten in der Regel derart geskordt wurden, dass ein höherer Wert eine stärkere Ausprägung der betreffenden Variable ausdrückt: So wurden beispielsweise unsicherheitstolerante Stellungnahmen mit höheren Punktzahlen bewertet als unsicherheitsintolerante. Die Kodierung der einzelnen Items kann Anhang F entnommen werden, ebenso Angaben zu den Mittelwerten, Standardabweichungen und Prozentverteilungen der Antworten.

Die statistische Verarbeitung und Auswertung der Daten erfolgte mit Hilfe des Tabellenkalkulationsprogramms EXCEL (Version 97 SR-2) und des ‚Statistical Package for the Social Sciences‘ SPSS (Version 10.0). Die Überprüfung von Korrelationen auf statistisch signifikante Unterschiede wurde mit dem DOS-Freeware-Programm COR (Version 1.1) von STAUFENBIEL (2001) vorgenommen.

In einem ersten Schritt wurden die für unsere Studie zentralen Skalen zur Erfassung der Arbeitsplatzunsicherheit, der Arbeitszufriedenheit und der Unsicherheitstoleranz teststatistisch geprüft. Hierbei wurden u.a. die **Trennschärfen** der Items und die **interne Konsistenz** der Skalen berechnet, welche zusätzlich einer oder mehreren **Faktorenanalysen** unterzogen wurden (vgl. Kapitel 7).

In einem zweiten Schritt wurden die in Kapitel 8 formulierten Hypothesen geprüft. Die Wahl der hierzu verwendeten statistischen Verfahren richtete sich nach den Fragestellungen und der Beschaffenheit der gesammelten Daten. Die für unsere Studie erstrangigen Skalenwerte der Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz wurden deshalb auf ihre Verteilungsform hin überprüft. Gemäss dem dazu herangezogenen **Kolmogorov-Smirnov-Test** kann keine dieser Variablen als normalverteilt gelten (vgl. Anhang G1). Während die Abweichung für die Unsicherheitstoleranz nur knapp signifikant ausfällt, ist die Arbeitsplatzunsicherheit klar linksschief verteilt: Lediglich 17 Prozent der Befragten nehmen ihren Arbeitsplatz als (eher) unsicher, 83 Prozent hingegen als (eher) sicher wahr. Die Arbeitszufriedenheit wiederum verteilt sich rechtsschief: Der Anteil der Unzufriedenen fällt verhältnismässig gering aus, was einem in der Arbeitszufriedenheitsforschung bekannten Umstand entspricht (vgl. Kapitel 3).

Aufgrund der nicht gegebenen Normalverteilung der Messwerte wurde die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen in der Folge mit **Rangkorrelationskoeffizienten** nach Spearman (r_s) berechnet.

Die im Rahmen einer Moderatoranalyse erfolgende Überprüfung von Korrelationen auf statistisch signifikante Unterschiede erfolgt mit **Fisher's Z-Transformation** (vgl. DIEHL & STAUFENBIEL, 2001, S. 693). In Ermangelung an Alternativen wird dieses für den Vergleich von Produkt-

Moment-Korrelationen vorgesehene Verfahren auch für den Vergleich von Rangkorrelationen eingesetzt.

Die Überprüfung von Mittelwertsdifferenzen auf statistische Signifikanz wird mit dem **t-Test** für unabhängige oder abhängige Stichproben vorgenommen – inklusive Prüfung der Unterschiede zwischen den Gruppenvarianzen mittels **Levene-Test**. Der t-Test setzt zwar voraus, dass die Stichproben aus normalverteilten Grundgesamtheiten stammen. Gleichzeitig gilt er gegen Verletzungen dieser Voraussetzung u.a. dann als robust, wenn die Populationen eine ähnliche Verteilungsform haben (z.B. beide rechtsschief) und die Varianzen homogen sind (vgl. BORTZ, 1989, S. 171f.). Zur Feststellung von Mittelwertsunterschieden zwischen mehreren unabhängigen Gruppen werden **einfaktorielle Varianzanalysen** durchgeführt, mit anschliessendem **Tukey-Test** (bei gegebener Varianzhomognität) bzw. **Games-Howell-Test** (bei nicht gegebener Varianzhomognität) zum paarweisen Vergleich zwischen den Mittelwerten.

Zur Prüfung, wie gut sich ein Kriterium durch mehrere Prädiktoren erklären lässt, werden **schrittweise multiple Regressionsanalysen** durchgeführt. Dies im Bewusstsein, dass die hierzu geforderten Voraussetzungen – insbesondere die multivariate Normalverteilung aller beteiligten kontinuierlichen Variablen – nur teilweise erfüllt sind. Dieses Manko wird allerdings dadurch gemindert, dass der Stichprobenumfang im Verhältnis zur Anzahl der Variablen genügend gross ist ($n > 40$ bei $k < 10$; vgl. BORTZ, 1999, S. 435). Davon abgesehen besteht in diesem Bereich ein Mangel an nonparametrischen Alternativen.

7 TESTSTATISTISCHE PRÜFUNG DER SKALEN

In diesem Kapitel sollen die zur Erfassung der Konzepte der Arbeitsplatzunsicherheit, der Arbeitszufriedenheit und der Unsicherheitstoleranz zusammengestellten bzw. herangezogenen Skalen (vgl. Kapitel 6.2.1 bis 6.2.3) bezüglich einiger zentraler Gütekriterien betrachtet werden.

7.1 OBJEKTIVITÄT

Die Objektivität des von uns eingesetzten Instruments bzw. der darin enthaltenen Kurzskalen kann sowohl bezüglich der Durchführung, Auswertung als auch Interpretation (vgl. LIENERT & RAATZ, 1998, S. 7ff.) als gegeben betrachtet werden. Durch die Wahl der Fragebogen-Methode, einer standardisierten Anleitung sowie dank schriftlich vorgegebener Items und Antwortkategorien sollten alle Probandinnen und Probanden weitestmöglich gleiche Voraussetzungen erhalten haben. Infolge der eindeutigen, standardisierten und automatisierten Kodierung, welche numerische Skalenwerte liefert, sind auch die Auswertungs- und Interpretationsobjektivität gegeben.

7.2 TRENNSCHÄRFE DER ITEMS, RELIABILITÄT UND VALIDITÄT DER SKALEN

Die skalenspezifische Qualität bzw. Aussagekraft der einzelnen Items kann mittels einer Berechnung ihrer (korrigierten) **Trennschärfen**, d.h. der Korrelation des einzelnen Items mit dem Gesamtpunktwert der zugehörigen Skala (= Summe aus den übrigen Items), überprüft werden. Ein hoher Trennschärfeffizient besagt, dass das entsprechende Item Personen mit hohen von solchen mit niedrigen Skalenwerten deutlich unterscheidet. Items mit geringer Trennschärfe hingegen generieren Informationen, die nicht mit dem Gesamtscore übereinstimmen. Sie sind als schlechte Indikatoren des gemeinten Konstrukts zu betrachten und deshalb zu entfernen (vgl. BORTZ & DÖRING, 1995).

Während die maximal mögliche Trennschärfe bei $r_{it} = 1$ liegt, sind Werte von $r_{it} = 0$ ohne jede Diskriminanz. In der Fachliteratur werden Trennschärfen von $r_{it} \geq .30$ als genügend bezeichnet, solche ab $r_{it} = .50$ als hoch (vgl. BORTZ & DÖRING, 1995). Sehr hohe Trennschärfen von $r_{it} \geq .80$ resultieren nur, wenn viele Items praktisch Gleiches messen, was dem Validitätsanspruch bzw. einer guten Abdeckung des zu messenden Kriteriums abträglich sein kann. Werden diese Items

auch noch so formuliert, dass sie dieselbe Frage mit geringfügigen Variationen mehrfach stellen, ist dies für die Untersuchungspartner kaum nachvollziehbar und kann als unsinnige Zumutung empfunden werden.

Nach LIENERT und RAATZ (1998, S. 9) versteht man unter der **Reliabilität** eines Tests „den Grad der Genauigkeit, mit dem er ein bestimmtes Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal misst, gleichgültig, ob er dieses Merkmal auch zu messen beansprucht (welche Frage ein Problem der Validität ist).“

Das wohl gebräuchlichste Verfahren zur Bestimmung der Reliabilität einer Skala ist die Berechnung ihrer internen Konsistenz (α -Koeffizient nach CRONBACH). BORTZ und DÖRING (1995, S. 184) bezeichnen einen Reliabilitätskoeffizienten von $r > .80$ als wünschenswert. Ein solcher von $r > .50$ kann legitimiert werden, wenn die Skalen nicht der Differenzierung von Individuen, sondern lediglich von Gruppen dienen, was bei unserer Studie der Fall ist.

Die **Validität** eines Tests gilt als wichtigstes Gütekriterium, gibt diese gemäss LIENERT und RAATZ (1998, S. 10) doch „den Grad der Genauigkeit an, mit dem dieser Test dasjenige Persönlichkeitsmerkmal oder diejenige Verhaltensweise, das (die) er messen oder vorhersagen soll, tatsächlich misst oder vorhersagt.“ Hierbei kann zwischen drei wesentlichen Aspekten unterschieden werden, nämlich der Inhalts-, der Kriteriums- und der Konstruktvalidität (vgl. dazu z.B. LIENERT & RAATZ, 1998, S. 10f. u. 220ff.).

Der gebräuchlichste Weg zur Bestimmung der *inhaltlichen Validität* einer Skala ist ein Expertenrating der verwendeten Items: Hierbei versuchen mehrere unabhängig voneinander arbeitende Experten, die Repräsentativität der Items in Bezug auf die vermuteten Konstruktinhalte einzuschätzen. Eine andere Möglichkeit zur Bestimmung dieses Validitäts-Aspekts besteht in einer Versuchsanordnung, bei welcher je eine Gruppe von Probanden gebeten wird, sich z.B. in ausgeprägt unsicherheitstolerante bzw. -intolerante Personen hineinzusetzen und die entsprechenden Skalen demgemäss auszufüllen. Unterscheiden sich die anschliessend errechneten Gruppen-Mittelwerte hochsignifikant voneinander, lässt sich auf eine gute Inhalts- (bzw. Augenschein-) Validität der Skalen schliessen. Obschon wir im Rahmen unserer Studie auf die Durchführung einer solche Untersuchung verzichtet haben, kann aufgrund der in Kapitel 6.2 erwähnten Kriterien zur Selektion der einzelnen Items von einer befriedigenden Inhaltsvalidität der Skalen ausgegangen werden.

Die *kriterienbezogene Validität* wird in der Regel ermittelt, indem die Skalenwerte mit einem sogenannten Aussenkriterium korreliert werden, wozu meist verwandte Konzepten bzw. andere Skalen zur Messung desselben Konstrukts herangezogen werden.

Ein Test ist in seiner *Konstruktion* dann *valide*, wenn er nachweislich jene Eigenschaftselemente prüft, die das eigentliche Konstrukt ausmachen (,convergent validity‘), und wenn er keinen Zusammenhang zu konstruktfernden Messelementen erkennen lässt (,discriminant validity‘).

Der Konstruktvalidität kommt in den Sozialwissenschaften die grösste Bedeutung zu, weil hierin auch inhalts- und kriteriumsbezogene Validitätsaspekte integrierbar sind. Zur Überprüfung der Konstruktvalidität wird neben anderen Interkorrelationsverfahren häufig die Faktorenanalyse eingesetzt. Mit diesem Verfahren wird eine grössere Anzahl von Variablen (bei Fragebogen z.B. Items) gemäss ihrer korrelativen Beziehungen auf eine geringere Anzahl von gegenseitig mehr oder weniger unabhängigen Variablengruppen, sogenannten Faktoren, reduziert. Die einzelnen Faktoren ergeben sich aus dem Zusammenschluss hoch korrelierender Variablen und zeigen somit, welche Variablen gemeinsame und welche Variablen verschiedene Informationen erfassen (vgl. z.B. BORTZ, 1999). Die faktorielle Validität eines Tests ist dann gegeben, wenn seine Items nicht auf demselben Faktor hoch laden wie Items, welche zur Erfassung konstruktffremder Kriterien bestimmt sind.

7.2.1 Skala zur Erfassung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit

Tabelle 20 ist zu entnehmen, dass die Skala zur Erfassung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ausschliesslich Items enthält, deren Trennschärfen – auf Basis unserer Erhebung – klar über $r_{it} = .30$ liegen. Ein Weglassen eines oder mehrerer Items ist auch deshalb nicht angezeigt, weil dadurch die mit $\alpha = .779$ hohe interne Konsistenz der Skala nicht zusätzlich optimiert werden könnte.

Tab. 20: Skala zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit: korrigierte Trennschärfekoeffizienten r_{it} ; interne Konsistenz, wenn Item gelöscht ($n = 426$, $\alpha = .779$); Hauptkomponenten-Analyse der Items (unter Vorgabe der Extraktion von zwei Faktoren und mit anschliessender Varimax-Rotation)

Nr. ^a	Wortlaut des Items (z.T. abgekürzt)	r_{it}	α if item deleted	Ladungen auf Faktor		Kom
				1	2	
II15	Mache mir keine Sorgen um meine Arbeitsstelle.*	.46	.773	.83	:	.70
II10	Meine Arbeitsstelle ist sicher.*	.64	.707	.79	.33	.73
II1	Muss damit rechnen, Arbeitsplatz zu verlieren.	.69	.690	.66	.52	.71
II2	Muss damit rechnen, dass Arbeitspensum reduziert wird.	.48	.763	:	.85	.73
II3	Muss damit rechnen, umgesetzt zu werden.	.52	.749	:	.78	.66
Eigenwerte der rotierten Faktoren				1.8	1.7	
Durch Faktoren aufgeklärter Varianzanteil				36.6	34.0	

^a Itemnummer im Fragebogen für Angestellte

* Negativ gepolte Items (Verneinung ergibt hohe Arbeitsplatzunsicherheits-Werte)

Die Brauchbarkeit der von uns eingesetzten Skala zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit wird durch eine Faktorenanalyse untermauert: Aus einer Hauptkomponenten-Analyse mit Extraktion der Faktoren mit einem Eigenwert $\lambda > 1$ resultierte lediglich ein Faktor, welcher

knapp 54 Prozent der Varianz erklärt (vgl. Anhang G2). Dieses Ergebnis spricht für die Konstruktvalidität der von uns zusammengestellten Skala. Eine zusätzliche Analyse unter Vorgabe der Extraktion von zwei Faktoren erbrachte die ebenfalls in Tabelle 20 enthaltenen Werte. Diese sprechen gegen den Befund von BORG (1992), wonach zwischen einer kognitiven (Item II10) und einer affektiven (Item II15) Dimension subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit zu unterscheiden sei (vgl. Kapitel 2.2.4), laden diese beiden Aspekte doch auf dem gleichen Faktor hoch.

7.2.2 Skala zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit

Die von UDRIS und RIMANN (1995) vorgelegten und von uns übernommenen 14 Items zur Erfassung der Zufriedenheit mit einzelnen Merkmalen der Arbeit weisen ausnahmslos Trennschärfen von $r_{it} > .30$ auf (vgl. Tabelle 21), die interne Konsistenz von $\alpha = .877$ spricht für eine hohe Reliabilität der Skala. Gleichzeitig bestätigen diese Zahlen Befunde anderer Erhebungen, wonach verschiedene Zufriedenheitsfacetten keineswegs unabhängig voneinander zu sehen sind, sondern recht hoch miteinander korrelieren (vgl. Kapitel 3.3.2). Die errechneten, aufgrund der Stichprobengrösse mit einer Ausnahme hochsignifikanten Interkorrelationen bewegen sich allerdings in einem sehr breiten Bereich von $r_s = .12$ (Items III24/III28) bis $r_s = .73$ (Items III15/III26).

Im Rahmen unserer Studie besonders relevant scheint der Umstand, dass mit $r_{it} = .34$ ausgerechnet die Zufriedenheit mit der Sicherheit der Arbeitsstelle die niedrigste Trennschärfe aller 14 erfassten Zufriedenheitsaspekte aufweist. Eine diesbezügliche (Un-)Zufriedenheit ist mit der Gesamt- und anderen ‚Arbeitszufriedenheiten‘ demnach unterdurchschnittlich stark gekoppelt.

Eine Faktorenanalyse der Skala (Hauptkomponentenmethode, Kaiser-Kriterium zur Faktorextraktion [Eigenwerte $\lambda > 1$], mit anschliessender Varimax-Rotation) ergibt eine Lösung mit drei Faktoren (vgl. Tabelle 21), welche zusammen knapp 60 Prozent der gemeinsamen Varianz erklären. Während sich die auf dem ersten Faktor hoch ladenden Items mit der Arbeitstätigkeit selbst befassen, beziehen sich die beiden anderen Faktoren eher auf Kontextbedingungen, und zwar schwergewichtig solche sozialer (Faktor 2) bzw. existentieller Art (Faktor 3). Damit wird die von HERZBERG et al. (1959) vorgeschlagene Unterscheidung zwischen Kontent- und Kontextfaktoren (vgl. Kapitel 3.2.1.1) partiell bestätigt. Bezüglich der mit der Zwei-Faktoren-Theorie verbundenen weitergehenden Annahmen lassen unsere Daten jedoch keine Schlüsse zu.

Als Folge der recht grossen Untersuchungsstichprobe sind die eher geringen Mittelwertunterschiede zwischen den drei Faktoren (hoch-)signifikant (t-Test für abhängige Stichproben), wobei auf Faktor 2 ($x = 4.68$) der höchste, auf Faktor 3 ($x = 4.35$) der niedrigste Zufriedenheitswert auszumachen ist.

Tab. 21: Skala zur Erfassung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation: korrigierte Trennschärfekoeffizienten r_{it} ; interne Konsistenz, wenn Item gelöscht ($n = 410$, $\alpha = .877$); Hauptkomponenten-Analyse der Items (mit Extraktion und anschließender Varimax-Rotation der Faktoren mit einem Eigenwert $\lambda > 1$)

Nr. ^a	Wortlaut des Items: Zufriedenheit mit ...	r_{it}	α if item deleted	Ladungen auf Faktor			Kom
				1	2	3	
III15	Interessantheit der Tätigkeit	.66	.864	.86	:	:	.76
III25	Entsprechen von Anforderungen und Fähigkeiten	.61	.865	.78	:	:	.64
III26	Abwechslung bei der Arbeit / Vielfalt der Tätigkeit	.68	.862	.77	:	:	.67
III17	Möglichkeiten, neue Dinge zu lernen	.66	.863	.74	:	:	.63
III16	Unabhängigkeit bei der Arbeit	.53	.870	.68	:	:	.49
III27	Partizipationsmöglichkeiten in der Abteilung	.66	.863	.67	.35	:	.59
III22	Aufstiegsmöglichkeiten	.56	.868	.54	:	.47	.52
III20	Soziale Beziehungen	.56	.868	:	.83	:	.76
III21	Betriebsklima	.62	.865	:	.81	:	.75
III28	Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen	.47	.872	:	.74	:	.64
III19	Arbeitszeit	.40	.876	:	.54	.42	.46
III23	Bezahlung	.46	.873	:	:	.73	.59
III24	Sicherheit der Arbeitsstelle	.34	.879	:	:	.63	.44
III18	Umgebungsbedingungen (Lärm, Hitze, Zugluft etc.)	.43	.875	:	:	.55	.46
Eigenwerte der rotierten Faktoren				4.0	2.6	1.9	
Durch Faktoren aufgeklärter Varianzanteil				28.2	18.4	13.2	

^a Itemnummer im Fragebogen für Angestellte

Aufgrund der hohen internen Konsistenz der Skala und beträchtlicher Interkorrelation der ausgezogenen Faktoren (vgl. Tabelle 22) scheint eine Aufrechnung der Einzelzufriedenheiten zu einem Gesamtwert dennoch gerechtfertigt, umso mehr als dieser mit dem im Fragebogen ebenfalls enthaltenen Globalitem zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit (vgl. Anhang C, Item III29) mit $r_s = .79$ sehr hoch korreliert, was wiederum als Zeichen der Kriteriumsvalidität der Skala gedeutet werden kann.

Tab. 22: Matrix der Rangkorrelationen der die Arbeitszufriedenheits-Skala bildenden Faktoren ($n = 430$)

		Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit	Faktor 1	–		
Zufriedenheit mit ‚sozialen‘ Kontextbedingungen	Faktor 2	.51**	–	
Zufriedenheit mit ‚existentiellen‘ Kontextbedingungen	Faktor 3	.47**	.40**	–

** Statistisch signifikante Korrelation auf 1%-Niveau ($p \leq 0.01$)

Wie bereits von NEUBERGER (1974b) oder v. ROSENSTIEL et al. (1995) konstatiert, bringt eine an sich plausible Berücksichtigung der Bedeutungsgewichtung der einzelnen erfragten Aspekte auch in unserem Fall keinen Zugewinn an entsprechender Validität.

7.2.3 Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz

Die zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz herangezogenen Items wurden sowohl auf Ebene der drei Unterskalen als auch auf Ebene der Gesamtskala analysiert. Hierbei erfolgte die Kodierung der Antworten, wie in Kapitel 6.3.2 erwähnt, stets so, dass unsicherheitstolerante Stellungen mit höheren Punktzahlen bewertet wurden als unsicherheitsintolerante.

Bezüglich ihrer statistischen Kennwerte liefern die Subskalen ‚Strukturbedürfnis‘ und vor allem ‚Flexibilität‘ gute Ergebnisse, die Subskala ‚Ambiguitätstoleranz‘ hingegen fällt recht deutlich ab (vgl. Tabelle 23). Eines der die Ambiguitätstoleranz erfassenden Items weist gar eine negative Trennschärfe auf – auch im Rahmen der Unsicherheitstoleranz-Gesamtskala.

Tab. 23: Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz (UT) mitsamt ihrer Subskalen ‚Ambiguitätstoleranz‘ (AT), ‚Strukturbedürfnis‘ (SB) und ‚Flexibilität‘ (FL): korrigierte Trennschärfekoeffizienten r_{it} und interne Konsistenz, wenn Item gelöscht

Nr. ^a	Wortlaut des Items (abgekürzt)	r_{it}	α if item deleted	r_{it}	α if item deleted
		Subskala AT (N=480, $\alpha=.509$)		Gesamtskala UT (N=480, $\alpha=.859$)	
Subskala Ambiguitätstoleranz					
IV1	Weiss gerne im Voraus, was mich im Urlaub erwartet.*	.41	.405	.53	.850
IV4	Versuche Probleme, die unlösbar erscheinen, zu umgehen.*	.16	.502	.33	.856
IV7	Keine eindeutige Antworten, Dinge sind kompliziert.(†)	-.09	.599	-.08	.872
IV10	Brauche vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.*	.28	.456	.41	.854
IV13	Plane berufliche u. private Zukunft gerne langfristig.*	.29	.453	.41	.854
IV16	Mehrdeutige Bilder lieber als wirklichkeitsnahe.(†)	.23	.477	.20	.862
IV19	Fahre gerne in Länder, die ich noch nicht kenne.(†)	.31	.448	.29	.858
IV22	Mag es nicht, überrascht zu werden.*	.39	.427	.43	.853
Subskala Strukturbedürfnis					
		Subskala SB (N=480, $\alpha=.718$)		Gesamtskala UT (N=480, $\alpha=.859$)	
IV3	Bin ein spontaner Mensch.	.35	.702	.37	.855
IV6	Unklare Situation bringt mich durcheinander.*	.46	.680	.50	.851
IV9	Wohlgeordnetes Leben u. genauer Zeitplan sind langweilig.	.38	.697	.46	.852
IV12	Routine ermöglicht es mir, Leben mehr zu geniessen.*	.38	.695	.48	.852
IV15	Mag keine Situationen, die unsicher sind.*	.54	.662	.60	.847
IV18	Macht mir nichts aus, Pläne in letzter Minute zu ändern.	.48	.674	.52	.850
IV21	Bin ungern mit unberechenbaren Leuten zusammen.*	.32	.710	.37	.855
IV24	Ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln nicht klar.*	.37	.698	.39	.854

Tab. 23: Fortsetzung

Nr. ^a	Wortlaut des Items (abgekürzt)	r_{it} α if item deleted		r_{it} α if item deleted	
		Subskala FL (N=480, α =.761)		Gesamtskala UT (N=480, α =.859)	
Subskala Flexibilität					
IV2	Lieber mit abschätzbaren Aufgaben beschäftigen.*	.51	.728	.57	.849
IV5	Unvorhergesehene Situationen als Herausforderung.	.45	.738	.49	.851
IV8	Ablauf eines Arbeitstages gerne genau planen.*	.40	.747	.44	.853
IV11	Wenn berufliche Tätigkeit vorhersehbar, verliert sie Reiz.	.46	.737	.46	.852
IV14	Bevorzuge Tätigkeiten, die auf Bereich beschränkt.*	.46	.736	.51	.851
IV17	Fühle mich am wohlsten, wenn alles gewohnten Gang geht.*	.57	.716	.64	.847
IV20	Möchte kein ständig änderndes Arbeitsumfeld.*	.34	.759	.36	.855
IV23	Fühle mich in unerwarteten Situationen im Element.	.51	.727	.51	.851

^a Itemnummer im Fragebogen für Angestellte und Selbständige (vgl. Anhang C und D)

(†) Items, welche nicht für die Bildung des Unsicherheitstoleranz-Gesamtwertes berücksichtigt wurden

* Negativ gepolte Items (*Verneinung* ergibt *hohe* Unsicherheitstoleranz-Werte)

Zur Bildung des Unsicherheitstoleranz-Gesamtwertes wurden lediglich die Werte jener Items aufsummiert, deren Trennschärfe-Index bei mindestens $r_{it} = .30$ lag. Die Trennschärfen der Items dieses um drei Aussagen der Subskala ‚Ambiguitätstoleranz‘ bereinigten Instruments betragen zwischen $r_{it} = .34$ und $.65$, die interne Konsistenz der Gesamtskala beläuft sich auf $\alpha = .876$ (N = 480; für eine vollständige Aufstellung der revidierten Skala vgl. Anhang G3). Von den verbleibenden Aussagen sind deren 15 negativ formuliert, noch deren 6 positiv.

Die in Tabelle 24 aufgeführten Korrelationen zwischen den Skalen zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität verweisen auf eine gute *Kriteriumsvalidität* dieser Instrumente. Gleichzeitig bestätigen sie die in Kapitel 4.3.4 dargestellte Nähe der drei Konstrukte auch auf empirischer Ebene.

Tab. 24: Matrix der Rangkorrelationen der Subskalen zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz^a (N = 480)
(in Klammern: Werte der bereinigten Skala zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz, vgl. Tabelle 23)

Konzept/Skala		AT	SB	FL
Skala zur Erfassung der Ambiguitätstoleranz	AT	–	–	–
Skala zur Erfassung des Strukturbedürfnisses	SB	.57** (.62**)	–	–
Skala zur Erfassung der Flexibilität	FL	.57** (.65**)	.76**	–

^a Die Kodierung der Antworten erfolgte so, dass unsicherheitstolerante Stellungnahmen (d.h. hohe Ambiguitätstoleranz, niedriges Strukturbedürfnis, hohe Flexibilität) mit höheren Punktzahlen bewertet wurden

** Statistisch signifikante Korrelation auf 1%-Niveau ($p \leq 0.01$)

Eine wiederum nach der Hauptkomponentenmethode durchgeführte Faktorenanalyse der originalen Gesamtskala ergibt eine Lösung mit sechs Faktoren, wobei die drei wegen ungenügender Trennschärfen zur Berechnung des Gesamtwertes nicht berücksichtigten Items auf jenen beiden Faktoren hoch laden, welche den geringsten Varianzanteil erklären (vgl. Anhang G4).

Demgegenüber erbrachte eine mit der bereinigten Gesamtskala durchgeführte Faktorenanalyse eine Lösung mit vier Faktoren (vgl. Tabelle 25), welche zusammen knapp 50 Prozent der gemeinsamen Varianz erklären. Wie aufgrund der bis anhin dargestellten Resultate erwartet, laden die Items der drei Subskalen nicht auf je einem separaten Faktor. Vielmehr enthalten drei

Tab. 25: Hauptkomponenten-Analyse der Items zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz (mit Extraktion und anschließender Varimax-Rotation der Faktoren mit einem Eigenwert $\lambda > 1$)

Skala/Nr. ^a , Wortlaut des Items (abgekürzt)	Ladungen auf Faktor/Komponente Nr.				Kom
	1	2	3	4	
FL08 Ablauf eines Arbeitstages gerne genau planen.*	.74	:	:	:	.56
AT13 Plane berufliche und private Zukunft gerne langfristig.*	.67	:	:	:	.50
SB09 Wohlgeordnetes Leben u. genauer Zeitplan sind langweilig.	.66	:	:	:	.53
SB12 Routine ermöglicht es mir, Leben mehr zu geniessen.*	.53	.32	:	:	.47
FL11 Wenn berufliche Tätigkeit vorhersehbar, verliert sie Reiz.	.52	:	:	:	.41
AT01 Weiss gerne im Voraus, was mich im Urlaub erwartet.*	.48	:	:	:	.39
FL17 Fühle mich am wohlsten, wenn alles gewohnten Gang geht.*	.48	.36	.37	:	.52
SB06 Unklare Situation bringt mich durcheinander.*	:	.69	:	:	.54
FL05 Unvorhergesehene Situationen als Herausforderung.	:	.65	:	.34	.55
AT04 Versuche Probleme, die unlösbar erscheinen, zu umgehen.*	:	.65	:	:	.45
FL23 Fühle mich in unerwarteten Situationen im Element.	:	.57	:	.41	.54
SB15 Mag keine Situationen, die unsicher sind.*	.31	.57	.33	:	.53
AT10 Brauche vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.*	:	.49	:	:	.36
FL02 Lieber mit abschätzbaren Aufgaben beschäftigen.*	.40	.45	:	:	.43
FL20 Möchte kein ständig änderndes Arbeitsumfeld.*	:	:	.70	:	.52
SB21 Bin ungern mit unberechenbaren Leuten zusammen.*	:	:	.68	:	.51
FL14 Bevorzuge Tätigkeiten, die auf Bereich beschränkt.*	.40	:	.53	:	.50
AT22 Mag es nicht, überrascht zu werden.*	:	:	.52	.37	.47
SB24 Ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln nicht klar.*	:	.33	.38	:	.29
SB03 Bin ein spontaner Mensch.	:	:	:	.81	.69
SB18 Macht mir nichts aus, Pläne in letzter Minute zu ändern.	:	:	:	.58	.52
Eigenwerte der rotierten Faktoren	3.2	3.1	2.2	1.8	
Durch Faktoren aufgeklärter Varianzanteil	15.2	14.7	10.6	8.3	

^a AT: Items der Ambiguitätsintoleranz-Skala / SB: Items der Strukturbedürfnis-Skala / FL: Items der Flexibilitäts-Skala. Die Nummern entsprechen jenen im Fragebogen für Angestellte und Selbständige (vgl. Anhang C und D, Block IV)

* Negativ gepolte Items (*Verneinung* ergibt *hohe* Unsicherheitstoleranz-Werte)

der vier Faktoren eine Mischung von Items aller drei Subskalen. Hiermit wird untermauert, dass die Konzepte der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität – zumindest bezüglich ihrer Operationalisierungen – nicht voneinander abgegrenzt werden können.

Gleichzeitig fällt eine Benennung der verschiedenen Faktoren schwer: Das Gemeinsame der auf den einzelnen Faktoren hoch ladenden Items scheint zwar offensichtlich, Unterschiede zwischen auf verschiedenen Faktoren ladenden Aussagen jedoch sind nur vereinzelt auszumachen. Eine Charakterisierung der vier ausgezogenen Faktoren der Unsicherheitstoleranz soll hier dennoch versucht werden, verfügen diese doch durchaus über differentielle Validität (vgl. hierzu Kapitel 8).

Im Zentrum der meisten auf Faktor 1 hoch ladenden Items stehen die Aspekte Planung und Vorhersehbarkeit. Faktor 2 dagegen fokussiert stärker auf situations- und aufgabenspezifische Unsicherheitstoleranz. Die Faktor 3 zuzuzählenden Items thematisieren ein allgemeines Bedürfnis nach Klarheit und Kontrolle. Faktor 4 schliesslich könnte mit ‚Spontanität‘ umschrieben werden.

Aufgrund der hohen internen Konsistenz der Unsicherheitstoleranz-Gesamtskala, der ausgeprägten Korrelationen zwischen den diese bildenden Subskalen der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität, der substanziellen Interkorrelation der ausgezogenen Faktoren (vgl. Tabelle 26) sowie der teilweise auf mehreren Faktoren hoch ladenden Items (vgl. Tabelle 25) scheint eine Aufrechnung der einzelnen Items zu einem Gesamtwert gerechtfertigt. Je nach Fragestellung dürfte jedoch auch eine gesonderte Analyse der ausgezogenen Unsicherheitstoleranz-Faktoren angezeigt sein.

Tab. 26: Matrix der Rangkorrelationen der die Unsicherheitstoleranz-Skala bildenden Faktoren

		F 1	F 2	F 3	F 4
Planung und Vorhersehbarkeit	Faktor 1	–	–	–	–
Situations- und aufgabenspezifische Unsicherheitstoleranz	Faktor 2	.55**	–	–	–
Klarheit und Kontrolle	Faktor 3	.50**	.51**	–	–
Spontanität	Faktor 4	.43**	.45**	.33**	–

** Statistisch signifikante Korrelation auf 1%-Niveau ($p \leq 0.01$)

7.3 FAZIT ZUR TESTSTATISTISCHEN PRÜFUNG DER SKALEN

Aufgrund der vorgängig dargelegten Befunde darf das Fazit gezogen werden, dass die von uns zusammengestellten bzw. herangezogenen Skalen durchaus brauchbare Instrumente zur Bestim-

mung der Ausprägung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit, der Arbeitszufriedenheit und der Unsicherheitstoleranz darstellen.

Bezüglich Objektivität erfüllen die Instrumente die an sie gestellten Anforderungen, ebenso hinsichtlich der errechneten Item-Trennschärfen. Für die Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz gilt letzteres allerdings erst nach Ausschluss dreier diesbezüglich ungenügender Items. Als ungünstiger Nebeneffekt dieser Itemreduktion muss in Kauf genommen werden, dass die revidierte Unsicherheitstoleranz-Skala neben 15 negativ formulierten Aussagen nur noch 6 positiv gepolte Items enthält, weshalb sie gegen Antworttendenzen nicht ganz gefeit sein dürfte. In noch bedeutend stärkerem Masse stellt sich dieses Problem der Zufriedenheits-Skala, nicht jedoch der Skala zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit, welche über ausbalanciert formulierte Items verfügt.

Die Reliabilitätskennwerte der Skalen, bestimmt über deren interne Konsistenz, liegen mit $\alpha = .779$ für die Skala zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit, $\alpha = .877$ für die Skala zur Erfassung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation und $\alpha = .876$ für die revidierte Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz allesamt im gewünschten Bereich.

Hinsichtlich der (Konstrukt-)Validität liefern die von uns durchgeführten Faktorenanalysen zwar ermutigende Resultate, ein fundiertes Urteil bedingt jedoch weitere Untersuchungen. Die Prüfung der im nachfolgenden Kapitel 8 dargestellten Hypothesen sollte diesbezüglich etwas mehr Klarheit verschaffen.

Kraft der empirischen Befunde bejaht werden kann indes die in Kapitel 5 aufgeworfene Frage, ob die Persönlichkeitsmerkmale der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität unter einem einzigen Konzept subsumiert werden können: Dafür sprechen die hohen Interkorrelationen von $r_s = .62$ bis $.76$ zwischen den entsprechenden Subskalen ebenso wie die hohe interne Konsistenz und damit Homogenität der aus diesen Subskalen gebildeten Unsicherheitstoleranz-Skala. Schliesslich zeugt auch die Faktorenanalyse, welcher die Unsicherheitstoleranz-Skala unterzogen wurde, davon, dass die Konzepte der Ambiguitätstoleranz, des Strukturbedürfnisses und der Flexibilität – zumindest auf Ebene ihrer Operationalisierungen – nicht voneinander abgegrenzt werden können, laden doch Items aller drei Subskalen auf den einzelnen Faktoren.

8 DARSTELLUNG UND ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN, INTERPRETATION UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Nachfolgend werden die auf den Zielen unserer Studie (vgl. Kapitel 5) basierenden Hypothesen formuliert und begründet. Weiter werden die Untersuchungsergebnisse dargestellt, interpretiert und hinsichtlich der im theoretischen Teil dieser Arbeit vorgestellten Grundlagen diskutiert.

Eine Aufstellung der statistischen Verfahren, welche zur Prüfung der Hypothesen herangezogen wurden, ist Kapitel 6.3.2 zu entnehmen.

8.1 ARBEITSPLATZUNSIKERHEIT, ARBEITZUFRIEDENHEIT UND UNSIKERHEITSTOLERANZ IN ABHÄNGIGKEIT DEMOGRAPHISCHER UND ARBEITSSPEZIFISCHER MERKMALE

Unterscheiden sich Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Unsicherheitstoleranz? Steigt die Arbeitszufriedenheit mit dem Alter? Steht die subjektive Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit mit Indikatoren objektiver Unsicherheit in Einklang? Die Beantwortung dieser und ähnlicher Fragen steht im Zentrum des vorliegenden Kapitels.

8.1.1 Geschlecht

Hypothesen 1-3: Frauen und Männer unterscheiden sich weder bezüglich ihrer Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit, ihrer Arbeitszufriedenheit noch ihrer Unsicherheitstoleranz.

Begründung: Die meisten einschlägigen Studien zeigen, dass sich das Geschlecht nicht auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit auszuwirken scheint (vgl. z.B. BORG, 1989; ROSKIES & LOUIS-GUERIN, 1990). Gegenteilige Befunde (vgl. ROSENBLATT et al., 1999; KINNUNEN et al., 2000) können mit unterschiedlichen Berufsstellungen von Frauen und Männern begründet werden.

Die geschlechtsspezifischen Resultate, welche zur Arbeitszufriedenheit vorliegen, sind wenig homogen (vgl. z.B. NEUBERGER & ALLERBECK, 1978; SIX & KLEINBECK, 1989). Wenn überhaupt, beeinflusst das Geschlecht die Arbeitszufriedenheit gemäss ARVEY et al. (1991) nur indirekt – über situations- und/oder differentialpsychologische Variablen.

Studien zu den mit Unsicherheitstoleranz verwandten Konzepten der Unsicherheitsvermeidung (HOFSTEDE, 2001), des Strukturbedürfnisses (NEUBERG & NEWSOM, 1993) oder der Ambi-

guitätstoleranz (BRENGELMANN & BRENGELMANN, 1960; BUDNER, 1962; KISCHKEL, 1984) erbrachten keine geschlechtsspezifische Unterschiede. Lediglich in einer Erhebung von REIS (1997) verfügten Frauen über eine bedeutsam höhere Ambiguitätstoleranz des Elternbildes und gegenüber Rollenstereotypen als männliche Testpersonen.

Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Die Frauen, welche sich an unserer Studie beteiligten, nehmen ihren Arbeitsplatz im Mittel zwar als geringfügig unsicherer wahr als die männlichen Teilnehmenden und sind gleichzeitig etwas zufriedener mit ihrer Arbeit, wie aus den ermittelten t-Werten hervorgeht, sind diese Differenzen jedoch nicht annähernd signifikant (vgl. Tabelle 27). Ein hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit etwas anderes Bild ergibt sich, wenn anstelle des Globalitems die ‚Skala zur Erfassung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation‘ bzw. die Werte der drei daraus ausgezogenen Faktoren (vgl. Tabelle 21) verglichen werden: Während sich die Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit nicht unterscheidet, zeigen sich weibliche Angestellte mit den ‚sozialen‘ und ‚existentiellen‘ Kontextbedingungen hochsignifikant zufriedener als männliche Angestellte ($p \leq .002$). Auf Ebene der betreffenden Einzelitems sind lediglich bezüglich der Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen und der Bezahlung keine signifikanten Unterschiede auszumachen. Interessant scheint weiter, dass die Einschätzungen bei den Männern fast durchgehend stärker streuen. Ein Grund für die partiell höhere Arbeitszufriedenheit der Frauen könnte darin liegen, dass diese im Mittel hochsignifikant kleinere Erwerbsarbeitspensen versehen als die Männer ($p = .000$), daneben jedoch mehr nichtbezahlte Arbeit leisten dürften. Der dadurch bedingte ‚Kontrasteffekt‘ trägt womöglich zu einer Aufwertung der Erwerbsarbeit und folglich einer Erhöhung der damit verbundenen Zufriedenheit bei.

Tab. 27: Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz in Abhängigkeit des Geschlechts

		n	x	s	df	t-Wert	p-Wert
Arbeitsplatzunsicherheit (AUS)	weiblich	233	1.83	.661	419	-.791	.429
	männlich	188	1.88	.658			
Arbeitszufriedenheit global (AZ)	weiblich	254	4.63	1.065	468	.815	.415
	männlich	216	4.55	1.156			
Unsicherheitstoleranz (UT)	weiblich	254	2.75	.422	467	1.976	.049
	männlich	215	2.67	.412			

Anmerkungen: n: Anzahl Testpersonen / x: Mittelwerte (Wertebereiche: AUS 1-4; AZ 1-6; UT 1-4) / s: Standardabweichungen / df: Freiheitsgrade

Im Widerspruch zu unserer Hypothese erzielen die Frauen gerade noch signifikant höhere Unsicherheitstoleranz-Werte als die Männer. Werden allerdings lediglich die Angestellten miteinander verglichen, resultiert kein signifikanter Unterschied. Demgegenüber weisen die 21 freiberuf-

lich arbeitenden Frauen unserer Stichprobe eine im Mittel hochsignifikant ausgeprägtere Unsicherheitstoleranz auf als die 29 männlichen Selbständigen ($p = .003$). Ein Grund für diesen Befund könnte darin liegen, dass auch die weiblichen Selbständigen ein signifikant kleineres Erwerbsarbeitspensum verrichten als die männlichen Selbständigen ($p = .047$). Womöglich benötigen Frauen aber auch eine höhere Unsicherheitstoleranz, um sich in einer nach wie vor männlich dominierten Arbeitswelt als Selbständige zu versuchen und bewähren zu können.

8.1.2 Alter

Hypothesen 4-6: Zwischen Alter und Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit besteht kein Zusammenhang. Zwischen Alter und Arbeitszufriedenheit hingegen wird ein positiver, zwischen Alter und Unsicherheitstoleranz ein negativer Zusammenhang erwartet.

Begründung: Die Ergebnisse zur Beziehung zwischen dem Alter und der Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit sind uneinheitlich, mitbedingt womöglich durch Unterschiede zwischen den in den Studien involvierten Arbeitsorganisationen sowie nationalen Gesetzgebungen (z.B. hinsichtlich Kündigungsschutz): Während BORG (1989), ROSKIES und LOUIS-GUERIN (1990) oder DE WITTE (1999) keinen klaren Effekt ausmachen konnten, schreiben KINNUNEN et al. (2000) von einer abnehmenden, MOHR (2000) von einer zunehmenden Arbeitsplatzunsicherheit mit fortschreitendem Alter.

Zwischen Alter und Arbeitszufriedenheit wurden keine, U-förmige oder öfter linear positive Zusammenhänge gefunden (vgl. ARVEY et al., 1991; NEUBERGER & ALLERBECK, 1978). Wenn sich Personen mit zunehmendem Alter zufriedener äussern, könnte dies daran liegen, dass sie ihre ‚Idealtätigkeit‘ inzwischen gefunden haben. Denkbar ist aber auch, dass eine höhere Arbeitszufriedenheit in einer Senkung des Anspruchsniveaus begründet liegt.

Untersuchungen von ALMEROOTH (1983) zur Unsicherheitstoleranz, von HOFSTEDÉ (2001) zur Unsicherheitsvermeidung und von KISCHKEL (1983) sowie REIS (1997) zur Ambiguitätstoleranz lassen vermuten, dass ältere Menschen tendenziell weniger unsicherheitstolerant sind als jüngere Personen und solche mittleren Alters.

Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Zwischen dem Alter und der Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit besteht ein bei weitem nicht signifikanter Zusammenhang ($r_s = -.06$; $p = .236$). Gleichzeitig zeigt ein Vergleich verschiedener Altersgruppen mittels t-Test, dass die über 50-Jährigen ihren Arbeitsplatz als signifikant sicherer einschätzen als die bis 30-Jährigen ($p = .035$). Dies könnte u.a. damit zu tun haben, dass ältere Angestellte für gewöhnlich über eine längere Einstellungsdauer verfügen und folglich mit dem womöglich naiven Glauben leben „that long association with the company would protect them from being fired“ (MOHR, 2000, S. 341). Zudem wurden jüngere Personen in einer von Umwälzungen und Unsicherheiten

geprägten Arbeitswelt sozialisiert, während viele ältere Angestellte durch eine längere Phase relativer Arbeitsplatzsicherheit geprägt sein dürften.

Zwischen dem Alter und der Arbeitszufriedenheit (Globalitem) besteht weder eine signifikante Korrelation ($r_s = .05$; $p = .165$), noch unterscheiden sich jüngere und ältere Untersuchungsteilnehmende bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit überzufällig voneinander. Wenn dieser Befund auch der von uns formulierten Hypothese widerspricht, reiht er sich doch nahtlos in die heterogenen Ergebnisse der Arbeitszufriedenheits-Forschung ein (vgl. Kapitel 3.4). Auch bei einer Analyse der Zufriedenheiten mit Einzelaspekten der Arbeitssituation ändert sich das Bild nicht wesentlich, unterscheiden sich die über 50-Jährigen doch lediglich in drei von vierzehn erfassten Aspekten (vgl. Tabelle 21) von den bis 30-Jährigen: Punkte ‚Unabhängigkeit bei der Arbeit‘ und ‚Sicherheit der Arbeitsstelle‘ sind sie signifikant bzw. hochsignifikant zufriedener ($p = .033$ bzw. $p = .007$), punkto ‚Umgebungsbedingungen (Lärm, Hitze, Zugluft etc.)‘ dagegen signifikant weniger zufrieden als die bis 30-Jährigen ($p = .033$). Hinsichtlich der Bezahlung etwa bestehen hingegen keinerlei Unterschiede in der Zufriedenheit, was aufgrund der mit zunehmendem Lebensalter für gewöhnlich steigenden Löhnen überraschen mag, andererseits aber mit dem diesbezüglich wohl ebenfalls steigenden Anspruchs- bzw. Vergleichsniveau zu erklären sein könnte.

Zwischen Alter und Unsicherheitstoleranz besteht zwar die erwartete negative Beziehung, diese bewegt sich allerdings auf äusserst bescheidenem Niveau ($r_s = -.09$; $p = .027$). Damit in Einklang steht das Ergebnis eines Vergleichs verschiedener Altersgruppen: Lediglich eine Gegenüberstellung der bis 30-Jährigen und der über 40-Jährigen erbringt einen signifikanten Unterschied ($p = .035$), wobei erstere im Schnitt über die leicht höhere Unsicherheitstoleranz verfügen. Eine Prüfung der vier ausgezogenen Unsicherheitstoleranz-Faktoren (vgl. Kapitel 7.2.3) ergibt ebensolche Unterschiede auf den Faktoren 1 (Planung und Vorhersehbarkeit; $p = .002$) und 3 (Klarheit und Kontrolle; $p = .015$), nicht jedoch auf den Faktoren 2 (Situations- und aufgabenspezifische Unsicherheitstoleranz) und 4 (Spontanität). Wenn ältere Personen über ein geringfügig ausgeprägteres Bedürfnis nach Vorhersehbarkeit, Klarheit und Kontrolle verfügen, könnte dies mit VON CUBE (1990) als Sicherheitsstrategie angesehen werden. Seine Äusserung, wonach sich „der alte Mensch ... nicht mehr in der Lage [fühlt], neue Unsicherheiten zu bewältigen“, weshalb er sich „an den traditionellen Gewohnheiten und Handlungsweisen orientieren“ müsse (S. 92), ist allerdings zu pauschal. Zudem sind in unserem Fall Aussagen über mutmassliche Entwicklungsverläufe ohnehin nicht statthaft, da die vorliegenden Daten im Querschnitt erhoben wurden: Etwelche Unterschiede zwischen verschiedenen Altersgruppen bedeuten somit nicht zwingend, dass Individuen mit zunehmendem Alter weniger unsicherheitstolerant werden; ebenso gut könnte es sich um Kohorteneffekte handeln.

8.1.3 Bildungsstand

Hypothesen 7-9: Personen mit einem höheren Bildungsstand schätzen ihre Arbeitsplatzunsicherheit als geringer ein und verfügen über eine höhere Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz als Personen mit einem niedrigeren Bildungsstand.

Begründung: Der Ausbildungsgrad bzw. das Qualifikationsniveau gilt als wesentlicher Indikator für Arbeitsmarktfähigkeit (vgl. z.B. KLUYTMANS & OTT, 1999). Eine optimistische Einschätzung bezüglich Chancen auf dem Arbeitsmarkt korrelierte in Studien wie jener von BORG und BRAUN (1992) oder MOHR (1997, 2000) wiederum überzufällig negativ mit der subjektiven Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit, was somit auch für den Bildungsstand gelten dürfte.

Die zur Beziehung von Ausbildungsgrad und Arbeitszufriedenheit vorliegenden Ergebnisse sind uneinheitlich (vgl. z.B. NEUBERGER & ALLERBECK, 1978; SIX & KLEINBECK, 1989). Grundsätzlich aber kann davon ausgegangen werden, dass besser qualifizierte Arbeit mit mehr Handlungsspielraum, Abwechslung, Anerkennung u.a. verbunden ist. Diese Arbeitsmerkmale sollten sich – wie bereits von HERZBERG et al. (1959) postuliert – positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken (vgl. z.B. BRUNNER, 1998; LUTHANS, 1995; WEINERT, 1992).

Studien, welche die Beziehung zwischen Bildungsstand und Unsicherheitstoleranz bzw. verwandten Konzepten thematisieren, sind äusserst dünn gestreut. Ausnahmen bilden Erhebungen von KISCHKEL (1984) oder BLANCHARD-FIELDS, HERTZOG, STEIN und PAK (2001) welche positive Beziehungen zwischen Ausbildungsgrad und Ambiguitätstoleranz nachweisen. Eben solche Zusammenhänge wurden auch zwischen Ambiguitäts- bzw. Unsicherheitstoleranz und kognitiver Leistungsfähigkeit ermittelt (vgl. z.B. MÖHLENKAMP, 1975; REIS, 1997). Diese dürfte mit dem Bildungsstand ihrerseits hoch korreliert sein.

Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Wie Tabelle 28 entnommen werden kann, schätzen Personen mit einem Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II (Lehre, Berufsfachschule, Handelsschule) ihre Arbeitsstelle als signifikant unsicherer ein als Angestellte mit einem Ausbildungsabschluss auf Tertiärstufe (höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Universitäten u.a.). Den Erwartungen entsprechend fällt dieser Unterschied zur Tertiärstufe für Personen ohne beruflichen Abschluss noch deutlicher aus ($p = .014$ für jene, welche sich noch in beruflicher Ausbildung befinden; $p = .000$ für jene, welche nicht in beruflicher Ausbildung stehen). Dass ein tieferes Bildungsniveau mit der Einschätzung einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit einhergeht, zeigt auch die zwar bescheidene, aber dennoch hochsignifikante Rangkorrelation von $r_s = -.15$ ($p = .001$) zwischen diesen beiden Variablen.

Die Beziehung zwischen Bildungsstand und globaler Arbeitszufriedenheit ist weniger deutlich: Personen mit Abschluss auf Tertiärstufe schätzen sich zwar leicht zufriedener ein als solche mit Abschluss auf Sekundarstufe, der Unterschied ist allerdings nicht statistisch signifikant (vgl.

Tabelle 28). Lediglich ein Vergleich der Personen, welche über keinen beruflichen Abschluss verfügen und nicht in beruflicher Ausbildung stehen, mit jenen, welche über einen Abschluss auf Tertiärstufe verfügen, ergibt eine signifikante, mit der formulierten Hypothese in Einklang stehende Differenz ($p = .032$). Hierbei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass die Gruppe der formal wenig Qualifizierten aus gerade einmal sechs Personen besteht. Insgesamt korreliert der Bildungsstand mit $r_s = .11$ ($p = .010$) signifikant, jedoch auf tiefem Niveau mit der globalen Arbeitszufriedenheit. Ein etwas differenzierteres Bild zeigt sich, wenn der Ausbildungsgrad mit den Werten der ‚Skala zur Erfassung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation‘ bzw. den drei daraus ausgezogenen Faktoren (vgl. Tabelle 21) in Beziehung gesetzt wird: So wirkt sich die Ausbildung vor allem auf die Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit positiv aus ($r_s = .23$; $p = .000$), was mit der oben aufgeführten Begründung der Hypothese in Einklang steht. Demgegenüber hängen der Bildungsstand und die Zufriedenheit mit ‚existentiellen‘ ($r_s = .14$; $p = .002$) sowie ‚sozialen‘ Kontextbedingungen ($r_s = .05$; $p = .180$) weniger oder gar nicht zusammen. Selbst das Einzelitem ‚Zufriedenheit mit der Bezahlung‘ korreliert nicht mit dem Bildungsabschluss. Dies lässt darauf schließen, dass formal gut Gebildete zumindest diesbezüglich über ein höheres Anspruchsniveau verfügen.

Hinsichtlich der Unsicherheitstoleranz unterscheiden sich weder die Ausbildungskategorien ‚Sekundarstufe II‘ und ‚Tertiärstufe‘ (vgl. Tabelle 28) noch die weiteren erfassten Bildungsstufen signifikant voneinander. Der Grund für diesen im Widerspruch zu unserer Hypothese stehenden Befund könnte in der Beschaffenheit unserer Stichprobe liegen, in welcher niedrigere Bildungsabschlüsse klar unterrepräsentiert sind (vgl. Kapitel 6.3.1 bzw. Anhang F, Teil V). Die Vergleichsbasis gestaltet sich somit suboptimal. Nicht ausgeschlossen werden kann aber auch, dass die Ausprägung der Unsicherheitstoleranz, so wie wir sie erfassen, tatsächlich bildungsunabhängig ist.

Tab. 28: Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz in Abhängigkeit des Bildungsstandes (Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II vs. Ausbildungsabschluss auf Tertiärstufe)

		n	x	s	df	t-Wert	p-Wert
Arbeitsplatzunsicherheit (AUS)	Sek-Stufe II	102	1.91	.646	358	-1.884	.030
	Tertiärstufe	258	1.77	.647			
Arbeitszufriedenheit global (AZ)	Sek-Stufe II	109	4.50	1.222	400	1.234	.110
	Tertiärstufe	293	4.67	1.090			
Unsicherheitstoleranz (UT)	Sek-Stufe II	109	2.68	.420	399	1.281	.101
	Tertiärstufe	292	2.74	.408			

Anmerkungen: n: Anzahl Testpersonen / x: Mittelwerte (Wertebereiche: AUS 1-4; AZ 1-6; UT 1-4) / s: Standardabweichungen / df: Freiheitsgrade

8.1.4 Erwerbsstatus

Hypothesen 10+11: Selbständige verfügen über eine ausgeprägtere Unsicherheitstoleranz als Angestellte. Bezüglich Arbeitszufriedenheit hingegen wird kein überzufälliger Unterschied erwartet.

Begründung: Selbständige Erwerbstätigkeit ist, vor allem bezüglich der finanziellen Absicherung, mit bedeutend höheren Risiken verbunden als der Erwerbsstatus von Angestellten. Selbständigkeit bringt damit „einen hohen Grad an Unsicherheit mit sich, bedingt also die Fähigkeit, mit Unsicherheit und täglich wechselnden, neuen Situationen umgehen zu können“ (VOGT, 1999, S. 85). Diese Fähigkeit dürfte zwar auch immer mehr Angestellten abverlangt werden, allerdings in etwas geringerem Ausmass.

Der mit selbständiger Erwerbsarbeit verbundene Handlungsspielraum und das Gefühl, ‚sein eigener Herr und Meister‘ zu sein, sollten sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Der mit Selbständigkeit meist ebenfalls verbundene Druck hinsichtlich Arbeitsvolumen und finanzieller Absicherung dürfte diesen Effekt jedoch wieder neutralisieren, weshalb punkto Arbeitszufriedenheit kein ausgeprägter Unterschied zwischen Selbständigen und Angestellten zu erwarten ist.

Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Wie aus Tabelle 29 hervorgeht, verfügen Selbständige im Durchschnitt zwar über eine etwas ausgeprägtere Unsicherheitstoleranz, der Unterschied zu Angestellten ist jedoch lediglich tendenzieller Art. Werden die Selbständigen allerdings getrennt nach Geschlecht mit den Angestellten verglichen – was angesichts der im Rahmen von Hypothese 3 ermittelten Daten angezeigt scheint – ergibt sich ein anderes Bild: So verfügen die freiberuflich arbeitenden Frauen ($n = 21$) nicht nur im Vergleich mit den männlichen und weiblichen Angestellten ($n = 186$ bzw. 233) über eine hochsignifikant ausgeprägtere Unsicherheitstoleranz ($p = .001$ bzw. $.004$), sondern auch im Vergleich mit den männlichen Selbständigen ($n = 29$; $p = .003$) (vgl. hierzu auch Diskussion zu Hypothese 3). Demgegenüber zeigt sich zwischen den männlichen Selbständigen und den Angestellten kein überzufälliger Unterschied – auch nicht hinsichtlich der vier ausgezogenen Unsicherheitstoleranz-Faktoren (vgl. Kapitel 7.2.3). Dieser Umstand dürfte nicht alleine darin begründet sein, dass die selbständigen Männer unserer Stichprobe im Durchschnitt etwas älter sind als die Angestellten und die selbständigen Frauen ($p = .039$ bzw. $.013$); schliesslich ist der Erklärungswert des Alters für die Ausprägung der Unsicherheitstoleranz relativ gering (vgl. Ergebnisse zu Hypothese 6). Wenn wir unsere Hypothese verwerfen müssen, könnte dies ebenso an deren Unangemessenheit, an der Beschaffenheit der Stichprobe wie auch an unserer Unsicherheitstoleranz-Skala liegen.

Bezüglich Arbeitszufriedenheit (Globalitem) besteht zwischen den Selbständigen und Angestellten erwartungsgemäss kein Unterschied (vgl. Tabelle 29). Da die Erfassung der Zufrieden-

heiten mit Einzelaspekten der Arbeitssituation lediglich bei den Angestellten möglich war, ist eine Analyse auf dieser differenzierteren Ebene nicht möglich.

Tab. 29: Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz in Abhängigkeit des Erwerbsstatus

		n	x	s	df	t-Wert	p-Wert
Unsicherheitstoleranz (UT)	angestellt	429	2.71	.421	478	-1.569	.059
	selbständig	51	2.80	.402			
Arbeitszufriedenheit global (AZ)	angestellt	432	4.60	1.123	480	.483	.630
	selbständig	50	4.52	.909			

Anmerkungen: n: Anzahl Testpersonen / x: Mittelwerte (Wertebereiche: UT 1-4; AZ 1-6) / s: Standardabweichungen / df: Freiheitsgrade

8.1.5 Weitere Variablen

Neben der Prüfung der bis anhin dargestellten Hypothesen wurden weitere Analysen zur Beziehung demographischer sowie arbeitsspezifischer Merkmale und Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit bzw. Unsicherheitstoleranz durchgeführt.

Hinsichtlich der Toleranz gegenüber Unsicherheiten unterscheiden sich die **länderspezifischen Personengruppen** (Schweiz, Deutschland, Österreich, andere Länder) nicht (vgl. Anhang G5). Hingegen nehmen die in Deutschland lebenden Personen ihre Arbeitsstelle als hochsignifikant weniger sicher wahr als die in der Schweiz, Österreich und anderen Ländern Lebenden ($p \leq .002$). Diese Wahrnehmungsunterschiede entsprechen den ökonomischen Begebenheiten, betrug die durchschnittliche Erwerbslosenquote im Jahre 2001 in der Schweiz doch 2.5, in Österreich 4.0, in Deutschland jedoch 7.8 Prozent (vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK, 2002). Mit der wirtschaftlichen Lage zusammenhängen dürfte der Umstand, dass sich die in der Schweiz und in Österreich lebenden Personen als signifikant zufriedener mit ihrer Arbeit bezeichnen als die in Deutschland lebenden ($p = .019$ bzw. $.029$; zum Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit vgl. auch Kapitel 8.3.3).

Ein Vergleich der vier in unserer Studie bestvertretene **Branchen** zeigt, dass die im Bereich ‚Informatik; Multimedia‘ Angestellten ihren Arbeitsplatz als (hoch)signifikant unsicherer wahrnehmen als die in den Branchen ‚Gesundheits- und Sozialwesen‘, ‚Erziehung und Bildung‘ sowie ‚Öffentliche Verwaltung‘ Beschäftigten ($p \leq .007$ bei Prüfung mittels t-Tests, $p \leq .018$ bei Prüfung mittels einfaktorieller Varianzanalyse inkl. Tukey-Test). Weiter zeichnen sich die Gruppen ‚Informatik; Multimedia‘ sowie ‚Erziehung und Bildung‘ durch eine signifikant höhere Unsicherheitstoleranz aus als die Gruppe ‚Öffentliche Verwaltung‘ ($p \leq .021$ bei Prüfung mittels

t-Tests, bei Prüfung mittels einfaktorieller Varianzanalyse inkl. Tukey-Test ergeben sich hingegen bestenfalls tendenzielle Unterschiede). An diesen Ergebnissen ändert sich auch nichts, wenn lediglich die Angestellten in die Analyse mit einbezogen werden. Demgegenüber bestehen bezüglich der globalen Arbeitszufriedenheit keinerlei überzufällige Unterschiede zwischen den geprüften Branchenangehörigen.

Objektive Arbeitsplatzunsicherheit wirkt sich erwartungsgemäss auf die subjektive Wahrnehmung von Unsicherheit aus: Angestellte, deren Arbeitgeber innerhalb von Jahresfrist wirtschaftlich bedingte Kündigungen ausgesprochen oder Kurzarbeit eingeführt haben (vgl. Anhang C, Item V14), erleben eine klar ausgeprägtere Arbeitsplatzunsicherheit als Personen in wirtschaftlich stabileren Betrieben ($p = .000$). Gleichzeitig verfügen erstere über eine tendenziell niedrigere Arbeitszufriedenheit ($p = .094$) und eine leicht höhere Unsicherheitstoleranz ($p = .080$), was damit erklärt werden könnte, dass unsicherheitstolerante Individuen eher bereit sind, auch objektiv weniger sichere Arbeitsplätze zu bekleiden.

Die **persönlichen finanziellen Verhältnisse** stehen mit der Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit ebenso in einem hochsignifikanten Zusammenhang ($r_s = .28$; $p = .000$) wie mit der globalen Arbeitszufriedenheit ($r_s = -.25$; $p = .000$): Je dürftiger Personen die finanziellen Mittel ihres Haushaltes einschätzen, desto mehr Unsicherheit bezüglich ihres Arbeitsplatzes nehmen sie wahr und desto unzufriedener sind sie mit ihrer Arbeit. Zwischen den finanziellen Verhältnissen und der Unsicherheitstoleranz hingegen besteht kein überzufälliger Zusammenhang.

Weil die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit in der Stichprobe selbständiger Erwerbstätiger selbstredend nicht erfasst werden konnte und sich die (weiblichen) Selbständigen bezüglich ihrer Unsicherheitstoleranz überzufällig von den anderen Untersuchungs-Teilnehmenden unterscheiden (vgl. Kapitel 8.1.4), werden die nachfolgenden Analysen ausschliesslich mit der Angestellten-Stichprobe durchgeführt.

8.2 BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ARBEITSPLATZUNSIKERHEIT, ARBEITSZUFRIEDENHEIT BZW. UNSICHERHEITSTOLERANZ UND ANDEREN VARIABLEN

8.2.1 Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsmarktfähigkeit

Hypothese 12: Zwischen der sich selbst zugeschriebenen Arbeitsmarktfähigkeit und der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit besteht ein negativer Zusammenhang.

Begründung: Die Einschätzung bezüglich Chancen auf dem Arbeitsmarkt korrelierte in Studien von BORG und BRAUN (1992) sowie MOHR (1997, 2000) hochsignifikant negativ mit der subjektiven Unsicherheit der Berufsstellung bzw. der subjektiven Wahrnehmung akuter Arbeitsplatzunsicherheit.

Anmerkung: Die Arbeitsmarktfähigkeit wurde durch die Frage nach der Chance, eine vergleichbare andere Arbeitsstelle finden zu können, erfasst (vgl. Item II4, Anhang C).

Darstellung, Interpretation und Diskussion des Ergebnisses: Die sich selbst zugeschriebene Arbeitsmarktfähigkeit korrelierte auch in unserer Stichprobe hochsignifikant negativ mit der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit ($r_s = -.26$; $p = .000$).

Dieses Ergebnis dürfte einerseits durch einen interindividuell unterschiedlich ausgeprägten, situationsübergreifenden Optimismus bzw. Pessimismus der Befragten zustande gekommen sein, andererseits ist aber auch davon auszugehen, dass objektiv gut qualifizierte, arbeitsmarktfähige Angestellte tatsächlich weniger um ihre Arbeitsplätze bangen müssen.

8.2.2 Unsicherheitstoleranz und individuelle Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle

Hypothese 13: Zwischen der Unsicherheitstoleranz und der individuellen Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle besteht ein negativer Zusammenhang.

Begründung: Personen mit einer ausgeprägten Sicherheitsorientierung sollte die Sicherheit einer Arbeitsstelle naturgemäß wichtiger sein als unsicherheitstoleranten Individuen – auch wenn wir Unsicherheitstoleranz relativ breit und damit nicht alleine auf die Erwerbsarbeit bezogen erfassen.

Darstellung, Interpretation und Diskussion des Ergebnisses: Die hochsignifikante Korrelation von $r_s = -.32$ ($p = .000$) entspricht den Erwartungen und kann durchaus als Zeichen der Validität der von uns zusammengestellten Unsicherheitstoleranz-Skala gedeutet werden. Allerdings hätte eine arbeitsplatzspezifischere und damit homogenere Operationalisierung des Konstrukts der Unsicherheitstoleranz wohl zu einem noch ausgeprägteren Zusammenhang geführt. In diese Rich-

tung deutet auch eine Analyse der vier ausgezogenen Faktoren der Unsicherheitstoleranz (vgl. Kapitel 7.2.3): Während Faktor 1 (Planung und Vorhersehbarkeit) mit $r_s = -.34$ ($p = .000$) am deutlichsten negativ mit der individuellen Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle korreliert, liegt der entsprechende Zusammenhang für Faktor 4 (Spontaneität) bei vernachlässigbaren $r_s = -.06$ ($p = .112$), was einem nachvollziehbaren Befund entspricht.

8.2.3 Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit sowie Unsicherheitstoleranz und Fluktuationsneigung

Hypothesen 14-16: Zwischen der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit und der Fluktuationsneigung besteht ein positiver Zusammenhang, ebenso zwischen der Unsicherheitstoleranz und der Fluktuationsneigung. Zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Fluktuationsneigung hingegen besteht ein negativer Zusammenhang.

Begründung: Angestellte, welche um ihren Arbeitsplatz bangen, dürften sich eher mit einem Stellenwechsel beschäftigen als solche, die ihren Arbeitsplatz weniger gefährdet sehen. Verschiedene Studien bestätigen diese Annahme (vgl. Kapitel 2.4.2.2).

Unsicherheitstoleranten Personen sollte es leichter fallen, Stellenwechsel in Betracht zu ziehen, sind solche doch immer mit einem gewissen Mass an Unsicherheit verbunden, ist nie ganz absehbar, was einen an einem neuen Arbeitsplatz erwartet. Dagegen dürften sicherheitsorientierte Angestellte das womöglich unvollkommene Bekannte dem ungewissen Neuen vorziehen, solange der Leidensdruck nicht Überhand nimmt.

Der negative Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Fluktuation gilt als empirisch erhärtet (vgl. Kapitel 3.4). Mit der von uns erfassten Fluktuationsneigung dürfte die Arbeitszufriedenheit mindestens ebenso sehr korrelieren, ist es doch bedeutend einfacher, mit dem Gedanken eines Stellenwechsels zu spielen, als diesen dann auch in die Tat umzusetzen.

Anmerkung: Die Fluktuationsneigung wurde durch eine Aufsummierung der Items II6 und II13 (vgl. Anhang C) bestimmt.

Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Die ermittelten, hochsignifikanten Zusammenhänge entsprechen allesamt den Erwartungen, wenn sich zwei davon auch auf bescheidenem Niveau bewegen: So korrelieren die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit bzw. die Unsicherheitstoleranz mit der Fluktuationsneigung mit $r_s = .14$ ($p = .002$) bzw. mit $r_s = .19$ ($p = .000$). Demgegenüber ist der Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Fluktuationsneigung mit $r_s = -.40$ ($p = .000$) bedeutend ausgeprägter.

Um die Bedeutung weiterer Variablen zur Vorhersage der Fluktuationsneigung zu erschliessen, wurde eine schrittweise multiple Regressionsanalyse durchgeführt. Von den in die Berechnungen einbezogenen, potentiellen Prädiktoren des Kriteriums ‚Fluktuationsneigung‘ erhalten deren fünf

Aufklärungskraft (vgl. Tabelle 30 sowie Anhang G6): Mit zunehmendem Alter, einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer hohen Gewichtung der Arbeitsplatzsicherheit geht eine niedrigere Fluktuationsneigung einher. Umgekehrt stehen eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit (erfasst anhand des Items II4, Anhang C) und befristete Arbeitsverhältnisse in positiver Beziehung zur Fluktuationsneigung. Die durch diese fünf Variablen aufgeklärte Varianz in der Fluktuationsneigung (R^2) beträgt 41.6 Prozent, der multiple Korrelationskoeffizient beläuft sich auf $R = .645$.

Tab. 30: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable ‚Fluktuationsneigung‘ (listenweiser Fallausschluss, $n = 369$)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5.052	.328		15.395	.000
Alter	-.300	.043	-.307	-6.994	.000
Arbeitszufriedenheit (global)	-.325	.034	-.398	-9.627	.000
Wichtigkeit Arbeitsplatzsicherheit	-.187	.036	-.213	-5.164	.000
Subjektive Arbeitsmarktfähigkeit	.135	.042	.142	3.222	.001
Befristung des Arbeitsverhältnisses	.161	.055	.123	2.931	.004

Variablen wie jene des Geschlechts, des Ausbildungsgrades oder des Arbeitspensums zeigen dagegen keinen signifikanten Prädiktionwert. Dasselbe gilt auch für Arbeitsplatzunsicherheit und Unsicherheitstoleranz, was aufgrund der oben berichteten, in ihrer Höhe bescheidenen Rangkorrelationen mit der Fluktuationsneigung nicht überrascht.

Die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit als Prädiktor für die Fluktuationsneigung wird dagegen untermauert. Als zutreffend erweist sich auch die Vermutung von ASHFORD et al. (1989), wonach „employees who can easily find employment elsewhere might be expected to react to situations that induce insecurity by seeking new jobs“ (S. 807). Nicht unabhängig von der Arbeitsmarktfähigkeit ist der Prädiktor ‚Alter‘ zu sehen, wird die Arbeitsmarktfähigkeit mit zunehmendem Lebensalter doch als weniger ausgeprägt eingeschätzt: So korreliert das Alter mit $r_s = -.21$ ($p = .000$; $n = 429$) mit der sich selbst zugeschriebene Chance, bei Stellenverlust wieder *irgendeine* Erwerbsarbeit zu finden und gar mit $r_s = -.32$ ($p = .000$; $n = 431$) mit der Zuversicht, einen *vergleichbaren* Arbeitsplatz zu finden. Der Unterschied zwischen den beiden Korrelationskoeffizienten dürfte auch dadurch zustande kommen, dass ältere Angestellte oft überdurchschnittlich qualifizierte Arbeitsstellen bekleiden, deren Verlust entsprechend schwieriger zu kompensieren ist.

8.3 GEGENSEITIGE BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ARBEITSPLATZUNSI- CHERHEIT, ARBEITZUFRIEDENHEIT UND UNSICHERHEITSTOLERANZ

8.3.1 Unsicherheitstoleranz und subjektive Arbeitsplatzunsicherheit

Hypothese 17: Zwischen der Unsicherheitstoleranz und der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit besteht keine Beziehung.

Begründung: GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 444) nehmen an, dass Personen mit starkem Sicherheitsbedürfnis unsicherheitsinduzierende Informationen mit grösserer Wahrscheinlichkeit abblocken als weniger sicherheitsorientierte Personen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass sicherheitsorientierte Individuen bereits leichte Anzeichen von Unsicherheit – wenn sie diese denn wahrnehmen – als bedeutend gravierender einstufen als unsicherheitstolerante Personen. Diese beiden Effekte dürften sich gegenseitig aufheben, weshalb keine überzufällige Beziehung zwischen der Unsicherheitstoleranz und der subjektiven Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit vermutet wird.

Darstellung, Interpretation und Diskussion des Ergebnisses: Erwartungsgemäss sind die Unsicherheitstoleranz und die subjektive Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit praktisch unkorreliert ($r_s = .02$; $p = .748$). Dasselbe gilt im übrigen auch für den Zusammenhang zwischen der individuellen Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle und der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ($r_s = .04$; $p = .403$).

Die für eine Vorhersage der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit relevanten Prädiktoren wurden durch eine schrittweise multiple Regressionsanalyse erschlossen. In die entsprechende Regressionsgleichung wurden insgesamt sieben Variablen einbezogen (vgl. Tabelle 31 sowie Anhang G7).

Tab. 31: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable ‚Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit‘ (listenweiser Fallausschluss, $n = 369$)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2.432	.270		9.021	.000
Arbeitszufriedenheit (global)	-.074	.028	-.130	-2.649	.008
Objektive Arbeitsplatzunsicherheit	.216	.041	.238	5.304	.000
Befristung des Arbeitsverhältnisses	.223	.041	.246	5.449	.000
Subjektive Arbeitsmarktfähigkeit	-.146	.030	-.221	-4.872	.000
Ungünstige finanzielle Lage	.088	.028	.144	3.161	.002
Lebenszufriedenheit	-.075	.033	-.111	-2.300	.022
Wichtigkeit Arbeitsplatzsicherheit	-.059	.028	-.096	-2.123	.034

Aus den Beta-Koeffizienten wird ersichtlich, dass von diesen insbesondere die Befristung des Arbeitsverhältnisses, die objektive Arbeitsplatzunsicherheit (erfasst anhand von Item V14, Anhang C) sowie die subjektive Arbeitsmarktfähigkeit über einen gewissen Aufklärungswert verfügen. Der Anteil der gemeinsamen Varianz zwischen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit und den sieben Prädiktorvariablen beträgt allerdings lediglich 31.2 Prozent.

Im Gegensatz zur Unsicherheitstoleranz erscheint auch die individuelle Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle in der Regressionsgleichung, ohne allerdings Wesentliches zur Varianzaufklärung beizutragen. Keine Bedeutung für die Vorhersage subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit haben gemäss unserem Befund Variablen wie das Arbeitspensum, die Betriebsgrösse oder die persönlichen Weiterbildungsaktivitäten. In Übereinstimmung mit den in Kapitel 8.1 referierten Ergebnissen sind weiter auch das Alter, das Geschlecht und der Bildungsstand nicht von Belang.

8.3.2 Unsicherheitstoleranz und verschiedene Formen der Zufriedenheit

Hypothesen 18-20: Die Unsicherheitstoleranz korreliert positiv mit der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit der gesundheitlichen Situation sowie der Lebenszufriedenheit.

Begründung: In einer von starkem Wandel und Unsicherheiten geprägten Arbeits- und Lebenswelt dürften unsicherheitstolerante Individuen zufriedener sein als Personen mit einem ausgeprägten Sicherheitsbedürfnis. Gleichzeitig könnte Zufriedenheit auch zu einer individuellen Steigerung der Unsicherheitstoleranz beitragen. Von der Wirkrichtung unbesehen berichten HOSSIEP und PASCHEN (1998, S. 80) jedenfalls von einer hochsignifikanten Korrelation zwischen der von ihnen entwickelten und von uns zur Messung der Unsicherheitstoleranz mitberücksichtigten Flexibilitäts-Skala und beruflicher Zufriedenheit ($r = .24$; $N = 3431$).

Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Im Widerspruch zu unserer Hypothese korrelieren die Unsicherheitstoleranz und die globale Arbeitszufriedenheit nicht signifikant miteinander ($r_s = -.01$; $p = .402$), während dies für die Zufriedenheit mit der Gesundheit und die Lebenszufriedenheit zwar der Fall ist ($r_s = .10$; $p = .018$ bzw. $r_s = .10$; $p = .023$), jedoch nicht in bedeutsamer Höhe. Möglicherweise tendieren wenig unsicherheitstolerante Personen zu einem überdurchschnittlich ‚sicheren‘ (Arbeits-)Umfeld, in welchem sie sich in gleichem Masse zufrieden fühlen wie unsicherheitstolerantere Personen in einem unberechenbareren Umfeld. Die in Kapitel 8.1.5 dargestellten, branchenspezifischen Auswertungen sprechen jedenfalls für diesen Erklärungsansatz.

8.3.3 Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedene Formen der Zufriedenheit

Hypothese 21-23: Zwischen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit und der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit der Gesundheit sowie der Lebenszufriedenheit bestehen negative Zusammenhänge.

Begründung: Eine grössere Anzahl bestehender, in Kapitel 2.4.2.3 dargestellter Studien berichtet über negative Korrelationen zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und Indikatoren der Arbeitszufriedenheit.

Noch deutlicher nimmt sich die empirische Befundlage bezüglich der Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Indikatoren des psychischen und physischen Befindens aus. Die in einer Vielzahl von Studien ermittelten, negativen Korrelationen können hierbei durchaus kausal gedeutet werden (vgl. Kapitel 2.4.2.1).

LIM (1996) errechnete in einer Studie einen hochsignifikant negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Lebenszufriedenheit. Dies überrascht schon deshalb nicht, weil die Lebenszufriedenheit und die mit Arbeitsplatzunsicherheit ebenfalls korrelierte Arbeitszufriedenheit nicht unabhängig voneinander zu sehen sind (vgl. Tabelle 33).

Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Aus den in Tabelle 32 aufgeführten Korrelationen geht hervor, dass die Arbeitsplatzunsicherheit mit den verschiedenen Massen der Arbeitszufriedenheit ausnahmslos hochsignifikant negativ korreliert. Über unsere Stichprobe gesehen zeigen sich damit Personen umso weniger zufrieden mit ihrer Arbeit, je unsicherer sie ihren Arbeitsplatz wahrnehmen, was in Einklang mit unserer Hypothese steht.

Bezüglich der in der ersten Spalte von Tabelle 32 aufgeführten Korrelationen gilt es zu beachten, dass die beiden höchsten Werte massgeblich durch den Einbezug eines einzelnen Items zustande kommen, nämlich der ‚Zufriedenheit mit der Sicherheit der Arbeitsstelle‘. Für sich alleine genommen korreliert dieses mit $r_s = -.69$ ($p = .000$) mit der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit. Ohne dessen Berücksichtigung sinkt die Korrelation der Arbeitsplatzunsicherheit mit der Arbeitszufriedenheits-Skala auf $r_s = -.28$ (vgl. letzte Tabellenzeile), mit der Zufriedenheit mit dem (existenziellen) Arbeitskontext gar auf $r_s = -.19$ ($p = .000$). Für die in Kapitel 8.3.4 dargestellte Moderatoranalyse wird deshalb – wie für verschiedene vorgängig dargestellte Berechnungen – auf die mit dem Globalitem gemessene Arbeitszufriedenheit zurückgegriffen: Der entsprechende Wert korreliert mit der Zufriedenheits-Skala mit $r_s = .79$ hoch und dürfte damit Ähnliches erfassen, ohne jedoch die Beziehung zur Arbeitsplatzunsicherheit zu überschätzen.

Der Befund, wonach die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit einer von mehreren Prädiktoren für die Vorhersage der Arbeitszufriedenheit verkörpert, zeigt auch eine im nachfolgenden Kapitel dargelegte Regressionsanalyse (vgl. Tabelle 35).

Tab. 32: Rangkorrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Massen der Arbeitszufriedenheit^a (n = 430-432)

Konzept/Skala		AUS	AZ_G	AZ_S	AZ_S F1	AZ_S F2	AZ_S F3	AZ_S -III24
Arbeitsplatzunsicherheit	AUS	–	–	–	–	–	–	–
Arbeitszufriedenheit global	AZ_G	-.29**	–	–	–	–	–	–
Arbeitszufriedenheit, Skala	AZ_S	-.36**	.79**	–	–	–	–	–
Zufriedenheit mit Arbeitstätigkeit	AZ_S_F1	-.31**	.73**	.90**	–	–	–	–
Zufriedenheit mit (soz.) Kontext	AZ_S_F2	-.13**	.62**	.76**	.51**	–	–	–
Zufriedenheit mit (existenz.) Kontext	AZ_S_F3	-.48**	.47**	.67**	.47**	.40**	–	–
Arbeitszufriedenheit, Skala (ohne Item III24; Sicherheit der Arbeitsstelle)	AZ_S-III24	-.28**	.79**	.99**	.91**	.77**	.62**	–

^a Vgl. Kapitel 6.2.2 und 7.2.2

** Statistisch signifikante Korrelation auf 1%-Niveau ($p \leq 0.01$)

Ebenso wie die Arbeitszufriedenheit korrelieren auch die Zufriedenheit mit der gesundheitlichen Situation sowie die Lebenszufriedenheit hochsignifikant negativ mit der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit, wenn auch auf etwas tieferem Niveau (vgl. Tabelle 33).

Tab. 33: Rangkorrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit, globaler Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit mit Gesundheit und Leben^a (n = 430-432)

		AUS	AZ	Z_Gesund	Z_Leben
Arbeitsplatzunsicherheit	AUS	–	–	–	–
Arbeitszufriedenheit global	AZ	-.29**	–	–	–
Zufriedenheit mit Gesundheit	Z_Gesund	-.13**	.36**	–	–
Lebenszufriedenheit	Z_Leben	-.24**	.38**	.53**	–

^a Vgl. Anhang C, Items III29-31

** Statistisch signifikante Korrelation auf 1%-Niveau ($p \leq 0.01$)

8.3.4 Unsicherheitstoleranz als Moderator zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit?

Hypothese 24: Unsicherheitstoleranz moderiert den Zusammenhang zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit.

Begründung: Mit GREENHALGH und ROSENBLATT (1984, S. 444) gilt es zu vermuten, dass sicherheitsorientierte Personen Unsicherheiten gegenüber stärker abgeneigt sind und auch ausgeprägter

auf solche reagieren. Bei Individuen mit ausgeprägter Unsicherheitstoleranz sollte der im vorhergehenden Kapitel 8.3.3 nachgewiesene negative Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit folglich geringer ausfallen als bei Personen mit starkem Sicherheitsbedürfnis.

Anmerkung: Methodisch wurde der Moderatoreffekt derart untersucht, dass zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit für die Gruppe mit über- und jene mit unterdurchschnittlicher Unsicherheitstoleranz zwei separate Korrelationskoeffizienten berechnet wurden. Anschliessend wurden diese mittels Fisher's Z-Transformation auf einen statistisch signifikanten Unterschied hin überprüft. Die Einteilung der Gruppen erfolgte nach Mediansplit, Werte auf dem Median wurden nicht berücksichtigt.

Darstellung, Interpretation und Diskussion des Ergebnisses: Aus Tabelle 34 wird ersichtlich, dass aus unseren Daten kein signifikanter Moderatoreffekt der Unsicherheitstoleranz auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit hervorgeht. Darüber hinaus widerspricht auch die Richtung des Unterschieds zwischen den beiden Korrelationskoeffizienten den Erwartungen: Bei unterdurchschnittlich unsicherheitstoleranten Personen korrelieren Arbeitsplatzunsicherheit und die Unzufriedenheit mit der Arbeit weniger stark als bei unsicherheitstoleranteren Individuen.

Tab. 34: Überblick über den Moderatoreffekt individueller Unsicherheitstoleranz (UT) auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit

Korrelation zwischen den Variablen	UT<Median	UT>Median	Z-Wert	p ^a
Arbeitsplatzunsicherheit - Arbeitszufriedenheit (Globalitem)	$r_s = -.269$ (n = 210)	$r_s = -.333$ (n = 195)	0.703	.482 .241

^a Signifikanz der Gruppendifferenz (2-seitig/1-seitig)

Gleichzeitig bestätigt sich damit der in Kapitel 8.3.2 aufgezeigte Befund, wonach Unsicherheitstoleranz und Arbeitszufriedenheit weitgehend unabhängig voneinander zu sehen sind. Mit zwei abschliessenden Regressionsanalysen sollen deshalb geeignetere Variablen zur Vorhersage dieser beiden Konzepte eruiert werden.

Von den in die Berechnungen einbezogenen, potentiellen Prädiktoren des Kriteriums **Arbeitszufriedenheit** erhalten deren sechs Aufklärungskraft (vgl. Tabelle 35 sowie Anhang G8): Die Zufriedenheit mit der Gesundheit und die Lebenszufriedenheit stehen in positiver Beziehung zur Arbeitszufriedenheit. Fluktuationsneigung, Anstellungsdauer, subjektive Arbeitsplatzunsicherheit sowie eine ungünstige finanziellen Lage gehen dagegen mit einer verminderten Arbeitszufriedenheit einher. Zusammen erklären diese Variablen 40.2 Prozent der Varianz der Arbeitszufriedenheit.

Für die Vorhersage der Arbeitszufriedenheit nicht von Belang sind u.a. Geschlecht und Alter, der Ausbildungsgrad, eine Befristung des Arbeitsverhältnisses sowie – den Erwartungen entsprechend – die Unsicherheitstoleranz.

Tab. 35: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable ‚Arbeitszufriedenheit (global)‘ (listenweiser Fallausschluss, n = 373)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5.027	.395		12.725	.000
Zufriedenheit mit der Gesundheit	.229	.045	.252	5.124	.000
Fluktuationsneigung	-.452	.053	-.367	-8.499	.000
Anstellungsdauer	-.124	.026	-.204	-4.801	.000
Subj. Arbeitsplatzunsicherheit	-.235	.077	-.134	-3.055	.002
Lebenszufriedenheit	.163	.059	.137	2.755	.006
Ungünstige finanzielle Lage	-.102	.046	-.095	-2.220	.027

Zur Aufklärung der Kriteriumsvariablen **Unsicherheitstoleranz** eignet sich in erster Linie die subjektive Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle (vgl. Tabelle 36 und Kapitel 8.2.2). Von etwas geringerer Bedeutsamkeit sind zudem die Fluktuationsneigung, die Lebenszufriedenheit (vgl. Kapitel 8.3.2) sowie – eher überraschend – das Arbeitspensum. Der Anteil der gemeinsamen Varianz zwischen der Unsicherheitstoleranz und diesen vier Prädiktorvariablen beträgt allerdings lediglich 15.2 Prozent.

Keinen signifikanten Vorhersagewert bezüglich Unsicherheitstoleranz haben u.a. das Alter, das Geschlecht, der Ausbildungsgrad sowie die sich selbst zugeschriebene Arbeitsmarktfähigkeit. Dasselbe gilt selbstredend auch für die Arbeitszufriedenheit (vgl. Anhang G9).

Tab. 36: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable ‚Unsicherheitstoleranz‘ (listenweiser Fallausschluss, n = 369)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2.714	.200		13.605	.000
Wichtigkeit Arbeitsplatzsicherheit	-.118	.020	-.300	-5.886	.000
Fluktuationsneigung	.064	.023	.143	2.759	.006
Arbeitspensum	.040	.017	.116	2.373	.018
Lebenszufriedenheit	.044	.022	.102	2.042	.042

8.4 ZUSAMMENFASSUNG UND BEWERTUNG DER ERGEBNISSE

Die dieser Arbeit zugrundeliegende Annahme, dass es sich bei der Persönlichkeitsdimension der Unsicherheitstoleranz um eine im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit besonders zentrale Variable handelt, wird durch unsere empirischen Befunde nicht gestützt. Hierfür gibt es zwei einander entgegengesetzte Deutungsmuster, auf welche in der Folge kurz eingegangen werden soll.

Deutungsmuster 1: Unsicherheitstoleranz ist für die Wahrnehmung und für Auswirkungen von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit tatsächlich nicht von Belang.

Womöglich ist die (Erwerbs-)Arbeit ein zu zentraler Lebensbereich, die Gefährdung derselben zu einschneidend, als dass interindividuell unterschiedliche Ausprägungen der Unsicherheitstoleranz diesbezüglich von massgeblicher Bedeutung wären. In der Tat erfüllt Arbeit in unserer Gesellschaft mannigfaltige Funktionen (vgl. Kapitel 2.5), weshalb BECK (1999) den ihr zugewiesenen Stellenwert wie folgt beschreibt:

Wie sehr die Arbeit in der europäischen Moderne mit dem Sein des Menschen, seiner Moral und seinem Selbstbild verschmolzen ist, wird daran deutlich, dass die Arbeit im westlichen Kulturkreis längst zur einzigen relevanten Quelle und zum einzig gültigen Massstab für die Wertschätzung des Menschen und seiner Tätigkeiten geworden ist. Nur, was sich als Arbeit ausweist, erkannt und anerkannt wird, gilt als wertvoll: Die Antithese zur Arbeitsgesellschaft, so scheint es, hat Fahnenflucht begangen. (S. 16)

Deutungsmuster 2: Unsicherheitstoleranz ist für die Wahrnehmung und für Auswirkungen von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit sehr wohl von Belang, was in den Studienergebnissen jedoch keinen Niederschlag findet.

Anhaltspunkte, die für dieses zweite Deutungsmuster sprechen, sind hauptsächlich in methodischen bzw. stichprobenspezifischen Begrenzungen unserer Erhebung zu sehen:

Die Methode der Online-Befragung bot uns zwar überhaupt erst die Möglichkeit, diese Studie durchzuführen, sie ist jedoch auch mit verschiedenen Problemen behaftet, u.a. einer nicht gegebenen **Stichproben-Repräsentativität** (vgl. Kapitel 6.1.1). In unserem Fall zeigt sich letztere insbesondere in einer Untervertretung niedriger Bildungsabschlüsse (vgl. Kapitel 6.3.1). Diese wiederum dürfte sich in der **Verteilungsform** der von uns gesammelten Skalenwerte niederschlagen (vgl. Kapitel 6.3.2 bzw. Anhang G1). Zwar ist nicht davon auszugehen, dass sich Arbeitszufriedenheit und subjektive Arbeitsplatzunsicherheit in für die Gesamtbevölkerung repräsentativen Stichproben normal verteilen würden (vgl. hierzu Kapitel 3 bzw. Studien wie jene von DOMENIGHETTI et al., 1999, oder DE WITTE, 1999). Die Schiefe der Verteilungen wäre aber kaum derart ausgeprägt, korreliert die Höhe des formalen Bildungsniveaus in unserer Studie doch

sowohl mit Arbeitszufriedenheit (positiv) als auch mit der Arbeitsplatzunsicherheit (negativ; vgl. Kapitel 8.1.3). Die stark schiefe Verteilung unserer Kennwerte und die damit einhergehende geringe Streuung der Daten war unseren statistischen Analysen jedenfalls nicht dienlich.

Ebenfalls zu einer Unterschätzung der Bedeutung der Unsicherheitstoleranz könnte beigetragen haben, dass wir diese relativ breit erfassen. Eine stärker auf existentielle Unsicherheit ausgerichtete, homogenere *Operationalisierung* des Konstrukts hätte unter Umständen zu anderen Ergebnissen geführt.

Ein letzter hier erwähnter Faktor, welcher das zweite Deutungsmuster ins Blickfeld rückt, betrifft ganz grundsätzlich die Wahl des *Fragebogen-Verfahrens* zur Datengewinnung. Nach MUMMENDEY (1995, S. 20f.) sind Persönlichkeitsfragebogen, in denen Individuen die Gelegenheit haben, „sich in einer standardisierten Untersuchungssituation selbst einzuschätzen, zu beurteilen, zu bewerten, kurz: nach aussen *darzustellen*“, vor allem als Verfahren der Selbstkonzeptforschung zu sehen. Sie dienen somit nicht in erster Linie der Erfassung irgendwelcher ‚wirklicher‘ Persönlichkeitseigenschaften, sondern mehr der von einer Person bevorzugten Wahrnehmung und Darstellung ihrer selbst. Bezogen auf unseren Fragebogen scheint mir das Konzept der Unsicherheitstoleranz am ehesten von dieser (Validitäts-)Problematik betroffen.

Neben dem unerwarteten und nicht abschliessend zu erklärenden Befund bezüglich der Unsicherheitstoleranz bringt unsere Studie – unbesehen ihrer methodischen Beschränkungen – eine stattliche Anzahl erwartungskonformer und zugleich aufschlussreicher Aussagen hervor. Tabelle 36 enthält eine Zusammenstellung jener Resultate, welche die im Zentrum dieser Arbeit stehenden Konzepte betreffen.

Sicherlich fallen die eruierten Unterschiede sowie die durch die Korrelationen aufgeklärten Varianzanteile mehrheitlich bescheiden aus. Angesichts der erwähnten, stichprobenspezifischen Begrenzungen und des höchst komplexen, durch eine Fülle von Einflussgrössen bedingten Wirkungsgefüges spricht die statistische Signifikanz unserer Ergebnisse gleichwohl für sich.

Tab. 37: Übersicht über die wichtigsten, statistisch signifikanten Studien-Ergebnisse (inkl. Signifikanzniveaus)

Abhängige Variable bzw. Kriterium	Unabhängige Variable (UV) / Prädiktor (P) / Variable des Mittelwertvergleichs (M)
Subj. Arbeitsplatz-unsicherheit (AUS)	<ul style="list-style-type: none"> • Alter (M) → höhere AUS bei bis 30-Jährigen als bei über 50-Jährigen (.05) • Land (M) → höhere AUS bei in Deutschland Arbeitenden als bei in der Schweiz, Österreich und anderen Ländern Arbeitenden (.01) • Bildungsstand (UV) → höhere AUS bei Personen mit tieferem formalen Bildungsstand (.01) • Branche (M) → höhere AUS in Informatik/Multimedia-Branche als in Branchen Gesundheits-/Sozialwesen, Erziehung/Bildung sowie Öffentliche Verwaltung (.01) • Arbeitszufriedenheit (UV/P) → höhere AUS bei tieferer Arbeitszufriedenheit (.01) • Objektive AUS (UV/P) → höhere subj. AUS bei höherer obj. AUS (.01) • Wichtigkeit Arbeitsplatzsicherheit (P) → höhere AUS bei tieferer Gewichtung der Arbeitsplatzsicherheit (.05) • Arbeitsmarktfähigkeit (UV/P) → höhere AUS bei tieferer subj. Arbeitsmarktfähigkeit (.01) • Fluktuationsneigung (UV) → höhere AUS bei höherer Fluktuationsneigung (.01) • Zufriedenheit mit Gesundheit (UV) → höhere AUS bei tieferer Zufriedenheit mit Gesundheit (.01) • Lebenszufriedenheit (UV/P) → höhere AUS bei tieferer Lebenszufriedenheit (.01/.05) • Finanz. Verhältnisse (UV/P) → höhere AUS bei subj. schlechteren finanz. Verhältnissen (.01) • Arbeitsverhältnis (P) → höhere AUS bei Befristung des Arbeitsverhältnisses (.01)
Arbeitszufriedenheit (AZ)	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht (M) → höhere AZ bei Frauen bezüglich Kontextbedingungen, nicht aber bezüglich Arbeitstätigkeit (.01) • Land (M) → höhere AZ bei in der Schweiz und Österreich Arbeitenden als bei in Deutschland Arbeitenden (.05) • Bildungsstand (UV) → höhere AZ bei Personen mit höherem formalen Bildungsniveau (.01) • Arbeitsplatzunsicherheit (P) → höhere AZ bei tieferer subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit (.01) • Fluktuationsneigung (UV/P) → höhere AZ bei niedrigerer Fluktuationsneigung (.01) • Zufriedenheit mit Gesundheit (P) → höhere AZ bei höherer Zufriedenheit mit Gesundheit (.01) • Lebenszufriedenheit (P) → höhere AZ bei höherer Lebenszufriedenheit (.01) • Finanz. Verhältnisse (UV/P) → höhere AZ bei subj. besseren finanz. Verhältnissen (.01/.05) • Anstellungsdauer (P) → höhere AZ bei kürzerer Anstellungsdauer (.01)
Unsicherheitstoleranz (UT)	<ul style="list-style-type: none"> • Alter (UV) → höhere UT mit tieferem Alter (.05) • Branche (M) → höhere UT bei in den Branchen Informatik/Multimedia bzw. Erziehung/Bildung Arbeitenden als in Branche ‚Öffentliche Verwaltung‘ (.05) • Erwerbsstatus in Kombination mit Geschlecht (M) → höhere UT bei weiblichen Selbständigen als bei Angestellten und männlichen Selbständigen (.01) • Wichtigkeit Arbeitsplatzsicherheit (UV/P) → höhere UT bei geringerer Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle (.01) • Fluktuationsneigung (UV/P) → höhere UT bei höherer Fluktuationsneigung (.01) • Zufriedenheit mit Gesundheit (UV) → höhere UT bei höherer Zufriedenheit mit Gesundheit (.05) • Lebenszufriedenheit (UV/P) → höhere UT bei höherer Lebenszufriedenheit (.05) • Arbeitspensum (P) → höhere UT bei höherem Arbeitspensum (.05)

9 SCHLUSSBETRACHTUNG

„Prognosen sind schwierig, insbesondere wenn sie die Zukunft betreffen.“ Dieses Bonmot hat zweifellos etwas für sich: Seit je her dürfte die Zahl der fehlgeschlagenen Prophezeiungen jene der sich als gültig erweisenden Voraussagen bei weitem überschreiten.

Über die Zukunft der Arbeit wurde und wird ebenfalls ausgiebig spekuliert, und auch hier bewegt sich die Zahl richtungsweisender Mutmassungen wohl nahe an der Zufallsquote. So ist nicht nur das von Gesellschaftskritikern wie RIFKIN (1995) prognostizierte ‚Ende der Arbeit‘ bis heute ausgeblieben.

Gleichwohl scheint mir eine von den meisten Zeitbeobachtern unterschiedlichster Provenienz geteilte Annahme angebracht: Der seit einigen Jahren beobachtete, fundamentale und sich beschleunigende weltwirtschaftliche Wandel dürfte sich auch in Zukunft fortsetzen. Jedenfalls gibt es bis anhin keine Anzeichen für eine Verstetigung der diesen Wandel begünstigenden wissenschaftlich-technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen.

Eine der wohl augenscheinlichsten Folgen dieser Umstrukturierungen ist die Zunahme der in Kapitel 2 ausführlich thematisierten Arbeitsplatzunsicherheit – der subjektiv wahrgenommenen wohl noch stärker als der objektiv feststellbaren. Arbeitsplatzunsicherheit aber wirkt sich nicht alleine schädlich auf das Individuum aus (vgl. Kapitel 2.4.2). Über die in ihrem Befinden beeinträchtigten, gegenüber Arbeit und Arbeitgeber negativer eingestellten Beschäftigten mindert sie auch das Leistungsvermögen der betroffenen Organisationen. Für diese besonders schwerwiegend ist, dass negative Effekte bei höher Arbeitsinvolvierten grösser zu sein scheinen als bei weniger Involvierten (vgl. BORG, 1989). Damit in Einklang steht die Vermutung, dass es die für ein Unternehmen besonders wertvollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, welche als erste dazu neigen, eine unsichere Arbeitsstelle zu verlassen (vgl. GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984, S. 443).

Die nachfolgenden Ausführungen widmen sich einigen Strategien im Umgang mit der Unsicherheit von Arbeitsstellen, welche sowohl den Angestellten, den Unternehmen wie letztlich der gesamten Gesellschaft zugute kommen sollten.

Während der Erwerbslosigkeit auf wirtschafts- und sozialpolitischer Ebene die ihr zustehende Aufmerksamkeit zukommt, kann gleiches für das Phänomen der mit ähnlich ungünstigen Auswirkungen verbundenen Arbeitsplatzunsicherheit bis anhin nicht gesagt werden. Demzufolge sollten sich die Entscheidungsträger der zentralen **Bedeutung von Arbeitsplatzunsicherheit** erst einmal bewusst werden, und zwar der objektiven wie auch der subjektiv wahrgenommenen. Es scheint nämlich vor allem letztere zu sein, welche für das Befinden, die Einstellungen und das Verhalten der Betroffenen von Belang ist (vgl. Kapitel 2.2.1). Zu einer solchen Sensibilisierung

können Abhandlungen wie die hier vorliegende im besten Fall einen kleinen Beitrag leisten – allerdings nur, wenn die einschlägigen Erkenntnisse über geeignete Wege auch tatsächlich bis zu den betreffenden Adressaten vordringen. Erst dann wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Massnahmen wie die hier besprochenen auch an die Hand genommen werden.

Die Meinung, dass einer offenen **Kommunikation** und **Information** gerade in Zeiten hoher Unsicherheit eine zentrale Bedeutung zukommt, wird von verschiedenen Autoren vertreten.

Mit Verweis auf LAZARUS und FOLKMAN (1984) schreiben KINNUNEN et al. (2000, S. 445), dass es eher Unsicherheiten denn Veränderungen an sich seien, welche bei Angestellten Stressempfindungen auslösen würden. Dementsprechend folgern sie, „that it may be advantageous in times of difficulty and job insecurity that efforts are made by managers and organizations to maintain open and honest communication channels between managers, employees and their supervisors” (S. 457). Hierbei scheint v.a. das Vermeiden von Gerüchten, „which are often based on fears rather than reality“ (S. 445), zentral. Um Unsicherheiten und Gerüchten nicht zu viel Raum zu geben, erachten es DEKKER und SCHAUFELI (1995) in Zeiten anstehender Restrukturierungen als notwendig, „[that] the period of objective uncertainty on future job numbers and organisational structure should be kept as short as possible“ (S. 61).

Ähnlich urteilen etwa HELLGREN et al. (1999, S. 192) sowie ASHFORD et al. (1989), welche meinen: „Organizations can sometimes take steps to provide people in ambiguous roles or in organizations undergoing transitions with adequate information regarding likely future outcomes, thereby reducing their insecurity” (S. 819).

Die Wichtigkeit einer offenen Informationspolitik geht auch aus einer von SCHWEIGER und DENISI (1991, zit. nach KINNUNEN et al., 1999, S. 246) geleiteten Längsschnittstudie in zwei Fabriken hervor: Darin zeigte sich, dass sachliche, ehrliche Kommunikation während eines Fusionsprozesses dazu beitragen kann, dass Angestellte mit der Ungewissheit der Situation besser zurechtkommen.

Einen stärker makro- den mikroökonomischen Ansatz, Unsicherheiten über Kommunikation bzw. Informationen zu reduzieren, verfolgen GESER et al. (1994): Sie schlagen vor, die Erforschung der Arbeitswelt zu forcieren, um verlässliches Wissen über die gegenwärtigen Verhältnisse und zukünftigen Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt aufzubauen. Aus ihren Ausführungen geht allerdings auch hervor, dass dies ein äusserst komplexes, vielen Beschränkungen unterliegendes Unterfangen ist – ein Umstand, welcher sich am eindrucklichsten darin widerspiegelt, dass sich die verschiedensten Konjunkturforschungsinstitute gezwungen sehen, ihre Prognosen mit schöner Regelmässigkeit zu korrigieren.

Der Ansicht, dass sich Manager in Zeiten von Schwierigkeiten und Unsicherheiten darum bemühen sollten, einen offenen und ehrlichen Austausch zwischen Angestellten und deren Vorgesetz-

ten sowie Arbeitskollegen zu fördern, vertritt auch LIM (1996), und zwar angesichts der Bedeutung, welche sie der *sozialen Unterstützung* zuschreibt. Gestützt auf verschiedene Studien betont die Organisationspsychologin: „... organizations can play an important role in channeling efforts toward enhancing social support at work to assist individuals in coping with job insecurity in a manner which is less detrimental to both the individual and the organization“ (S. 191f.). Auch GREENHALGH und ROSENBLATT (1984) vermuten, „[that] social support somehow increases the individual’s ability to cope with stressful organizational situations by buffering the individual’s life outside the organization“ (S. 445), fokussieren hiermit jedoch auf ausserhalb des Arbeitsumfeldes liegende Quellen sozialer Unterstützung.

Die nicht sehr zahlreichen Studien, welche soziale Unterstützung im Kontext mit Arbeitsplatzunsicherheit thematisieren, bestätigen deren Bedeutung mehrheitlich: Demnach scheint soziale Unterstützung nicht nur mit geringeren arbeitsspezifischen Unsicherheits-Befürchtungen einher zu gehen (vgl. BORG, 1992 bzw. Kapitel 2.4.1). Verschiedene Formen sozialer Unterstützung moderieren auch die Beziehungen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit einerseits und Arbeitszufriedenheit sowie der Fluktuationsneigung (LIM, 1996) oder dem gesundheitlichen Befinden (BÜSSING, 1999; MOHR, 1997, 2000) andererseits, und zwar in für die Betroffenen günstiger Richtung (vgl. Kapitel 2.4.3.3).

DEKKER und SCHAUFELI (1995), welche in ihrer Erhebung keinen entsprechenden Puffereffekt fanden, postulieren hingegen, „[that] the job stressor itself has to be dealt with, instead of trying to render it less harmful by proving more social support“ (S. 57).

Der wohl meistgenannte Vorschlag, Arbeitsplatzunsicherheit zu begegnen, betrifft die *Förderung der ‚Employability‘ bzw. Arbeitsmarktfähigkeit* (vgl. z.B. KISTLER, 1998; LÜDI & LOMOT, 1999).

Studien von BORG und BRAUN (1992) oder MOHR (1997, 2000; vgl. Kapitel 2.4.1) zeigen ebenso wie die von uns durchgeführte (vgl. Kapitel 8.2.1), dass eine positive Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich mit der Wahrnehmung verminderter Arbeitsplatzunsicherheit einher geht. Darüber hinaus scheint Arbeitsmarktfähigkeit auch die Reaktionen auf Arbeitsplatzunsicherheit in vorteilhafter Weise zu moderieren (vgl. Kapitel 2.4.3.2), weshalb sie durchaus als Ressource im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit bezeichnet werden kann.

KLUYTMANS und OTT (1999) bezeichnen die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit als Teil eines neuen psychologischen Kontrakts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sehen sie in ihr doch eine Möglichkeit „how companies can create a different basis for security for their employees now that job security has increasingly become a thing of the past“ (S. 261). Ähnlich argumentiert GROTE (1999), wenn sie schreibt, dass die Verunsicherung von MitarbeiterInnen durch die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen nur dann aufgefangen werden könne,

wenn neue Sicherheiten geboten werden. ... Arbeitsmarktfähigkeit kann eine solche Sicherheit darstellen, vorausgesetzt, dass betriebliche Massnahmen nicht nur isolierte Weiterbildungsangebote bein-

halten, sondern Arbeitstätigkeiten und -bedingungen so gestaltet werden, dass in der alltäglichen Arbeit Erhalt und Erweiterung von ‚marktgängigen‘ Kompetenzen möglich ist. (o.S.)

Konkret ist v.a. an die Förderung sogenannt fachübergreifender Kompetenzen, d.h. Handlungs-, Methoden-, Sozial- sowie Selbstkompetenzen zu denken (vgl. hierzu z.B. BUCHMANN & SACCHI, 1998; DELHEES, 1997; LANG, 2000). Schliesslich wissen Firmen nur selten, welche spezifischeren Qualifikationen sie mittel- oder gar längerfristig benötigen.

Die auf Erwerbsarbeit bezogene Entwicklung und Unterstützung menschlicher Ressourcen mittels einer qualifikationsfördernden Arbeitsgestaltung sowie Massnahmen der Aus- und Weiterbildung gehören zu den zentralen Aufgabenbereichen der Personalentwicklung und damit der in diesem Tätigkeitsfeld arbeitenden Psychologinnen und Psychologen (für die konkrete Beschreibung solcher Massnahmen vgl. z.B. KLEINMANN & STRAUSS, 1998; SCHULER, 2001; SONNTAG, 1999).

Obschon Kompetenzen bzw. das individuelle Qualifikationsniveau als wichtige Indikatoren für Arbeitsmarktfähigkeit anzusehen sind, dürfte diese durch eine Vielzahl weiterer Variablen bestimmt sein: Gemäss einschlägiger Statistiken spielen hierbei u.a. das Alter (vgl. auch Kapitel 8.2.3) und der allgemeine Gesundheitszustand eine zentrale Rolle (vgl. MOHR, 2000, S. 341). Aber auch die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt, das vorhandene soziale Netz (über welches ein wesentlicher Teil der Wiedervermittlung geschieht) oder die Bereitschaft zu beruflicher und räumlicher Mobilität sind wohl von nicht zu unterschätzender Bedeutung.

Damit ist auch gesagt, dass die Förderung und Aufrechterhaltung von Arbeitsmarktfähigkeit keineswegs alleine den Arbeitgebern aufgebürdet werden kann. Auch die politischen Instanzen, Branchenverbände und Gewerkschaften tragen Verantwortung, insbesondere bezüglich Schaffung günstiger Rahmenbedingungen (vgl. z.B. GUYE, 1999; KLUYTMANS & OTT, 1999). Nicht zu vergessen sind schliesslich die ArbeitnehmerInnen selber. Gerade in traditionellen Vorstellungen über die Berufsbiographie und die Arbeitswelt – geprägt durch dreissig Jahre Hochkonjunktur und die sich daraus entwickelte Mentalität – liegt laut WINKLER (1999), ehemaliger Direktor des Arbeitsamtes der Stadt Zürich, jedoch eine der Restriktionen im Aufbau von Arbeitsmarktfähigkeit.

Freilich löst die Arbeitsmarktfähigkeit, obschon in den letzten Jahren zum Schlagwort avanciert und vielfach gepriesen, nicht alle Probleme: Zwar erarbeitet sich eine Organisation, welche der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Angestellten Rechnung trägt, einen guten Ruf als Arbeitgeberin, sie erhöht damit aber auch die Wahrscheinlichkeit, „that employees will leave the company before the investments in ‚human capital‘ have become profitable“ (KLUYTMANS & OTT, 1999, S. 269). In diese Richtung weist auch der im Rahmen unserer Studie gewonnene Befund, wonach subjektive Arbeitsmarktfähigkeit zu einer erhöhten Fluktuationsneigung führt (vgl. Kapitel 8.2.3). Zudem handelt es sich bei der Förderung und Bewahrung von Arbeitsmarktfähigkeit um einen

langfristigen und anforderungsreichen Prozess. Dieser korrespondiert nicht immer mit den Möglichkeiten, aber auch dem Willen der Akteure auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Gleichfalls auf der Ebene persönlicher Kompetenzen setzt eine von HELLGREN et al. (1999) vorgeschlagene Massnahme im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit an: „... organizations can take measures to prevent the most negative effects of job insecurity by, for instance, ... training their employees in how to cope with the stress created by insecurity“ (S. 192). Mit solchen *Stress-trainings* einher ginge womöglich auch eine *Förderung der Unsicherheitstoleranz*. In einer Studie von BRIM und HOFF (1957) führten Stress und Frustration jedenfalls zu einem deutlich stärkeren Bedürfnis nach Sicherheit.

Obschon sich Unsicherheitstoleranz in unserer Erhebung nicht als Ressource im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit herausgestellt hat, spricht nichts gegen deren Förderung, im Gegenteil. Mit HARTFIEL und HILLMANN (1982) teile ich jedenfalls die Ansicht, dass Menschen in komplexen, pluralistischen Gesellschaftssystemen dazu befähigt werden müssen, „normative Mehrdeutigkeiten und damit soziale Unsicherheit und soziales Handlungsrisiko ertragen und ohne aggressive Ableitung auf andere soziale Verhaltenspartner bewältigen zu können“ (S. 20).

Durch den massgeblichen Einfluss von Sozialisationsprozessen und persönlichen Erfahrungen auf die Genese individueller Persönlichkeitsmerkmale scheinen Strategien im Erziehungs- und Bildungsbereich besonders erfolgversprechend, um zu einem fruchtbaren Umgang mit Unsicherheiten zu motivieren. MÖHLENKAMP (1975, S. 149) empfiehlt in diesem Zusammenhang ein Umfeld zu schaffen, in dem „ein angstfreies Zugeständnis kognitiver Unsicherheit, ein ungestörtes Suchen nach der problemadäquaten Lösung und ein repressionsfreier Realisierungsversuch des für richtig Erkannten“ möglich ist. Um diese Ziele zu erreichen, sollte nach MÖHLENKAMP vermieden werden, Zweifel und Kritik gegenüber bestimmten Lösungen sowie Konflikte negativ zu sanktionieren, sieht der Autor Unsicherheitstoleranz doch „schon von der Genese her mit der Erfahrung erfolgreicher Konfliktbewältigung verbunden“ (S. 149). Auch VONTOBEL (1993, S. 213ff.) warnt davor, Andersdenkende vorschnell zu kategorisieren und Konflikte ausschliesslich als Bedrohung und nicht auch als Chance zu sehen. KRAAK (1991, S. 101) fordert, „dass in jeglichem Unterricht Annahmen nicht so dargestellt werden dürfen, als handle es sich um absolut feststehende Tatsachen.“ Eine ähnliche Meinung vertritt HOLE (1995, S. 162ff.), der für eine ‚umgekehrte Wertschätzung‘ plädiert, nämlich die der Mehrdeutigkeit von Auslegungen, der Pluralität in Glaubensfragen und des bewussten Verzichts auf definitive Festlegungen. Sollte die Analyse von HANDY (1996, S. 23f.) zutreffen, dass „auch die Wissenschaft sich von der Suche nach totaler Gewissheit und Vorhersagbarkeit abgewendet hat und sich mehr mit Chaos, Kreativität und Komplexität beschäftigt“, könnte sich diese gar zu einem Modell für eine konstruktive Auseinandersetzung mit Unsicherheiten entwickeln.

Als wie tauglich sich die hier erwähnten Vorschläge und Strategien im Umgang mit Arbeitsplatzunsicherheit auch immer erweisen; „die wirksamste Prävention gegen mögliche Folgen von Erwerbslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit [bleibt] noch immer der Erhalt eines (qualifizierten) Arbeitsplatzes“ (MOHR, 1997, S. 200). Tatsächlich stellt Arbeitsplatzunsicherheit, ebenso wie Erwerbslosigkeit, selten ein individuelles und vor allem kein mit Hilfe der Psychologie lösbares Problem dar. Die gerechte Verteilung der vorhandenen Erwerbsarbeitsplätze ist, ebenso wie die Schaffung eines sozialen Sicherheitsnetzes, vielmehr eine *gesellschaftspolitische Aufgabe*. „Für die psychologische Forschung verbleibt die Anforderung, den Prozess individueller Betroffenheit nachzuzeichnen und die für das Individuum hilfreichen Veränderungsbedingungen aufzuzeigen“ (MOHR, 1997, S. 9).

Diesbezüglich hoffe ich, mit der vorliegenden Arbeit einen kleinen Beitrag zu leisten – auch wenn mir bewusst ist, dass ich darin nicht nur Fragen beantworte, sondern mindestens ebenso viele neue aufwerfe, wodurch ich der geneigten Leserin, dem geneigten Leser ein nicht geringes Mass an Unsicherheitstoleranz abverlange. Gerade im Aufwerfen von Fragen sieht Guy KIRSCH (2000), Professor für Neue Politische Ökonomie an der Universität Freiburg im Üechtland, jedoch eine Hauptaufgabe der Wissenschaft:

Wissenschaftler wissen weniger, als manche von ihnen den Anschein erwecken, und weniger, als viele Nicht-Wissenschaftler von ihnen erwarten. Ein Wissenschaftler zeichnet sich eher durch die Fragen aus, die er stellt, weniger aber durch die Antworten, die er gibt. Viele Antworten sind typisch für einen Stammtisch; viele Fragen charakterisieren ein Forschungsinstitut. (S. 5)

Dieser Einschätzung schliesse ich mich gerne an, in der Hoffnung allerdings, auch die stammtspezifischen Bedürfnisse nicht ganz ausser Acht gelassen zu haben.

LITERATURVERZEICHNIS

- ADAMS, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. BERKOWITZ (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2) (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- ADORNO, T.W., FRENKEL-BRUNSWIK, E., LEVINSON, D.J. & SANFORD, R.N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- AGHO, A.O., MUELLER, C.W. & PRICE, J.L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: an empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46, 1007-1027.
- ALMEROOTH, H. (1983). Gedächtnis bei Erwachsenen in Abhängigkeit von der Unsicherheitstoleranz. In H. LOEWE, U. LEHR & J.E. BIRREN (Hrsg.), *Psychologische Probleme des Erwachsenenalters. Theoretische Positionen und empirische Untersuchungsergebnisse* (S. 119-129). Bern: Huber.
- AMELANG, M. & BARTUSSEK, D. (2001). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (5., akt. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- ANTONOVSKY, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- ARVEY, R.D., CARTER, G.W. & BUERKLEY, D.K. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. In C.L. COOPER & I.T. ROBERTSON (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6) (pp. 359-383). Chichester: John Wiley & Sons.
- ASCHENBACH, G. & FREY, D. (1994). Arbeitslosigkeit. In D. FREY & S. GREIF (Hrsg.), *Sozialpsychologie: Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 529-542). Weinheim: Psychologie-Verlags-Union.
- ASENDORPF, J.B. (1999). *Psychologie der Persönlichkeit* (2., überarb. u. akt. Aufl.). Berlin: Springer.
- ASHFORD, S.J., LEE, C. & BOBKO, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- BANDILLA, W. (1999). WWW-Umfragen – Eine alternative Datenerhebungstechnik für die empirische Sozialforschung? In B. BATINIC, A. WERNER, L. GRÄF & W. BANDILLA (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse* (S. 9-19). Göttingen: Hogrefe.
- BAR-TAL, Y., KISHON-RABIN, L. & TABAK, N. (1997). The effect of need and ability to achieve cognitive structuring on cognitive structuring. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1158-1176.

- BARON, R.M. & KENNY, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- BATINIC, B. & BOSNJAK, M. (1997). Fragebogenuntersuchungen im Internet. In B. BATINIC (Hrsg.), *Internet für Psychologen* (S. 221-243). Göttingen: Hogrefe.
- BATINIC, B., WERNER, A., GRÄF, L. & BANDILLA, W. (Hrsg.). (1999). *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse*. Göttingen: Hogrefe.
- BAUMGARTNER, M. (2000). *Eine MitarbeiterInnenbefragung in einem Spital und Pflegeheim*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Freiburg/Schweiz.
- BECK, U. (1999). *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt/Main: Campus.
- BECKER, G.E. (1981). *Lehrer lösen Konflikte*. München: Urban & Schwarzenberg.
- BERGIUS, R. (1998). Flexibilität. In H. HÄCKER & K.H. STAPF (Hrsg.), *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (13., überarb. u. erw. Aufl.) (S. 285). Bern: Huber.
- BHUSHA, L. & AMAL, S. (1986). A situational test of intolerance ambiguity. *Psychologia*, 29, 254-261.
- BIERI, J. (1966). Cognitive complexity and personality development. In O.J. HARVEY (Ed.), *Experience, structure and adaptability* (pp. 13-37). New York: Springer.
- BLANCHARD-FIELDS, F., HERTZOG, C., STEIN, R. & PAK, R. (2001). Beyond a stereotyped view of older adults' traditional family values. *Psychology and Aging*, 16, 483-496.
- BLUM, S.H. (1976). Investment preferences and the desire for security: A comparison of men and women. *The Journal of Psychology*, 94, 87-91.
- BOCHNER, S. (1965). Defining intolerance of ambiguity. *Psychological Record*, 15, 393-400.
- BORG, I. (1989). Korrelate der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 33 (3), 117-124.
- BORG, I. (1992). Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36 (3), 107-116.
- BORG, I. & BRAUN, M. (1992). Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36 (4), 167-176.
- BORKENAU, P. & OSTENDORF, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae. Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.

- BORTZ, J. (1989). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (3., neu bearb. Aufl.). Berlin: Springer.
- BORTZ, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5., vollst. überarb. u. akt. Aufl.). Berlin: Springer.
- BORTZ, J. & DÖRING, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation: für Sozialwissenschaftler* (2., überarb. Aufl.). Berlin: Springer.
- BRAYFIELD, A.H. & ROTHE, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- BRENGELMANN, J.C. & BRENGELMANN, L. (1960). Deutsche Validierung von Fragebogen dogmatischer und intoleranter Haltungen. *Zeitschrift für Experimentelle und Angewandte Psychologie*, 7, 451-471.
- BRESKIN, S. (1968). Measurement of rigidity: A nonverbal test. *Perceptual and motor skills*, 27, 1203-1206.
- BRIEF, A.P., BURKE, M.J., GEORGE, J.M., ROBINSON, B.S. & WEBSTER, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 71, 193-198.
- BRIM, O.G. (1955). Attitude content-intensity and probability expectations. *American Sociological Review*, 20, 68-76.
- BRIM, O.G. & HOFF, D.B. (1957). Individual and situational differences in desire for certainty. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 54, 225-229.
- BROCKNER, J. (1988). The effects of work layoff on survivors: Research, theory, and practice. In B.M. STAW & L.L. CUMMINGS (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 10) (pp. 213-256). Greenwich, Conn.: JAI Press.
- BROWN, J.M., BERRIEN, F.K. & RUSSELL, D.L. (1966). *Applied psychology*. New York: Mac Millan.
- BRUGGEMANN, A. (1974). Zur Untersuchung verschiedener Formen von ‚Arbeitszufriedenheit‘. *Arbeit und Leistung*, 28, 281-284.
- BRUGGEMANN, A. & GROSKURTH, P. (1977). *Probleme der Arbeitszufriedenheit. Übersichtsreferat*. Frankfurt: Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft e.V.
- BRUGGEMANN, A., GROSKURTH, P. & ULICH, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- BRUNNER, A. (1998). *Eine MitarbeiterInnen-Befragung unter besonderer Analyse der Konzepte Arbeitszufriedenheit, Organizational Commitment, Handlungsspielraum, Rollenambiguität/Rollenkonflikt*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Freiburg/Schweiz.

- BUCHMANN, M. & SACCHI, S. (1998). Wandel der Arbeitswelt im Spiegel von Stelleninseraten. *unimagazin. Die Zeitschrift der Universität Zürich*, - (2), 36-38.
- BUDNER, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30, 29-50.
- BÜSSING, A. (1987). Arbeitsplatzunsicherheit – Eine vernachlässigte Perspektive der psychologischen Arbeitslosigkeitsforschung. In M. AMELANG (Hrsg.), *Bericht über den 35. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Heidelberg 1986* (Bd. 2: Übersichten, Positionen, Integrierte Referate) (S. 609-620). Göttingen: Hogrefe.
- BÜSSING, A. (1991). Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In L. FISCHER (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (S. 85-113). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- BÜSSING, A. (1997). Arbeitszufriedenheit. In S. GREIF, H. HOLLING & N. NICHOLSON (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (3. Aufl.) (S. 137-141). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- BÜSSING, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 219-242.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2001a). *Taschenstatistik der Schweiz 2001*. Neuenburg: BFS.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2001b). *Steiniger Weg zur lernenden Gesellschaft* (Pressemitteilung Nr. 0350-0105-10). Neuenburg: BFS.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK (2002). *Internationale Statistik* [on-line]. Verfügbar unter: http://www.statistik.admin.ch/stat_int/dint_m.htm [23.12.2002].
- BUNGARD, W., HOLLING, H. & SCHULTZ-GAMBARD, J. (1996). *Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- BURCHELL, B. (1994). The effects of labor market position, job insecurity and unemployment on psychological health. In D. GALLIE, C. MARSH & C. VOGLER (Eds.), *Social change and the experience of unemployment* (pp. 188-212). Oxford, UK: University Press.
- BYRNE, D. (1964). Repression-sensitization as a dimension of personality. In B.A. MAHER (Ed.), *Progress in experimental personality research* (Vol. 1) (pp. 169-220). New York: Academic Press.
- CACIOPPO, J.T. & PETTY, R.E. (1982). The need for cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 116-131.

- CAMPBELL, D.T. & PRITCHARD, R.D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M.D. DUNNETTE (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 63-130). Chicago: Rand McNally.
- CLAUSS, G. (1979). Besonderheiten des Lernens bei Schülern mit unterschiedlichen kognitiven Stilen. *Probleme und Ergebnisse der Psychologie*, 68, 47-58.
- CONNOLLY, T. (1980). Uncertainty, action, and competence: some alternatives to omniscience in complex problem-solving. In S. FIDDLE (Ed.), *Uncertainty. Behavioral and social dimensions* (pp. 69-91). New York: Praeger.
- COSTA, P.T. & MCCRAE, R.R. (1985). *The NEO-Personality Inventory, Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- CUBE, F. v. (1990). *Gefährliche Sicherheit. Die Verhaltensbiologie des Risikos*. München: Piper.
- DAVY, J.A., KINICKI, A.J. & SCHECK, C.L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- DEKKER, S.W.A. & SCHAUFELI, W.B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30 (1), 57-63.
- DELHEES, K.H. (1997). *Zukunft bewältigen: notwendige Fähigkeiten und Kompetenzen in einer sich wandelnden Umwelt*. Bern: Haupt.
- DEMBY, E. (1980). Uncertainty. In S. FIDDLE (Ed.), *Uncertainty. Behavioral and social dimensions* (pp. 139-142). New York: Praeger.
- DE WITTE, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- DIEHL, J.M. & STAUFENBIEL, T. (2001). *Statistik mit SPSS, Version 10.0*. Eschborn: Klotz.
- DOMENIGHETTI, G., D'AVANZO, B. & BISIG, B. (1999). *Health effects of job insecurity among employees in Swiss general population* (Cahiers de recherches économiques du département d'économie et d'économie politique DEEP, Cahier 9907). Lausanne: Université de Lausanne.
- DOWNS, A. (1957). *An economic theory of democracy*. New York: Harper's.
- DROSDOWSKI, G., MÜLLER, W., SCHOLZE-STUBENRECHT, W. & WERMKE, M. (Hrsg.). (1996). *Duden: Rechtschreibung der deutschen Sprache* (21., völlig neu bearb. u. erw. Aufl.). Mannheim: Dudenverlag.
- DRUCKER, P.F. (1999). *Management im 21. Jahrhundert*. München: Econ.
- DUCKI, A. (2000). *Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit: eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse*. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH.

- EGLOFF, D. (1996). *Formen und Bedingungen der Arbeitszufriedenheit in Familie und Haushalt*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Freiburg/Schweiz.
- ELOVAINIO, M. & KIVIMÄKI, M. (2001). The effects of personal need for structure and occupational identity in the role stress process. *Journal of Social Psychology*, 141, 365-378.
- ENGELS, W. (1990). Informationszeitalter – Über den Einfluss der Informations- und Kommunikationstechnik auf die Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftsstruktur. In Ders. (Hrsg.), *Arbeit und Einkommensverteilung in der Informationsgesellschaft der Zukunft* (Honnefer Protokolle Nr. 5) (S. 47-60). Heidelberg: Decker.
- EVERS, A. & NOWOTNY, H. (1987). *Über den Umgang mit Unsicherheit: die Entdeckung der Gestaltbarkeit von Gesellschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- EYSENCK, H.J. (1954). *The psychology of politics*. London: Routledge.
- FEATHER, N. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer.
- FELLMANN, U. (1980). *Zur Differenzierung qualitativ unterschiedlicher Formen der Arbeitszufriedenheit*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, ETH Zürich.
- FESTINGER, L. (1978). *Theorie der kognitiven Dissonanz*. Bern: Huber. (Original erschienen 1957: A theory of cognitive dissonance. Stanford: Stanford University Press)
- FIDDLE, S. (Ed.). (1980). *Uncertainty. Behavioral and social dimensions*. New York: Praeger.
- FISCHER, L. (1989). *Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme*. Göttingen: Hogrefe.
- FISCHER, L. (1991). Arbeitszufriedenheit – Forschungsziele und Forschungsperspektiven: Einleitung und Überblick. In Ders. (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (S. 1-17). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- FISCHER, L. & LÜCK, H.E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis*, 16, 64-76.
- FISCHER, M. & WIEDL, K.H. (1973). Variationsmotivation. *Psychologische Beiträge*, 15, 478-521.
- FISKE, S.T. & TAYLOR, S.E. (1991). *Social cognition* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- FÖSTE, W., HAARLAND, H.P., JANBEN, P. & NIESSEN, H.J. (2001). *Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt*. Frankfurt: Campus.
- FREESTON, M.H., RHÉAUME, J., LETARTE, H., DUGAS, M.J. & LADOUCEUR, R. (1994). Why do people worry? *Personality and Individual Differences*, 17, 791-802.
- FRENKEL-BRUNSWIK, E. (1949). Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual personality variable. *Journal of Personality*, 18, 108-143.

- FRENKEL-BRUNSWIK, E. (1951). Personality theory and perception. In R.R. BLAKE & G.V. RAMSEY (Eds.), *Perception – an approach to personality* (pp. 356-419). New York: The Ronald Press Company.
- FRIEDRICHS, S. (1999). Was verlangt die Arbeitswelt wirklich? *Panorama*, 13 (1), 6-10.
- FRÖHLICH, W.D. (1987). *dtv-Wörterbuch zur Psychologie* (15., bearb. u. erw. Aufl.). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- FRYER, D. & PAYNE, R. (1986). Being unemployed: a review of the literature on the psychological experience of unemployment. In C. COOPER & I. ROBERTSON (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 235-278). Chichester; UK: John Wiley & Sons.
- FURNHAM, A. (1994). A content, correlational and factor analytic study of four tolerance of ambiguity questionnaires. *Personality and Individual Differences*, 16, 403-410.
- GAWELLEK, U. (1987). *Erkenntnisstand, Probleme und praktischer Nutzen der Arbeitszufriedenheitsforschung*. Frankfurt a.M.: Lang.
- GEBERT, D. & ROSENSTIEL, L. v. (1996). *Organisationspsychologie* (4., überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- GELLERMANN, S.W. (1972). *Motivation und Leistung: Die Wechselwirkung von Umwelt und Bedürfnissen des Einzelnen auf Betriebsklima, Leistungssteigerung und Produktivität*. Düsseldorf: Econ.
- GESER, H. (1999). Was die Wirtschaft von der Schule erwartet. *Panorama*, 13 (1), 11-12.
- GESER, H., HANSEN, H., MEULI, U. & MEIERHANS, J. (1998). *Arbeitsqualifikationen der Zukunft. Ergebnisse*. Zürich: Soziologisches Institut der Universität Zürich.
- GESER, H., RUF, H., SCHMID, H., SCHOCH, R.B. & VAN DAM, J.W. (1994). *Wandel der schweizerischen Arbeitswelt* (Schlussbericht im Rahmen des FER-Projekts ‚Komplexes System Arbeitswelt‘ der Forschungspolitischen Früherkennung des Schweizerischen Wissenschaftsrates, Nr. 152). Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- GIARINI, O. & LIEDTKE, P.M. (1998). *Wie wir arbeiten werden: der neue Bericht an den Club of Rome*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- GOLDBERG, D.P. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor: National Foundation for Educational Research.
- GOUGH, H.G. (1975). *California Psychological Inventory (CPI): Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

- GOUGH, H.G. & SANFORD, R.N. (1952). *Rigidity as a psychological variable*. Unpublished manuscript, Institute of Personality Assessment and Research, University of California, Berkeley.
- GRAEN, G., DAWIS, R. & WEISS, D. (1968). Need type and job satisfaction among industrial scientists. *Journal of Applied Psychology*, 52, 268-289.
- GREENHALGH, L. & JICK, T.D. (1983). *The phenomenology of sensemaking in a declining organization: Effects of individual differences*. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Dallas.
- GREENHALGH, L. & ROSENBLATT, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- GROSKURTH, P. (1974). Arbeitszufriedenheit als normatives Problem. *Arbeit und Leistung*, 11, 285-288.
- GROTE, G. (1999). Gehbahnen, Laufbahnen, Rennbahnen: Psychologische Kontrakte in flexibilisierten Arbeitsverhältnissen. In SCHWEIZERISCHE GESELLSCHAFT FÜR ARBEITS- UND ORGANISATIONS-PSYCHOLOGIE (SGAOP) (Hrsg.), *Neue Arbeit. Risiken und Optionen* (ohne Seitenangabe). Zürich: SGAOP/Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich.
- GUILFORD, J.P. & HOEPFNER, R. (1976). *Analyse der Intelligenz*. Weinheim: Beltz.
- GUYE, D. (1999). L'employabilité – l'affaire de tous! *persorama – Magazin der Schweizerischen Gesellschaft für Personal-Management SGP*, - (1), 49-51.
- HACKMAN, J.R. & OLDHAM, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- HÄCKER, H. & STAPF, K.H. (Hrsg.). (1998). *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (13., überarb. u. erw. Aufl.). Bern: Huber.
- HANDY, C. (1996). *Ohne Gewähr: Abschied von der Sicherheit – Mit dem Risiko leben lernen*. Wiesbaden: Gabler.
- HARTFIEL, G. & HILLMANN, K.H. (1982). *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Kröner.
- HARTLEY, J.F. & KLANDERMANS, P.G. (1986). Individual and collective responses to job insecurity. In G. DEBUS & H.-W. SCHROIFF (Eds.), *The psychology of work and organization* (pp. 129-136). Amsterdam: Elsevier.
- HARTLEY, J., JACOBSON, D., KLANDERMANS, B. & VAN VUUREN, T. (Eds.). (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.

- HAUPTMANN, P. (1999). Grenzen und Chancen von quantitativen Befragungen mit Hilfe des Internet. In B. BATINIC, A. WERNER, L. GRÄF & W. BANDILLA (Hrsg.), *Online Research: Methoden, Anwendungen und Ergebnisse* (S. 21-38). Göttingen: Hogrefe.
- HEANEY, C.A., ISRAEL, B.A. & HOUSE, J.S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431-1437.
- HEATON, R.K., CHELUNE, G.J., TALLEY, J.L., KAY, G.G. & CURTISS, G. (1993). *Wisconsin Card Sorting Test Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- HELLGREN, J., SVERKE, M. & ISAKSSON, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.
- HENSCH, C. & WISMER, U. (1997). *Zukunft der Arbeit* (mit Beiträgen von Will Hutton, Christian Lutz, Jeremy Rifkin, Kari Tapiola). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- HILL, J.M.M. & TRIST, E.L. (1953). A consideration of industrial accidents as a means of withdrawal from the work situation. *Human Relations*, 6, 357-380.
- HOFSTEDE, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills CA: Sage Publications.
- HOFSTEDE, G. (1991). Empirical models of cultural differences. In N. BLEICHRODT & P.J.D. DRENTH (Eds.), *Contemporary issues in cross-cultural psychology* (pp. 4-20). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- HOFSTEDE, G. (2001). *Lokales Denken – globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. München: Beck/Deutscher Taschenbuch Verlag.
- HOLE, G. (1995). *Fanatismus. Der Drang zum Extrem und seine psychologischen Wurzeln*. Freiburg im Breisgau: Herder.
- HOLENWEGER, T. (1999). Arbeit & Zeit. Vom Normalarbeitsverhältnis zur Patchworkbiographie? In SCHWEIZERISCHE GESELLSCHAFT FÜR ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE (SGAOP) (Hrsg.), *Neue Arbeit. Risiken und Optionen* (ohne Seitenangabe). Zürich: SGAOP/Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich.
- HOPPOCK, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row.
- HOSSIEP, R. & PASCHEN, M. (1998). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.

- HOSSIEP, R., PASCHEN, M. & MÜHLHAUS, O. (2000). *Persönlichkeitstests im Personalmanagement. Grundlagen, Instrumente und Anwendungen*. Göttingen: Hogrefe/Verlag für Angewandte Psychologie.
- HUBER, G.L. (1993). Ungewissheits- vs. Gewissheitsorientierung im interkulturellen Vergleich. In H. MANDL, M. DREHER & H.-J. KORNADT (Hrsg.), *Entwicklung und Denken im kulturellen Kontext* (S. 75-98). Göttingen: Hogrefe.
- IRLE, M. (1975). *Lehrbuch der Sozialpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- IRONSON, G. H., SMITH, P. C., BRANNICK, M. T., GIBSON, W. M. & PAUL, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1-8.
- JACOBSON, D. (1987). A personal study of the job insecurity experience. *Social Behavior*, 2, 143-155.
- JACOBSON, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. In J. HARTLEY, D. JACOBSON, B. KLANDERMANS & T. VAN VUUREN (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 23-39). London: Sage.
- JAHODA, M. (1980). Some comments on the role of social psychology in forecasting. In S. FIDDLE (Ed.), *Uncertainty. Behavioral and social dimensions* (pp. 59-68). New York: Praeger.
- JAHODA, M (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- JAHODA, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz.
- JAKOB, A. (2001). *Biographische Unsicherheit – Propädeutika zu einem zentralen Topos der Individualisierungstheorie* (Arbeitspapier 3 des Sonderforschungsbereichs 536 ‚Reflexive Modernisierung‘). München: Universität der Bundeswehr.
- JANETZKO, D. (1999). Surfer im Visier. *c't – magazin für computer technik*, 17 (20), 86-92.
- KAGAN, J. (1972). Motives and development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 51-66.
- KIEFER, T. (1999, 18./19. September). ‚Neue Arbeit‘ als Chance. *Alpha: Der Kadermarkt der Schweiz*, S. 1.
- KING, G. (1984). *A cognitive structural approach to uncertainty orientation in terms of individual differences in construct accessibility*. Unpublished Dissertation, Univ. of Western Ontario, London, Canada.

- KINNUNEN, U., MAUNO, S., NÄTTI, J. & HAPPONEN, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260.
- KINNUNEN, U., MAUNO, S., NÄTTI, J. & HAPPONEN, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- KIRSCH, G. (2000). „Wissenschaftler wissen oft weniger, als sie vorgeben“ (Interview von Mark SIEGENTHALER). *Uni reflets, Informationsschrift für die Universitätsgemeinschaft der Universität Freiburg/CH*, 22 (1), 4-5.
- KIRTON, M. (1981). A reanalysis of two scales of tolerance of ambiguity. *Journal of Personality Assessment*, 45, 407-415.
- KISCHKEL, K.-H. (1984). Eine Skala zur Erfassung von Ambiguitätstoleranz. *Diagnostica*, 30, 144-154.
- KISTLER, J. (1998, 16. Mai). Arbeitsmarktfähigkeit statt Arbeitsplatzsicherheit. *StellenBund* (Beilage der Tageszeitung *Der Bund*, 149 [113]), S. 1.
- KLANDERMANS, B. & VAN VUUREN, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 145-153.
- KLANDERMANS, B., VAN VUUREN, T. & JACOBSON, D. (1991). Employees and job insecurity. In J. HARTLEY, D. JACOBSON, B. KLANDERMANS & T. VAN VUUREN (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 40-64). London: Sage.
- KLEINMANN, M. & STRAUSS, B. (Hrsg.). (1998). *Potentialfeststellung und Personalentwicklung*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- KLINE, P. (2000). Rigidity. In A.E. KAZDIN (Ed.), *Encyclopedia of psychology* (pp. 106-107). Washington: American Psychological Association.
- KLUYTMANS, F. & OTT, M. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 261-272.
- KÖLLER, O. & MÖLLER, J. (1997). Eine typologische Analyse der deutschen Skalen zum Orientierungsstil. *Diagnostica*, 43, 134-149.
- KORMAN, A.K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- KRAAK, B. (1991). *Der riskante Weg von der Information zum Wissen. Über dogmatische und konformistische Urteilsbildung*. Göttingen: Hogrefe.

- KRAMPEN, G. (1977). TBR-Fragebogen zur behavioralen Rigidität. *Trierer Psychologische Berichte*, 4, Heft 9.
- KRUGLANSKI, A.W. (1989). *Lay epistemics and human knowledge: Cognitive and motivational bases*. New York: Plenum.
- KRUGLANSKI, A.W., WEBSTER, D.M. & KLEM, A. (1993). Motivated resistance and openness to persuasion in the presence or absence of prior information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 861-876.
- KRUGLANSKI, A.W., ATASH, M.N., DEGRADA, E., MANNETTI, L., PIERRO, A. & WEBSTER, D.M. (1997). Psychological theory testing versus psychometric nay-saying: Comment on Neuberg et al.'s (1997) critique of the Need for Closure Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1005-1016.
- KUHL, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Berlin: Springer.
- KUNIN, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65-72.
- LANG, R.W. (2000). *Schlüsselqualifikationen. Handlungs- und Methodenkompetenz, Personale und Soziale Kompetenz*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- LAZARUS, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- LAZARUS, R.S. (1981). Stress und Stressbewältigung – ein Paradigma. In S.-H. Filipp (Hrsg.), *Kritische Lebensereignisse* (S. 198-232). München: Urban & Schwarzenberg.
- LAZARUS, R.S. (1984). Puzzles in the study of daily hassles. *Journal of Behavioral Medicine*, 7, 375-389.
- LAZARUS, R.S. & FOLKMAN, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- LIENERT, G.A. & RAATZ, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse* (6. Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- LIM, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- LIM, V. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work and Stress*, 11, 251-266.
- LOCKE, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. DUNNETTE (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- LUCHINS, A.S. (1965). Mechanisierung beim Problemlösen. In C.F. GRAUMANN (Hrsg.), *Denken* (S. 171-190). Köln: Kiepenheuer & Witsch.

- LUCHINS, A.S. & LUCHINS, E.H. (1959). *Rigidity of behavior: A variational approach to the effect of Einstellung*. Eugene: University of Oregon Books.
- LÜDI, M. & LOMOT, B. (1999). Arbeitsmarktfähigkeit anstelle von Arbeitsplatzsicherheit. *personama - Magazin der Schweizerischen Gesellschaft für Personal-Management SGP*, - (1), 24-27.
- LUHMANN, N. (1991). *Soziologie des Risikos*. Berlin: de Gruyter.
- LUHMANN, N. (1992). *Beobachtungen der Moderne*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- LUTHANS, F. (1995). *Organizational behavior* (7th. ed.). New York: McGraw-Hill.
- LUTZ, C. (1995). *Leben und Arbeiten in der Zukunft*. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller Herbing.
- LUTZ, C. (1997). Der Arbeitnehmer ist tot – es lebe die Lebensunternehmerin. In C. HENSCH & U. WISMER, *Zukunft der Arbeit* (S. 129-135). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- MACDONALD, A.P. (1970). Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity. *Psychological Reports*, 26, 791-798.
- MCKELVIE, S. (1990). Einstellung: Luchins' effect lives on. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5 (4), 105-121.
- MARKUS, H. & ZAJONC, R.B. (1985). The cognitive perspective in social psychology. In G. LINDZEY & E. ARONSON (Eds.), *Handbook of social psychology* (3. ed., Vol. 1) (pp. 137-230). New York: Random House.
- MASLOW, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- MERESKO, R., RUBIN, M., SHONTZ, F.C. & MORROW, W.R. (1954). Rigidity of attitudes regarding personal habits and its ideological correlates. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49, 89-93.
- MEYER, T. (1989). *Fundamentalismus – Aufstand gegen die Moderne*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- MICHEL-ALDER, E. (1998). Unterwegs ins 21. Jahrhundert: Neue Lebensentwürfe und Berufswege. In T. HOLENWEGER & H. CONRAD (Hrsg.), *Arbeit & Zeit. Neue Arbeitszeitmodelle aus der Praxis* (S. 163-168). Zürich: Kontrast.
- MÖHLENKAMP, G. (1975). *Kreative Bewältigung kognitiver Unsicherheit. Die motivationalen Voraussetzungen unterschiedlicher Bewältigungsstrategien kognitiver Konflikte: ein theoretischer Entwurf und der Versuch seiner empirischen Validierung*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster (Westf.).

- MOHR, G. (1997). *Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und psychische Befindlichkeit*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- MOHR, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- MONAT, A., AVERILL, J.A. & LAZARUS, R.S. (1972). Anticipatory stress and coping reactions under various conditions of uncertainty. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 237-253.
- MONTAGNA, P. (1980). Uncertainty as a scientific concept and its application to the study of occupations and organizations. In S. FIDDLE (Ed.), *Uncertainty. Behavioral and social dimensions* (pp. 9-42). New York: Praeger.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. & STEERS, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R.M. & PORTER, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- MÜLLER, G.F., GARRECHT, M., PIKAL, E. & REEDWISCH, N. (2002). Führungskräfte mit unternehmerischer Verantwortung. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 1, 19-26.
- MUMMENDEY, H.D. (1995). *Die Fragebogen-Methode: Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung* (2., korr. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- NELSON, A., COOPER, C. & JACKSON, P. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57-71.
- NEUBERG, S.L. & NEWSOM, J.T. (1993). Personal need for structure: Individual differences in the desire for simple structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 113-131.
- NEUBERGER, O. (1974a). *Theorien der Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Kohlhammer.
- NEUBERGER, O. (1974b). *Messung der Arbeitszufriedenheit. Verfahren und Ergebnisse*. Stuttgart: Kohlhammer.
- NEUBERGER, O. (1976). Der Arbeitsbeschreibungs-Bogen. Ein Verfahren zur Messung von Arbeitszufriedenheit. *Problem und Entscheidung*, 15, 1-169.
- NEUBERGER, O. (1985). *Arbeit*. Stuttgart: Enke.
- NEUBERGER, O. & ALLERBECK, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.

- NORTON, R.W. (1975). Measurement of Ambiguity Tolerance. *Journal of Personality Assessment*, 39, 607-619.
- OEGERLI, K. (1984). *Arbeitszufriedenheit. Versuche einer qualitativen Bestimmung*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Bern.
- OESTERREICH, D. (1974). *Autoritarismus und Autonomie: Untersuchungen über berufliche Wertegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industrielehrlinge*. Stuttgart: Klett.
- ORPEN, C. (1993). Correlations between job insecurity and psychological well-being among white and black employees in South Africa. *Perceptual and Motor Skills*, 76, 885-886.
- ORPEN, C. (1994). The effects on self-esteem and personal control on the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Social Behavior and Personality*, 22 (1), 53-56.
- PELZMANN, L., WINKLER, N. & ZEWEILL, E. (1987). Antizipation von Arbeitslosigkeit. In T. KIESELBACH & A. WACKER (Hrsg.), *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit: Psychologische Theorie und Praxis* (S. 256-268). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- PERREAULT, S. & BOURHIS, R. (1999). Ethnocentrism, social identification, and discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 92-103.
- PERREZ, M. & REICHERTS, M. (1992). *Stress, coping, and health: a situation-behavior approach*. Seattle: Hogrefe.
- PETERMANN, H. (1984). Psychodiagnostische Verfahren zur Messung der Persönlichkeitsvariablen Vermeidung-Sensibilisierung und Unsicherheitstoleranz. In H. SCHROEDER & K. RESCHKE (Hrsg.), *Beiträge zur Theorie und Praxis der Medizinischen Psychologie* (Heft 1, o.S.). Leipzig: Universität.
- QUARSTEIN, V.A., MCAFEE, R.B. & GLASSMAN, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45 (8), 859-873.
- RAPHAEL, D., MOSS, S. & CROSS, W. (1978). Budner's intolerance of ambiguity: a note concerning intelligence. *Psychological Reports*, 43, 624-626.
- REHFISCH, J.M. (1958). A scale for personality rigidity. *Journal of Consulting Psychology*, 22, 10-15.
- REICH, J.W. & ZAUTRA, A.J. (1991). Analyzing the trait of routinization in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 32, 161-180.
- REICHERTS, M. (1988). *Diagnostik der Belastungsverarbeitung: neue Zugänge zu Stress-Bewältigungs-Prozessen*. Freiburg, Schweiz: Universitätsverlag.

- REICHMUTH, P. (1999). *Wechselwirkende Adaption am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Bern.
- REIS, J. (1996). *Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz (IMA): Manual*. Heidelberg: Asanger.
- REIS, J. (1997). *Ambiguitätstoleranz: Beiträge zur Entwicklung eines Persönlichkeitskonstruktes*. Heidelberg: Asanger.
- RENZ, J. (1997). *Psychologische Konzepte und Theorien offenen und geschlossenen Denkens*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Psychologisches Institut der Universität Freiburg/Schweiz.
- RIFKIN, J. (1995). *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt: Campus.
- RIMANN, M., FREI, S. & UDRIS, I. (1999). Vorstellungen über die zukünftige Arbeitswelt beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben. In H. HANSEN, B. SIGRIST, H. GOORHUIS & H. LANDOLT (Hrsg.), *Bildung und Arbeit - das Ende einer Differenz?* (S. 101-118). Aarau: Bildung Sauerländer.
- ROBINSON, J.P. & SHAVER, P.R. (1973). *Measures of social psychological attitudes* (rev. ed.). Ann Arbor: University of Michigan.
- ROHRMANN, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 9, 222-245.
- ROKEACH, M. (1960). *The open and closed mind. Investigations into the nature of belief systems and personality systems*. New York: Basic Books.
- ROMAN, R.J., MOSKOWITZ, G.B., STEIN, M.I. & EISENBERG, R.F. (1995). Individual differences in experiment participation: Structure, autonomy and time of the semester. *Journal of Personality*, 63, 113-138.
- ROSENBLATT, Z. & RUVIO, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- ROSENBLATT, Z., TALMUD, I. & RUVIO, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 197-217.
- ROSENSTIEL, L. v. (1987). *Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise* (2., überarb. u. erg. Aufl.). Stuttgart: C.E. Poeschel.
- ROSENSTIEL, L. v. (1995). Arbeitszufriedenheit. In L. v. ROSENSTIEL, E. REGNET & M. DOMSCH (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement* (3., überarb. u. erw. Aufl.) (S. 181-192). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

- ROSENSTIEL, L. V. (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. SCHULER (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 15-42). Göttingen: Hogrefe.
- ROSENSTIEL, L. V., MOLT, W. & RÜTTINGER, B. (1995). *Organisationspsychologie* (8., überarb. u. erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- ROSKIES, E. & LOUIS-GUERIN, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behaviour*, 11, 345-359.
- ROSKIES, E., LOUIS-GUERIN, C. & FOURNIER, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- RUCH, W. & HEHL, F.-J. (1983). Intolerance of ambiguity as a factor in the appreciation of humour. *Personality and Individual Differences*, 4, 443-449.
- RÜEGG, W. (1998). *New Work. Über die Zukunft der Arbeit und der Arbeitenden* (Schriftenreihe des KVZ 1/98). Zürich: Kaufmännischer Verband Zürich.
- RYDELL, S.T. & ROSEN, E. (1966). Measurement and some correlates of need-cognition. *Psychological Reports*, 19, 139-165.
- SARGES, W. (1995). Eignungsdiagnostische Überlegungen für den Managementbereich. In Ders. (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (2. Aufl.) (S. 1-21). Göttingen: Hogrefe.
- SCHAIK, K. (1960). *Test of behavioral rigidity*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- SCHMID, Holger (1992). *Psychologische Tests: Theorie und Konstruktion*. Freiburg im Üechtland: Universitätsverlag.
- SCHMID, Hans (1999, 28. Oktober). Jobmarkt: Wer viel weiss, hat die besten Chancen. *Die Weltwoche*, - (43), S. 81-82.
- SCHMIDT, H. (1981). *Mehrdimensionaler Persönlichkeitstest für Erwachsene (MPT-E)*. Braunschweig: Westermann.
- SCHMUCK, P. (1996). *Die Flexibilität menschlichen Verhaltens: Differentialdiagnose mit objektiven Tests*. Frankfurt a.M.: Lang.
- SCHMUCK, P. & WÖBKEN-BLACHNIK, H. (1996). Verhaltensflexibilität und Arbeitsgedächtnis. *Diagnostica*, 42 (1), 47-66.
- SCHMUCK, P., MÜLLER, A. & HOHMANN, S. (1998). Spontanflexibilität und Informationsverarbeitung. *Psychologische Beiträge*, 40, 315-327.
- SCHNEEWIND, K.A. & GRAF, J. (1998). *Der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test, Revidierte Fassung (16 PF-R)*. Testmanual. Bern: Huber.

- SCHNEIDER, H.-D. (2001). *Coping: Begriff und Inhalte der Fachliteratur*. Unveröffentlichtes Manuskript zu einem Vortrag, gehalten am 27.8.2001 an der Universität Freiburg/Schweiz.
- SCHULER, H. (Hrsg.). (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe Verlag für Psychologie.
- SCHWEIGER, D.M. & DENISI, A.S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110-135.
- SEASHORE, S.E. & TABER, T.D. (1976). Job satisfaction indicators and their correlates. In A.D. BIDERMAN & T.F. DRURY (Eds.), *Measuring work quality for social reporting* (pp. 89-124). New York: John Wiley & Sons.
- SELIGMAN, M.E.P. (1975). *Helplessness. On depression, development, and death*. San Francisco: Freeman.
- SEMMER, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse. Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- SEMMER, N. & SCHALLBERGER, U. (1996). Selection, socialization, and mutual adaptation: Resolving discrepancies between people and work. *Applied Psychology*, 45, 263-288.
- SEMMER, N. & UDRIS, I. (1993). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. SCHULER & H. BRANDSTÄTTER (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 133-165). Bern: Huber.
- SHELDON, G. (1995). *Die berufliche Flexibilität im Spiegel der Zeit*. Bern: Bundesamt für Statistik.
- SIDANIUS, J. (1978). Intolerance of ambiguity and socio-political ideology: a multidimensional analysis. *European Journal of Social Psychology*, 8, 215-235.
- SIMON, W.B. (1963). Das Bedürfnis nach subjektiver Gewissheit. Motiv zum Hass. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 15, 511-528.
- SIX, B. & ECKES, A. (1991). Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – Resultate einer metaanalytischen Studie. In L. FISCHER (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit* (S. 21-45). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- SIX, B. & KLEINBECK, U. (1989). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In E. ROTH (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie* (Bd. D III/3: Organisationspsychologie) (S. 348-398). Göttingen: Hogrefe.
- SMITH, P.B. & SCHWARTZ S.H. (1997). Values. In J.W. BERRY, M.H. SEGALL & C. KAGITÇIBASI (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 3: Social behavior and applications) (pp. 77-118). Boston: Allyn & Bacon.

- SMITH, P.C., KENDALL, L.M. & HULIN, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand-McNally.
- SONNTAG, K. (Hrsg.). (1999). *Personalentwicklung in Organisationen: psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (2., überarb. u. erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- SORRENTINO, R.M. & HEWITT, E.C. (1984). The uncertainty-reducing properties of achievement tasks revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 884-899.
- SORRENTINO, R.M. & RONEY, C.J.R. (2000). *The uncertain mind: Individual differences in facing the unknown*. Philadelphia: Psychology Press.
- SORRENTINO, R.M. & SHORT, J.-A. (1986). Uncertainty Orientation, Motivation, and Cognition. In R.M. SORRENTINO & E.T. HIGGINS (Eds.), *Handbook of Motivation and Cognition. Foundations of Social Behavior* (pp. 379-403). Chichester: John Wiley & Sons.
- SORRENTINO, R.M., SHORT, J.-A. & RAYNOR, J.O. (1984). Uncertainty orientation: Implications for affective and cognitive views of achievement behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 189-206.
- SPÖRRI, H. (2000, 30. Dezember). Aufklärung in frischer Luft. Tageszeitung *Der Bund*, 151 (305), S. 3.
- STAATSSSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT (SECO) (2002). *Konsumentenstimmung* [on-line]. Verfügbar unter: http://www.seco-admin.ch/seco/seco2.nsf/dieSeite/WP_KonsStimmung [05.02.2002].
- STAUFENBIEL, T. (2001). *Kurzbeschreibung des Programms COR.EXE Version 1.1* (Stand 19.4.2001). Marburg: Philipps-Universität.
- STRAHM, R.H. (1997). *Arbeit und Sozialstaat sind zu retten. Analysen und Grafiken zur schweizerischen Wirtschaft im Zeichen der Globalisierung*. Zürich: Werd.
- STROTZKA, H. & LEITNER, I. (1969). Sozialpsychiatrische Auswirkungen einer akuten ökonomischen Krise. *Wiener Medizinische Wochenschrift*, - (10), 169-199.
- THEOBALD, A. (2000). *Das World Wide Web als Befragungsinstrument*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts Verlag.
- THOMPSON, M.M., NACCARATO, M.E. & PARKER, K.E. (1989, June). *Assessing cognitive need: The development of the Personal Need for Structure and Personal Fear of Invalidity scales*. Paper presented at the annual meeting of the Canadian Psychological Association, Halifax, Nova Scotia, Canada.
- THOMPSON, M.M., NACCARATO, M.E. & PARKER, K.E. (1992). *Measuring cognitive needs: The development and validation of the Personal Need for Structure (PNS) and Personal Fear of*

- Invalidity (PFI) measures*. Unpublished manuscript, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada.
- THORNBURG, D.D. (2002). *The new basics: Education and the future of work in the telematic age*. Virginia, USA: Association for Supervision and Curriculum Development ASCD.
- UDRIS, I. & RIMANN, M. (1995). *Fragebögen zur Arbeitszufriedenheit nach dem Modell von Bruggemann – eine Dokumentation*. Unveröffentlichtes Arbeitspapier (1. Entwurf, Oktober), Institut für Arbeitspsychologie der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich.
- ULICH, E. (1991). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf, Verlag der Fachvereine.
- ULICH, E. (2001). *Arbeitspsychologie* (5., vollst. überarb. u. erw. Aufl.). Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH Zürich.
- VAN DER ZEE, K.I. & VAN OUDENHOVEN, J.P. (2001). The multicultural personality questionnaire: reliability and validity of self- and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35, 278-288.
- VAN VUUREN, T., KLANDERMANS, B., JACOBSON, D. & HARTLEY, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In J. HARTLEY, D. JACOBSON, B. KLANDERMANS & T. VAN VUUREN (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 79-103). London: Sage.
- VOGT, G.G. (1999). *Nomaden der Arbeitswelt. Virtuelle Unternehmen – Kooperationen auf Zeit*. Zürich: Versus.
- VONTOBEL, J. (1993). Damit es nicht so weit kommt. Konsequenzen für Erziehung und Bildung. In PESTALOZZIANUM ZÜRICH (Hrsg.), *Das Paradies kann warten: Gruppierungen mit totalitärer Tendenz* (S. 9-26). Zürich: Werd.
- VROOM, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- WACKER, A. & NOHL, W. (1974). Über die Entwicklung einer Abwechslungspräferenzskala (APS) für Erwachsene. *Psychologische Rundschau*, 25, 127-142.
- WALTER-BUSCH, E. (1977). *Arbeitszufriedenheit in der Wohlstandsgesellschaft*. Bern: Paul Haupt.
- WEBSTER, D.M. & KRUGLANSKI, A.W. (1994). Individual differences in need for cognitive closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1049-1062.
- WEINERT, A.B. (1992). *Lehrbuch der Organisationspsychologie: menschliches Verhalten in Organisationen*. München: Psychologie Verlags Union.
- WEINERT, A.B., STREUFERT, S.C. & HALL, W.B. (1982). *Deutscher CPI*. Bern: Huber.
- WESLEY, E. (1953). Perseverative behavior, manifest anxiety, and rigidity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 48, 129-134.

- WETTSTEIN, E. (2000a, September). *Wissensgesellschaft*. Unveröffentlichtes Arbeitspapier einer Tagung des Schweiz. Verbandes für Berufsberatung (SVB) über Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt vom 5./6.9.2000, Zürich.
- WETTSTEIN, E. (2000b, September). *Glokalisierung*. Unveröffentlichtes Arbeitspapier einer Tagung des Schweiz. Verbandes für Berufsberatung (SVB) über Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt vom 5./6.9.2000, Zürich.
- WIDMER, A. (1995). Sicherheit – über Begrifflichkeit und staatliche Massnahmen. In S. BAUHOFFER & P.-H. BOLLE (Hrsg.), *Innere Sicherheit – Innere Unsicherheit? Sécurité intérieure – Insécurité intérieure?* (S. 11-24). Chur: Rüegger.
- WIENDIECK, G. (1994). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin: Quintessenz.
- WILLKE, G. (1999). *Die Zukunft unserer Arbeit*. Frankfurt/Main: Campus.
- WILSON, G.D. (1973). *The psychology of conservatism*. London: Academic Press.
- WINKLER, R. (1999). Unternimm was, sonst wirst Du unternommen! Arbeitsmarktfähigkeit, die neue Qualifikation? In SCHWEIZERISCHE GESELLSCHAFT FÜR ARBEITS- UND ORGANISATIONS-PSYCHOLOGIE (SGAOP) (Hrsg.), *Neue Arbeit. Risiken und Optionen* (ohne Seitenangabe). Zürich: SGAOP/Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich.
- WISWEDE, G. (1980). *Motivation und Arbeitsverhalten*. München: Ernst Reinhardt.
- WÖRWAG, S. (1999). Wandel im Management – Management im Wandel. *SVB-Bulletin*, - (10), 11-12.
- WOHLRAB-SAHR, M. (1993). *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der reflexiven Moderne*. Opladen: Leske & Budrich.
- WOLFRADT, U., SOMMER, S. & RADEMACHER, J. (1999). Das ‚Persönliche Bedürfnis nach Struktur‘ als klinisches differential-diagnostisches Persönlichkeitsmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 47, 307-315.
- WUNDERER, R. & GRUNWALD, W. (1980). *Führungslehre* (Bd. I: Grundlagen der Führung). Berlin: de Gruyter.
- ZUCKERMAN, M., KOLIN, E.A., PRICE, L. & ZOOB, I. (1964). Development of a sensation-seeking scale. *Journal of Consulting Psychology*, 28, 477-482.
- ZUMA - ZENTRUM FÜR UMFRAGEN, METHODEN UND ANALYSEN E.V. (1983). *ZUMA-Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen*. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften.

VERZEICHNIS DER TABELLEN

Tab. 1:	Items der Skala ‚Arbeitsplatzunsicherheit‘ von SEMMER (1984)	25
Tab. 2:	Items der ‚Skala zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle‘ von BORG (1992)	26
Tab. 3:	‚Skala zur Messung qualitativer und quantitativer Aspekte von Arbeitsplatzunsicherheit‘ von HELLGREN et al. (1999)	27
Tab. 4:	Ausschnitt aus der ‚Job Insecurity Scale‘ (JIS) von ASHFORD et al. (1989)	29
Tab. 5:	Itembeispiele des ‚Desire for certainty test‘ von BRIM (1955)	80
Tab. 6:	‚Unsicherheitstoleranz-Skala‘ von MÖHLENKAMP (1975): Itembeispiele	82
Tab. 7:	‚Intolerance or Uncertainty questionnaire‘ von FREESTON et al. (1994): Itembeispiele	88
Tab. 8:	‚20-item ambiguity tolerance test‘ von MACDONALD (1970): Itembeispiele	93
Tab. 9:	‚Inventar zur Messung der Ambiguitätstoleranz‘ von REIS (1996): Itembeispiele	95
Tab. 10:	Items der ‚Personal Need for Structure Scale‘ von THOMPSON et al. (1989, 1992) .	101
Tab. 11:	Deutschsprachige Version der ‚Personal Need for Structure Scale‘ (aus WOLFRADT et al., 1999)	103
Tab. 12:	‚Mehrdimensionaler Persönlichkeitstest für Erwachsene‘ von SCHMIDT (1981): Itembeispiele der Subskala ‚Rigidität‘	110
Tab. 13:	Sub-Skala ‚Flexibilität‘ des ‚Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung‘ von HOSSIEP und PASCHEN (1998)	111
Tab. 14:	Aufbau und Elemente des Online-Fragebogens	127
Tab. 15:	Skala zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit	128
Tab. 16:	Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz: Subskala ‚Ambiguitätstoleranz‘ ...	130
Tab. 17:	Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz: Subskala ‚Strukturbedürfnis‘	130
Tab. 18:	Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz: Subskala ‚Flexibilität‘	131
Tab. 19:	Stichprobenverteilung nach Alter, Geschlecht, Land und Erwerbsstatus	133
Tab. 20:	Skala zur Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit: Statistische Kennwerte, Faktorenanalyse	139

Tab. 21: Skala zur Erfassung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der Arbeitssituation: Statistische Kennwerte, Faktorenanalyse	141
Tab. 22: Matrix der Rangkorrelationen der die Arbeitszufriedenheits-Skala bildenden Faktoren	141
Tab. 23: Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz mitsamt ihrer Subskalen: Statistische Kennwerte	142
Tab. 24: Matrix der Rangkorrelationen der Subskalen zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz	143
Tab. 25: Hauptkomponenten-Analyse der Items zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz ...	144
Tab. 26: Matrix der Rangkorrelationen der die Unsicherheitstoleranz-Skala bildenden Faktoren	145
Tab. 27: Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz in Abhängigkeit des Geschlechts	148
Tab. 28: Arbeitsplatzunsicherheit, Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz in Abhängigkeit des Bildungsstandes	152
Tab. 29: Arbeitszufriedenheit und Unsicherheitstoleranz in Abhängigkeit des Erwerbsstatus	154
Tab. 30: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable 'Fluktuationsneigung'	158
Tab. 31: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable 'Subjektive Arbeitsplatzun-sicherheit'	159
Tab. 32: Rangkorrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Massen der Arbeitszufriedenheit	162
Tab. 33: Rangkorrelationen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit, globaler Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit mit Gesundheit und Leben	162
Tab. 34: Überblick über den Moderatoreffekt individueller Unsicherheitstoleranz auf die Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit	163
Tab. 35: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable 'Arbeitszufriedenheit (global)'	164
Tab. 36: Schrittweise multiple Regression: Koeffizienten für die abhängige Variable 'Unsicherheitstoleranz'	164
Tab. 37: Übersicht über die wichtigsten, statistisch signifikanten Studien-Ergebnisse	167

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abb. 1: Prüfmodell bezüglich der Variablen Arbeitsplatzunsicherheit, (Arbeits-)Zufriedenheit und Unsicherheitstoleranz	2
Abb. 2: Die ‚Vier-Sektoren-Hypothese‘ (aus WILLKE, 1999)	8
Abb. 3: Modell der ‚Job Insecurity‘ (nach GREENHALGH & ROSENBLATT, 1984)	23
Abb. 4: Stressverarbeitungsmodell nach LAZARUS (1981)	53
Abb. 5: Wirkungsgefüge der Arbeitsplatzunsicherheit – eine Übersicht	59
Abb. 6: Formen der Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit nach BRUGGEMANN (1974) bzw. BRUGGEMANN et al. (1975)	66
Abb. 7: Die Einbettung von Arbeitszufriedenheit in das System Person-Situation- Konsequenzen (nach NEUBERGER & ALLERBECK, 1978)	71
Abb. 8: Die Dimensionen des ‚Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung‘ (nach HOSSIEP & PASCHEN, 1998)	111

ANHANG A: Muster-Mail zur Rekrutierung von Untersuchungs-Teilnehmenden

Liebe/r XY (Sehr geehrte/r Frau/Herr XY)

Im Rahmen meiner Dissertation führe ich - zusammen mit einem Kollegen - eine Online-Umfrage zu verschiedenen Aspekten rund um das Arbeitsleben durch. Diese Befragung läuft inzwischen und wir sind darauf angewiesen, dass sich möglichst viele Personen daran beteiligen. So würde es mich natürlich freuen, wenn auch Du dir (Sie sich) ca. 20 Minuten Zeit zum Mitmachen nehmen könntest (könnten).

Die Befragung findest Du (finden Sie) unter:

<http://www.unifr.ch/psycho/befragung>

Einen grossen Gefallen würdest Du (würden Sie) uns aber auch tun, wenn Du (Sie) in Deinem (Ihrem) Umfeld noch etwas ‚Werbung‘ für unsere Umfrage machen könntest (könnten). Eine entsprechende Vorlage zum Weitermailen findest Du (finden Sie) bei Bedarf unten. Wir sind an erwerbstätigen Teilnehmenden aus allen Alters- und Bildungsschichten interessiert.

So oder so danke ich Dir (Ihnen) herzlich für Deine (Ihre) Unterstützung,

mit lieben (freundlichen) Grüssen aus Fribourg

Jörg Renz

Joerg Renz, lic. phil.
Universitaet Freiburg
Departement für Psychologie
Rue de Faucigny 2
CH-1700 Fribourg

Tel.: ++41 (0)26 / 300 76 41

Fax.: ++41 (0)26 / 300 97 12

mailto:joerg.renz@unifr.ch

Zum Kopieren und Weiterleiten:

Guten Tag

Im Psychologischen Departement der Universität Fribourg führen wir eine Online-Umfrage zu Aspekten rund um das Arbeitsleben durch. Damit unsere Studie gelingt, sind wir auf eine möglichst grosse Teilnehmerzahl angewiesen. Deshalb freuen wir uns, wenn auch Sie sich ca. 20 Minuten Zeit nehmen, um sich an unserer Untersuchung zu beteiligen.

Sind Sie dabei? Dann geht's hier zur Befragung:

<http://www.unifr.ch/psycho/befragung>

Wir danken Ihnen bestens für Ihr Interesse und grüssen Sie freundlich

Jörg Renz

Andreas Sonderegger

Joerg Renz, lic. phil.
Universitaet Freiburg
Departement für Psychologie
Rue de Faucigny 2
CH-1700 Fribourg

Tel.: ++41 (0)26 / 300 76 41

Fax.: ++41 (0)26 / 300 97 12

mailto:joerg.renz@unifr.ch

ANHANG B: Startseite Online-Befragung



Online-Befragung zu verschiedenen Aspekten der Arbeitswelt

Lic. phil. Jörg Renz
Cand. phil. Andreas Sonderegger

Herzlich willkommen!

Wir freuen uns sehr, dass Sie sich für unsere Online-Befragung interessieren.

In unserer Studie geht es um Zusammenhänge zwischen der Sicherheit der Arbeitsstelle, dem Umgang mit Unsicherheiten und der Arbeitszufriedenheit. Hierbei sind wir auch auf *Ihre* Unterstützung angewiesen: Um aussagekräftige Resultate gewinnen zu können, brauchen wir möglichst viele vollständig bearbeitete Fragebogen.

Wir sind Ihnen deshalb dankbar, wenn Sie sich etwa 20 Minuten Zeit zum Beantworten der nachfolgenden Fragen nehmen.

Wir garantieren Ihnen, dass Ihre Angaben **absolut anonym** behandelt werden: Die Identität der Teilnehmenden ist für uns weder feststellbar noch von Interesse. Die Daten, die im Rahmen des Projekts erhoben werden, werden ausschliesslich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

Bei Interesse an den Ergebnissen dieser Studie können Sie ab Mai 2002 einen kurzen Bericht auf unserer Homepage abrufen: <http://www.unifr.ch/psycho/ergebnisse.htm>

Bei Fragen, Anregungen, Bemerkungen schicken Sie eine Email an: joerg.renz@unifr.ch oder andreas.sonderegger@unifr.ch

Wir danken Ihnen nochmals für Ihr Interesse und wünschen Ihnen nun viel Spass bei der Teilnahme an der Untersuchung!

Los geht's! für Angestellte

Los geht's! für Selbständige

Datenschutz

Es werden keine anderen Daten als jene, die im Fragebogen selbst erfragt werden, abgespeichert. Ausnahmen sind ein Zeitstempel und die IP-Nummer; Daten bezüglich verwendetem Browser o. ä. werden weder erhoben noch gespeichert, ebensowenig werden Cookies verwendet. Die Anonymität Ihrer Daten ist hundertprozentig gewährleistet, da nach Absenden des komplett beantworteten Bogens nicht auf die Identität der Absenderin/des Absenders geschlossen werden kann.

ANHANG C: Fragebogen für Angestellte**Vorbemerkung:**

Bei diesem Fragebogen gibt es keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Es geht uns alleine um die Erfassung von persönlichen Meinungen zu bestimmten Sachfragen und Einschätzungen zur eigenen Person.

Der Wert dieser Erhebung hängt davon ab, wie ehrlich Sie die Fragen beantworten.

Los geht's zur Befragung

I. Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Daraus ergeben sich vielfältige Konsequenzen für uns alle. Als Erstes interessiert uns, wie Sie die Veränderungen in der Arbeitswelt einschätzen. Sie finden nachfolgend eine Reihe von Aussagen über mögliche Entwicklungen. Klicken Sie bitte für jede Aussage an, inwieweit diese in Ihren Augen zutrifft.

	trifft zu 4	trifft eher zu 3	trifft eher nicht zu 2	trifft nicht zu 1
1. Der Leistungsdruck steigt an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Die Arbeit wird herausfordernder und interessanter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Die Arbeit wird schlechter bezahlt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Stellenwechsel werden häufiger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Aus- und Weiterbildungsaktivitäten werden wichtiger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Berufliche Fachkenntnisse veralten schneller.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Die Mitbestimmung im Arbeitsbereich nimmt zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Der Druck, Überstunden zu leisten, wird grösser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Die beruflichen Zukunftsperspektiven werden ungewisser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Arbeitserfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern nehmen zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zu Seite 2

**II. Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen zur Sicherheit und Bedeutsamkeit Ihres Arbeitsplatzes sowie der Vorhersehbarkeit Ihrer Berufslaufbahn. Bitte klicken Sie jeweils die Antwortvorgabe an, die Ihrer Situation am nächsten kommt.
Falls Sie für mehrere Arbeitgeber tätig sind, beziehen Sie die Fragen bitte auf die für Sie wichtigste Stelle.**

	trifft zu 4	trifft eher zu 3	trifft eher nicht zu 2	trifft nicht zu 1
1. Ich muss damit rechnen, meinen Arbeitsplatz innerhalb der nächsten zwölf Monate zu verlieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ich muss damit rechnen, dass mein Arbeitspensum innerhalb der nächsten zwölf Monate reduziert wird (z.B. Kurzarbeit).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ich muss damit rechnen, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wenn ich arbeitslos werden sollte, sind meine Chancen gross, wieder einen <i>vergleichbaren</i> Arbeitsplatz zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wenn ich arbeitslos werden sollte, sind meine Chancen gross, wenigstens wieder <i>irgendeine</i> Erwerbsarbeit zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ich möchte meinen gegenwärtigen Arbeitsplatz längerfristig behalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ich glaube, dass sich meine Tätigkeit in den nächsten Jahren deutlich verändern wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ohne das Geld aus meiner Erwerbsarbeit hätte ich innert kürzester Zeit finanzielle Probleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ich bin mir über meine berufliche Entwicklung in den nächsten Jahren im Klaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Meine Arbeitsstelle ist sicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Im Falle eines Verlustes meines Arbeitsplatzes wäre ich bereit, für eine neue Stelle einen Wohnortswechsel auf mich zu nehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ich weiss nicht, was mich bezüglich Erwerbsarbeit in Zukunft noch so alles erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ich will früher oder später eine neue Arbeitsstelle suchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Meine berufliche Laufbahn ist vorhersehbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ich mache mir keine Sorgen um meine Arbeitsstelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zu Seite 3

III. Als Nächstes geht es um einzelne Merkmale, die bei der Arbeit wichtig sein können. Klicken Sie bitte bei jedem Merkmal an, wie wichtig es für Sie ist.

	sehr wichtig	wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig
	6	5	4	3	2	1
1. Interessante Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Viel Unabhängigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Möglichkeiten, neue Dinge zu lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gute Umgebungsbedingungen (kein Lärm, keine Hitze, keine Zugluft etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Günstige Arbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Gute soziale Beziehungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Gutes Betriebsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Gute Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Gute Bezahlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Sichere Arbeitsstelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Entsprechen von Anforderungen und Fähigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Viel Abwechslung bzw. vielfältige Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Viele Partizipationsmöglichkeiten in der Abteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zu Seite 4

Bitte nehmen Sie nun Stellung zur Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit verschiedenen Aspekten Ihrer gegenwärtigen Erwerbsarbeit. Äussern Sie dabei Ihre ganz persönliche Meinung.

	sehr zufrieden 6	zu-frieden 5	eher zufrieden 4	eher nicht zufrieden 3	nicht zufrieden 2	überhaupt nicht zufrieden 1
15. Interessantheit der Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Unabhängigkeit bei der Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Möglichkeiten, neue Dinge zu lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Umgebungsbedingungen (Lärm, Hitze, Zugluft etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Arbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Soziale Beziehungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Betriebsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Bezahlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Sicherheit der Arbeitsstelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Entsprechen von Anforderungen und Fähigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Abwechslung bei der Arbeit / Vielfalt der Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Partizipationsmöglichkeiten in der Abteilung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	sehr zufrieden 6	zu-frieden 5	eher zufrieden 4	eher nicht zufrieden 3	nicht zufrieden 2	überhaupt nicht zufrieden 1
29. Wenn Sie an alles denken, was Ihnen bei Ihrer Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie <i>insgesamt</i> mit Ihrer jetzigen Arbeitssituation?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Wenn Sie an Ihre <i>gesundheitliche</i> Situation der letzten zwölf Monate denken, wie zufrieden sind Sie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Wenn Sie nun Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen, wie zufrieden sind Sie dann alles in allem mit Ihrem <i>Leben</i> ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zu Seite 5

IV. Als Nächstes finden Sie eine Reihe von Aussagen über bestimmte Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten. Lesen Sie diese bitte durch und entscheiden Sie spontan und ohne langes Überlegen, in welchem Masse die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen. Achten Sie bitte darauf, dass Sie möglichst keine Aussage auslassen, auch wenn Ihnen diese z.T. ähnlich scheinen.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
	4	3	2	1
1. Ich weiss gerne im Voraus, was mich in meinem Urlaub erwarten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich abschätzen kann, was mich erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ich bin ein spontaner Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Probleme, die mir unlösbar erscheinen, versuche ich zu umgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ich empfinde es als Herausforderung, wenn ich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. In eine Situation zu geraten, ohne Wissen darüber, was ich von ihr erwarten kann, bringt mich durcheinander.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Menschen, die auf eindeutige Antworten drängen, wissen nicht, wie kompliziert die Dinge in Wirklichkeit sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mir ist es lieb, wenn ich den Ablauf eines Arbeitstages genau planen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ich finde, dass ein wohlgeordnetes Leben und ein genauer Zeitplan langweilig sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ich brauche eine vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Wenn das meiste vorhersehbar ist, verliert die berufliche Tätigkeit für mich ihren Reiz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Routine ermöglicht es mir, mein Leben mehr zu geniessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ich plane meine berufliche und private Zukunft gerne langfristig voraus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt bleiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Mehrdeutige und impressionistische Bilder sagen mir mehr zu als wirklichkeitsnahe Bilder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ich fühle mich am wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	trifft zu 4	trifft eher zu 3	trifft eher nicht zu 2	trifft nicht zu 1
18. Es macht mir nichts aus, meine Pläne in letzter Minute noch zu ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ich fahre gerne in Länder, die ich noch nicht kenne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ich möchte nach Möglichkeit keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ich bin äusserst ungern mit Leuten zusammen, deren Verhalten sich schwer vorhersagen lässt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ich mag es nicht, in irgendeiner Weise überrascht zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Es ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln in einer Situation nicht klar sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zur letzten Seite

V. Zum Abschluss möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Ihrer Person zu beantworten. Auch diese Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und nur im Rahmen unserer Untersuchung verwendet!

<p>1. Wie alt sind Sie?</p> <p> <input type="radio"/> bis und mit 20 Jahre <input type="radio"/> 31 - 40 Jahre <input type="radio"/> 51 - 60 Jahre <input type="radio"/> 21 - 30 Jahre <input type="radio"/> 41 - 50 Jahre <input type="radio"/> mehr als 60 Jahre </p>
<p>2. Welches ist Ihr Geschlecht?</p> <p> <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich </p>
<p>3. Wie sieht Ihre Lebenssituation momentan aus?</p> <p> <input type="radio"/> single <input type="radio"/> verwitwet <input type="radio"/> verheiratet/in fester Partnerschaft <input type="radio"/> geschieden/getrennt lebend </p>
<p>4. Wie viele Kinder haben Sie?</p> <p> <input type="radio"/> keine <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 und mehr </p>
<p>5. In welchem Land leben Sie?</p> <p> <input type="radio"/> Schweiz <input type="radio"/> Österreich <input type="radio"/> Deutschland <input type="radio"/> in einem anderen Land </p>
<p>6. Wie viele Einwohner zählt Ihr Wohnort?</p> <p> <input type="radio"/> weniger als 1000 Einwohner <input type="radio"/> 100'001 - 1'000'000 Einwohner <input type="radio"/> 1000 - 10'000 Einwohner <input type="radio"/> mehr als 1'000'000 <input type="radio"/> 10'001 - 100'000 Einwohner </p>
<p>7. Welches ist Ihr höchster beruflicher Ausbildungsabschluss?</p> <p> <input type="radio"/> kein beruflicher Abschluss und nicht in beruflicher Ausbildung <input type="radio"/> noch in beruflicher Ausbildung als Schüler/in, Auszubildende/r, Lehrling/Lehrtochter <input type="radio"/> noch in beruflicher Ausbildung als Student/in, Werkstudent/in <input type="radio"/> beruflich-betrieblicher Ausbildungsabschluss (Lehre) <input type="radio"/> beruflich-schulischer Ausbildungsabschluss (Berufsfachschule, Handelsschule) <input type="radio"/> Ausbildungsabschluss an Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie <input type="radio"/> Fachhochschulabschluss <input type="radio"/> Hochschul-/Universitätsabschluss <input type="radio"/> anderer Abschluss </p>
<p>8. Wie lange arbeiten Sie schon bei Ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber?</p> <p> <input type="radio"/> weniger als 3 Monate <input type="radio"/> mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre <input type="radio"/> 3 Monate bis 6 Monate <input type="radio"/> mehr als 10 Jahre bis 20 Jahre <input type="radio"/> mehr als 6 Monate bis 1 Jahr <input type="radio"/> mehr als 20 Jahre bis 40 Jahre <input type="radio"/> mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre <input type="radio"/> mehr als 40 Jahre <input type="radio"/> mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre </p>

9. In welchem Arbeitsverhältnis stehen Sie?

- in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis
- in einem befristeten Arbeitsverhältnis (weniger als 6 Monate Restlaufzeit)
- in einem befristeten Arbeitsverhältnis (mehr als 6 Monate Restlaufzeit)
- in gekündigter Stellung
- in der Probezeit

10. Für wie viele Arbeitgeber sind Sie tätig?

- ich arbeite für nur einen Arbeitgeber
- ich arbeite für mehrere Arbeitgeber
- ich arbeite in einer Kombination von freier Erwerbsarbeit und Festanstellung

11. Wie viel Zeit haben Sie in den letzten zwei Jahren in Weiterbildung investiert?

- bis zu 1 Woche
- bis zu 3 Monaten
- bis zu 1 Jahr
- bis zu 4 Wochen
- bis zu 6 Monaten
- mehr als 1 Jahr

12. In welcher Branche arbeiten Sie?

- Land- und Forstwirtschaft
- Industrie und verarbeitende Produktion
- Maschinenbau
- Baugewerbe
- Handel; Verkauf; Reparatur
- Gastgewerbe; Tourismus
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- Kredit- und Versicherungsgewerbe
- Immobilien und Vermietung
- Informatik; Multimedia
- Forschung und Entwicklung
- Erziehung und Bildung
- Beratung und Planung
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Öffentliche Verwaltung
- Kunst und Medien
- Verlag, Druck und grafisches Gewerbe
- sonstige Dienstleistungen
- private Haushalte
- andere Branche

13. Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt Ihr Arbeitgeber insgesamt?

- 0-9 Beschäftigte
- 10-49 Beschäftigte
- 50-249 Beschäftigte
- 250 Beschäftigte und mehr

14. Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr wirtschaftlich bedingte Kündigungen ausgesprochen oder wurde Kurzarbeit eingeführt?

- nein
- ja, für weniger als 5% der Belegschaft
- ja, für mehr als 5% der Belegschaft

15. Wie viele Stunden arbeiten Sie für die derzeit total ausgeübte Erwerbstätigkeit pro Woche?

- bis 10 Stunden
- 11 - 20 Stunden
- 21 - 30 Stunden
- 31 - 40 Stunden
- 41 - 50 Stunden
- 51 - 60 Stunden
- mehr als 60 Stunden

16. Reichen die finanziellen Mittel Ihres Haushaltes aus, um Ihre Bedürfnisse zu befriedigen?

- ja
- eher ja
- teils/teils
- eher nein
- nein
- keine Antwort

abschicken

ANHANG D: Fragebogen für Selbständige**Vorbemerkung:**

Bei diesem Fragebogen gibt es keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Es geht uns alleine um die Erfassung von persönlichen Meinungen zu bestimmten Sachfragen und Einschätzungen zur eigenen Person.

Der Wert dieser Erhebung hängt davon ab, wie ehrlich Sie die Fragen beantworten.

Los geht's zur Befragung

I. Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Daraus ergeben sich vielfältige Konsequenzen für uns alle. Als Erstes interessiert uns, wie Sie die Veränderungen in der Arbeitswelt einschätzen. Sie finden nachfolgend eine Reihe von Aussagen über mögliche Entwicklungen. Klicken Sie bitte für jede Aussage an, inwieweit diese in Ihren Augen zutrifft.

	trifft zu 4	trifft eher zu 3	trifft eher nicht zu 2	trifft nicht zu 1
1. Der Leistungsdruck steigt an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Die Arbeit wird herausfordernder und interessanter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Die Arbeit wird schlechter bezahlt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Stellenwechsel werden häufiger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Aus- und Weiterbildungsaktivitäten werden wichtiger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Berufliche Fachkenntnisse veralten schneller.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Die Mitbestimmung im Arbeitsbereich nimmt zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Der Druck, Überstunden zu leisten, wird grösser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Die beruflichen Zukunftsperspektiven werden ungewisser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Arbeitserfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern nehmen zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zu Seite 2

II. Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen zu Ihrer selbständigen Erwerbsarbeit. Bitte klicken Sie jeweils die Antwortvorgabe an, die Ihrer Situation am nächsten kommt.

	trifft zu 4	trifft eher zu 3	trifft eher nicht zu 2	trifft nicht zu 1
1. Ich muss damit rechnen, meine selbständige Erwerbsarbeit innerhalb der nächsten zwölf Monate aufgeben zu müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sollte ich meine selbständige Erwerbstätigkeit aufgeben müssen, sind meine Chancen gross, eine vergleichbare Anstellung zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ich möchte meine selbständige Erwerbstätigkeit längerfristig weiterführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ich glaube, dass sich meine Tätigkeit in den nächsten Jahren deutlich verändern wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ohne das Geld aus meiner Erwerbsarbeit hätte ich innert kürzester Zeit finanzielle Probleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ich bin mir über meine berufliche Entwicklung in den nächsten Jahren im Klaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ich erwarte eine zufriedenstellende Auftragsentwicklung für die nächsten zwölf Monate.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ich weiss nicht, was mich bezüglich Erwerbsarbeit in Zukunft noch so alles erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ich will früher oder später in ein Angestelltenverhältnis wechseln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Meine berufliche Laufbahn ist vorhersehbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zu Seite 3

III. Bitte nehmen Sie nun Stellung zur Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit Ihrer gegenwärtigen Erwerbsarbeit, Ihrer Gesundheit und Ihrer Lebenssituation insgesamt.

	sehr zufrieden 6	zu- frieden 5	eher zufrieden 4	eher nicht zufrieden 3	nicht zufrieden 2	überhaupt nicht zufrieden 1
1. Wenn Sie an alles denken, was Ihnen bei Ihrer Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie <i>insgesamt</i> mit Ihrer jetzigen Arbeitssituation?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wenn Sie an Ihre <i>gesundheitliche</i> Situation der letzten zwölf Monate denken, wie zufrieden sind Sie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wenn Sie nun Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen, wie zufrieden sind Sie dann alles in allem mit Ihrem <i>Leben</i> ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

weiter zu Seite 4

IV. Als Nächstes finden Sie eine Reihe von Aussagen über bestimmte Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten. Lesen Sie diese bitte durch und entscheiden Sie spontan und ohne langes Überlegen, in welchem Masse die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen. Achten Sie bitte darauf, dass Sie möglichst keine Aussage auslassen, auch wenn Ihnen diese z.T. ähnlich scheinen.

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
	4	3	2	1
1. Ich weiss gerne im Voraus, was mich in meinem Urlaub erwarten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich abschätzen kann, was mich erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ich bin ein spontaner Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Probleme, die mir unlösbar erscheinen, versuche ich zu umgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ich empfinde es als Herausforderung, wenn ich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. In eine Situation zu geraten, ohne Wissen darüber, was ich von ihr erwarten kann, bringt mich durcheinander.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Menschen, die auf eindeutige Antworten drängen, wissen nicht, wie kompliziert die Dinge in Wirklichkeit sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mir ist es lieb, wenn ich den Ablauf eines Arbeitstages genau planen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ich finde, dass ein wohlgeordnetes Leben und ein genauer Zeitplan langweilig sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ich brauche eine vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Wenn das meiste vorhersehbar ist, verliert die berufliche Tätigkeit für mich ihren Reiz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Routine ermöglicht es mir, mein Leben mehr zu geniessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ich plane meine berufliche und private Zukunft gerne langfristig voraus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt bleiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Mehrdeutige und impressionistische Bilder sagen mir mehr zu als wirklichkeitsnahe Bilder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ich fühle mich am wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	trifft zu 4	trifft eher zu 3	trifft eher nicht zu 2	trifft nicht zu 1
18. Es macht mir nichts aus, meine Pläne in letzter Minute noch zu ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ich fahre gerne in Länder, die ich noch nicht kenne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ich möchte nach Möglichkeit keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ich bin äusserst ungern mit Leuten zusammen, deren Verhalten sich schwer vorhersagen lässt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ich mag es nicht, in irgendeiner Weise überrascht zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Es ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln in einer Situation nicht klar sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
weiter zur letzten Seite				

V. Zum Abschluss möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Ihrer Person zu beantworten. Auch diese Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und nur im Rahmen unserer Untersuchung verwendet!

<p>1. Wie alt sind Sie?</p> <p><input type="radio"/> bis und mit 20 Jahre <input type="radio"/> 31 - 40 Jahre <input type="radio"/> 51 - 60 Jahre <input type="radio"/> 21 - 30 Jahre <input type="radio"/> 41 - 50 Jahre <input type="radio"/> mehr als 60 Jahre</p>
<p>2. Welches ist Ihr Geschlecht?</p> <p><input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich</p>
<p>3. Wie sieht Ihre Lebenssituation momentan aus?</p> <p><input type="radio"/> single <input type="radio"/> verwitwet <input type="radio"/> verheiratet/in fester Partnerschaft <input type="radio"/> geschieden/getrennt lebend</p>
<p>4. Wie viele Kinder haben Sie?</p> <p><input type="radio"/> keine <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 und mehr</p>
<p>5. In welchem Land leben Sie?</p> <p><input type="radio"/> Schweiz <input type="radio"/> Österreich <input type="radio"/> Deutschland <input type="radio"/> in einem anderen Land</p>
<p>6. Wie viele Einwohner zählt Ihr Wohnort?</p> <p><input type="radio"/> weniger als 1000 Einwohner <input type="radio"/> 100'001 - 1'000'000 Einwohner <input type="radio"/> 1000 - 10'000 Einwohner <input type="radio"/> mehr als 1'000'000 <input type="radio"/> 10'001 - 100'000 Einwohner</p>
<p>7. Welches ist Ihr höchster beruflicher Ausbildungsabschluss?</p> <p><input type="radio"/> kein beruflicher Abschluss und nicht in beruflicher Ausbildung <input type="radio"/> noch in beruflicher Ausbildung als Schüler/in, Auszubildende/r, Lehrling/Lehrtochter <input type="radio"/> noch in beruflicher Ausbildung als Student/in, Werkstudent/in <input type="radio"/> beruflich-betrieblicher Ausbildungsabschluss (Lehre) <input type="radio"/> beruflich-schulischer Ausbildungsabschluss (Berufsfachschule, Handelsschule) <input type="radio"/> Ausbildungsabschluss an Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie <input type="radio"/> Fachhochschulabschluss <input type="radio"/> Hochschul-/Universitätsabschluss <input type="radio"/> anderer Abschluss</p>
<p>8. Wie lange arbeiten Sie schon in selbständiger Tätigkeit?</p> <p><input type="radio"/> weniger als 3 Monate <input type="radio"/> mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre <input type="radio"/> 3 Monate bis 6 Monate <input type="radio"/> mehr als 10 Jahre bis 20 Jahre <input type="radio"/> mehr als 6 Monate bis 1 Jahr <input type="radio"/> mehr als 20 Jahre bis 40 Jahre <input type="radio"/> mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre <input type="radio"/> mehr als 40 Jahre <input type="radio"/> mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre</p>

<p>9. In welcher Arbeitssituation stehen Sie?</p> <p><input type="radio"/> ich bin ausschliesslich selbständig tätig</p> <p><input type="radio"/> ich arbeite in einer Kombination von freier Erwerbsarbeit und Festanstellung</p>																				
<p>10. Wie viel Zeit haben Sie in den letzten zwei Jahren in Weiterbildung investiert?</p> <p><input type="radio"/> bis zu 1 Woche <input type="radio"/> bis zu 3 Monaten <input type="radio"/> bis zu 1 Jahr</p> <p><input type="radio"/> bis zu 4 Wochen <input type="radio"/> bis zu 6 Monaten <input type="radio"/> mehr als 1 Jahr</p>																				
<p>11. In welcher Branche arbeiten Sie?</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="radio"/> Land- und Forstwirtschaft</td> <td><input type="radio"/> Forschung und Entwicklung</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Industrie und verarbeitende Produktion</td> <td><input type="radio"/> Erziehung und Bildung</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Maschinenbau</td> <td><input type="radio"/> Beratung und Planung</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Baugewerbe</td> <td><input type="radio"/> Gesundheits- und Sozialwesen</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Handel; Verkauf; Reparatur</td> <td><input type="radio"/> Öffentliche Verwaltung</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Gastgewerbe; Tourismus</td> <td><input type="radio"/> Kunst und Medien</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Verkehr und Nachrichtenübermittlung</td> <td><input type="radio"/> Verlag, Druck und grafisches Gewerbe</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Kredit- und Versicherungsgewerbe</td> <td><input type="radio"/> sonstige Dienstleistungen</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Immobilien und Vermietung</td> <td><input type="radio"/> private Haushalte</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/> Informatik; Multimedia</td> <td><input type="radio"/> andere Branche</td> </tr> </table>	<input type="radio"/> Land- und Forstwirtschaft	<input type="radio"/> Forschung und Entwicklung	<input type="radio"/> Industrie und verarbeitende Produktion	<input type="radio"/> Erziehung und Bildung	<input type="radio"/> Maschinenbau	<input type="radio"/> Beratung und Planung	<input type="radio"/> Baugewerbe	<input type="radio"/> Gesundheits- und Sozialwesen	<input type="radio"/> Handel; Verkauf; Reparatur	<input type="radio"/> Öffentliche Verwaltung	<input type="radio"/> Gastgewerbe; Tourismus	<input type="radio"/> Kunst und Medien	<input type="radio"/> Verkehr und Nachrichtenübermittlung	<input type="radio"/> Verlag, Druck und grafisches Gewerbe	<input type="radio"/> Kredit- und Versicherungsgewerbe	<input type="radio"/> sonstige Dienstleistungen	<input type="radio"/> Immobilien und Vermietung	<input type="radio"/> private Haushalte	<input type="radio"/> Informatik; Multimedia	<input type="radio"/> andere Branche
<input type="radio"/> Land- und Forstwirtschaft	<input type="radio"/> Forschung und Entwicklung																			
<input type="radio"/> Industrie und verarbeitende Produktion	<input type="radio"/> Erziehung und Bildung																			
<input type="radio"/> Maschinenbau	<input type="radio"/> Beratung und Planung																			
<input type="radio"/> Baugewerbe	<input type="radio"/> Gesundheits- und Sozialwesen																			
<input type="radio"/> Handel; Verkauf; Reparatur	<input type="radio"/> Öffentliche Verwaltung																			
<input type="radio"/> Gastgewerbe; Tourismus	<input type="radio"/> Kunst und Medien																			
<input type="radio"/> Verkehr und Nachrichtenübermittlung	<input type="radio"/> Verlag, Druck und grafisches Gewerbe																			
<input type="radio"/> Kredit- und Versicherungsgewerbe	<input type="radio"/> sonstige Dienstleistungen																			
<input type="radio"/> Immobilien und Vermietung	<input type="radio"/> private Haushalte																			
<input type="radio"/> Informatik; Multimedia	<input type="radio"/> andere Branche																			
<p>12. Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigen Sie insgesamt?</p> <p><input type="radio"/> 0 Beschäftigte <input type="radio"/> 10-49 Beschäftigte <input type="radio"/> 250 Beschäftigte und mehr</p> <p><input type="radio"/> 1-9 Beschäftigte <input type="radio"/> 50-249 Beschäftigte</p>																				
<p>13. Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr wirtschaftlich bedingte Kündigungen ausgesprochen oder wurde Kurzarbeit eingeführt?</p> <p><input type="radio"/> nein</p> <p><input type="radio"/> ja, für weniger als 5% der Belegschaft</p> <p><input type="radio"/> ja, für mehr als 5% der Belegschaft</p>																				
<p>14. Wie viele Stunden arbeiten Sie für die derzeit total ausgeübte Erwerbstätigkeit pro Woche?</p> <p><input type="radio"/> bis 10 Stunden <input type="radio"/> 31 - 40 Stunden <input type="radio"/> mehr als 60 Stunden</p> <p><input type="radio"/> 11 - 20 Stunden <input type="radio"/> 41 - 50 Stunden</p> <p><input type="radio"/> 21 - 30 Stunden <input type="radio"/> 51 - 60 Stunden</p>																				
<p>15. Reichen die finanziellen Mittel Ihres Haushaltes aus, um Ihre Bedürfnisse zu befriedigen?</p> <p><input type="radio"/> ja <input type="radio"/> eher ja <input type="radio"/> teils/teils <input type="radio"/> eher nein <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> keine Antwort</p>																				

abschicken

ANHANG E: Schlussseite Online-Befragung**Online-Befragung
zu
verschiedenen Aspekten der Arbeitswelt****Lic. phil. Jörg Renz
Cand. phil. Andreas Sonderegger****Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

Anfang Mai 2002 werden wir auf der Seite <http://www.unifr.ch/psycho/resultate> erste Ergebnisse unserer Studie veröffentlichen.

Wenn Sie noch Fragen, Anregungen oder Bemerkungen zu unserer Untersuchung haben, schicken Sie eine Email an: joerg.renz@unifr.ch oder andreas.sonderegger@unifr.ch

oder teilen Sie uns diese nachstehend mit:

Datenschutz

Es werden keine anderen Daten als jene, die im Fragebogen selbst erfragt werden, abgespeichert. Ausnahmen sind ein Zeitstempel und die IP-Nummer; Daten bezüglich verwendetem Browser o. ä. werden weder erhoben noch gespeichert, ebensowenig werden Cookies verwendet. Die Anonymität Ihrer Daten ist hundertprozentig gewährleistet, da nach Absenden des komplett beantworteten Bogens nicht auf die Identität der Absenderin/des Absenders geschlossen werden kann.

Anmerkungen zur Gestaltung des Online-Fragebogens:

- *In Abweichung zur oben präsentierten Darstellung wurden die Fragen in der Online-Version nicht durchnummeriert.*
- *Die Antwortvorgaben zu den in Teil E gestellten Fragen zur Person wurden in Form von Pull-down-Menues präsentiert.*

ANHANG F: Fragebogen für Angestellte/Selbständige – Statistische Kennwerte

Legende:

() Kodierung der Antworten

Nr. Die erste Item-Nummer bezieht sich auf die Fragebogen-Version für Angestellte, die zweite auf die Version für Selbständige.

% Prozentverteilung der Antworten

n Stichprobengrößen

x Mittelwerte

s Standardabweichungen

I. Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Daraus ergeben sich vielfältige Konsequenzen für uns alle. Als Erstes interessiert uns, wie Sie die Veränderungen in der Arbeitswelt einschätzen. Sie finden nachfolgend eine Reihe von Aussagen über mögliche Entwicklungen. Kreuzen Sie bitte für jede Aussage an, inwieweit diese in Ihren Augen zutrifft.

		trifft zu (4)	trifft eher zu (3)	trifft eher nicht zu (2)	trifft nicht zu (1)			
Nr.	Item	%	%	%	%	n	s	x
1/1	Der Leistungsdruck steigt an.	55.0	41.3	2.7	1.0	480	.606	3.50
2/2	Die Arbeit wird herausfordernder und interessanter.	26.8	47.3	21.8	4.2	478	.808	2.97
3/3	Die Arbeit wird schlechter bezahlt.	9.8	32.4	47.1	10.7	478	.809	2.41
4/4	Stellenwechsel werden häufiger.	44.5	42.6	11.3	1.7	479	.732	3.30
5/5	Aus- und Weiterbildungsaktivitäten werden wichtiger.	75.6	21.9	1.9	0.6	479	.525	3.72
6/6	Berufliche Fachkenntnisse veralten schneller.	53.6	36.4	8.9	1.0	481	.698	3.43
7/7	Die Mitbestimmung im Arbeitsbereich nimmt zu.	9.2	45.2	37.4	8.2	478	.772	2.55
8/8	Der Druck, Überstunden zu leisten, wird grösser.	40.7	46.2	11.0	2.1	481	.732	3.26
9/9	Die beruflichen Zukunftsperspektiven werden ungewisser.	43.2	40.5	14.1	2.3	482	.778	3.24
10/10	Arbeitserfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern nehmen zu.	39.3	51.5	7.7	1.5	478	.669	3.29

II. Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen zur Sicherheit und Bedeutsamkeit Ihres Arbeitsplatzes sowie der Vorhersehbarkeit Ihrer Berufslaufbahn. Bitte kreuzen Sie jeweils die Antwortvorgabe an, die Ihrer Situation am nächsten kommt.

Falls Sie für mehrere Arbeitgeber tätig sind, beziehen Sie die Fragen bitte auf die für Sie wichtigste Stelle.

		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu			
Nr.	Item	%	%	%	%	n	x	s
1/-	Ich muss damit rechnen, meinen Arbeitsplatz innerhalb der nächsten zwölf Monate zu verlieren.	7.7 (4)	9.0 (3)	31.1 (2)	52.2 (1)	431	1.72	.918
2/-	Ich muss damit rechnen, dass mein Arbeitspensum innerhalb der nächsten zwölf Monate reduziert wird (z.B. Kurzarbeit).	2.1 (4)	5.4 (3)	26.4 (2)	66.1 (1)	428	1.43	.693
3/-	Ich muss damit rechnen, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt zu werden.	5.8 (4)	15.5 (3)	24.8 (2)	53.9 (1)	432	1.73	.925
4/-	Wenn ich arbeitslos werden sollte, sind meine Chancen gross, wieder einen <i>vergleichbaren</i> Arbeitsplatz zu finden.	25.2 (4)	38.7 (3)	22.7 (2)	13.4 (1)	432	2.76	.979
5/-	Wenn ich arbeitslos werden sollte, sind meine Chancen gross, wenigstens wieder <i>irgendeine</i> Erwerbsarbeit zu finden.	67.4 (4)	21.2 (3)	5.6 (2)	5.8 (1)	430	3.50	.844
6/-	Ich möchte meinen gegenwärtigen Arbeitsplatz längerfristig behalten.	39.6 (1)	28.9 (2)	19.9 (3)	11.6 (4)	432	2.97	1.029
7/4	Ich glaube, dass sich meine Tätigkeit in den nächsten Jahren deutlich verändern wird.	29.6 (1)	36.6 (2)	31.1 (3)	2.7 (4)	483	2.07	.843
8/5	Ohne das Geld aus meiner Erwerbsarbeit hätte ich innert kürzester Zeit finanzielle Probleme.	51.1 (4)	25.5 (3)	15.7 (2)	7.7 (1)	483	3.20	.968
9/6	Ich bin mir über meine berufliche Entwicklung in den nächsten Jahren im Klaren.	19.7 (4)	32.9 (3)	34.4 (2)	13.0 (1)	483	2.59	.947
10/-	Meine Arbeitsstelle ist sicher.	26.5 (1)	42.9 (2)	19.5 (3)	11.1 (4)	431	2.15	.940
11/-	Im Falle eines Verlustes meines Arbeitsplatzes wäre ich bereit, für eine neue Stelle einen Wohnortwechsel auf mich zu nehmen.	25.1 (4)	23.5 (3)	30.5 (2)	20.9 (1)	430	2.53	1.083
12/8	Ich weiss nicht, was mich bezüglich Erwerbsarbeit in Zukunft noch so alles erwartet.	37.2 (1)	37.4 (2)	20.5 (3)	5.0 (4)	479	1.93	.880
13/-	Ich will früher oder später eine neue Arbeitsstelle suchen.	31.4 (4)	29.5 (3)	24.0 (2)	15.1 (1)	430	2.23	1.053
14/10	Meine berufliche Laufbahn ist vorhersehbar.	9.5 (4)	27.5 (3)	37.5 (2)	25.5 (1)	483	2.21	.932
15/-	Ich mache mir keine Sorgen um meine Arbeitsstelle.	28.2 (1)	38.0 (2)	21.5 (3)	12.3 (4)	432	2.18	.979
-/1	Ich muss damit rechnen, meine selbständige Erwerbsarbeit innerhalb der nächsten zwölf Monate aufgeben zu müssen.	8.2 (4)	12.2 (3)	32.7 (2)	46.9 (1)	49	1.82	.950

II. (Fortsetzung)		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu			
Nr.	Item	%	%	%	%	n	x	s
-/2	Sollte ich meine selbständige Erwerbstätigkeit aufgeben müssen, sind meine Chancen gross, eine vergleichbare Anstellung zu finden.	22.4 (4)	38.8 (3)	28.6 (2)	10.2 (1)	49	2.73	.930
-/3	Ich möchte meine selbständige Erwerbstätigkeit längerfristig weiterführen.	68.0 (4)	22.0 (3)	8.0 (2)	2.0 (1)	50	3.56	.733
-/7	Ich erwarte eine zufriedenstellende Auftragsentwicklung für die nächsten zwölf Monate.	24.0 (1)	48.0 (2)	26.0 (3)	2.0 (4)	50	2.06	.767
-/9	Ich will früher oder später in ein Angestelltenverhältnis wechseln.	12.0 (1)	18.0 (2)	26.0 (3)	44.0 (4)	50	3.02	1.059

III. Als Nächstes geht es um einzelne Merkmale, die bei der Arbeit wichtig sein können. Kreuzen Sie bitte bei jedem Merkmal an, wie wichtig es für Sie ist.

		sehr wichtig	wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig			
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Nr.	Item	%	%	%	%	%	%	n	x	s
1/-	Interessante Tätigkeit	73.4	23.8	2.8	0.0	0.0	0.0	432	5.71	.514
2/-	Viel Unabhängigkeit	31.6	44.2	21.2	3.0	0.0	0.0	430	5.04	.805
3/-	Möglichkeiten, neue Dinge zu lernen	44.8	42.0	12.3	0.9	0.0	0.0	431	5.31	.718
4/-	Gute Umgebungsbedingungen (kein Lärm, keine Hitze, keine Zugluft etc.)	27.3	36.6	24.1	10.0	1.6	0.5	432	4.77	1.039
5/-	Günstige Arbeitszeit	27.9	33.3	24.2	9.5	4.0	1.2	430	4.68	1.160
6/-	Gute soziale Beziehungen	50.9	31.9	13.2	3.5	0.2	0.2	432	5.29	.869
7/-	Gutes Betriebsklima	62.6	29.5	6.7	1.2	0.0	0.0	431	5.54	.674
8/-	Gute Aufstiegsmöglichkeiten	11.1	27.8	33.9	20.0	5.3	1.9	431	4.14	1.135
9/-	Gute Bezahlung	17.9	48.5	26.2	6.5	0.5	0.5	431	4.75	.871
10/-	Sichere Arbeitsstelle	22.6	33.3	30.9	9.1	3.5	0.7	430	4.60	1.081
11/-	Entsprechen von Anforderungen und Fähigkeiten	35.7	49.8	13.3	0.9	0.2	0.0	428	5.20	.715
12/-	Viel Abwechslung bzw. vielfältige Tätigkeit	42.5	39.7	15.8	2.1	0.0	0.0	431	5.23	.785

III. (Fortsetzung)		sehr wichtig	wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig			
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Nr.	Item	%	%	%	%	%	%	n	x	s
13/-	Viele Partizipationsmöglichkeiten in der Abteilung	20.4	39.1	29.5	8.7	1.9	0.5	427	4.66	.988
14/-	Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen	32.8	35.1	25.5	5.2	0.9	0.5	427	4.92	.972

Bitte nehmen Sie nun Stellung zur Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit verschiedenen Aspekten Ihrer gegenwärtigen Erwerbsarbeit. Äussern Sie dabei Ihre ganz persönliche Meinung.

		sehr zufrieden	zu-frieden	eher zufrieden	eher nicht zufrieden	nicht zufrieden	überhaupt nicht zufrieden			
		(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
Nr.	Item	%	%	%	%	%	%	n	x	s
15/-	Interessantheit der Tätigkeit	28.4	39.3	21.4	6.7	3.5	0.7	430	4.80	1.075
16/-	Unabhängigkeit bei der Arbeit	25.9	41.8	22.9	6.8	1.9	0.7	428	4.81	1.003
17/-	Möglichkeiten, neue Dinge zu lernen	23.4	37.6	19.4	13.8	3.7	2.1	428	4.57	1.212
18/-	Umgebungsbedingungen (Lärm, Hitze, Zugluft etc.)	24.4	34.9	21.2	10.0	6.3	3.3	430	4.51	1.308
19/-	Arbeitszeit	33.0	38.4	15.1	7.9	3.7	1.9	430	4.83	1.186
20/-	Soziale Beziehungen	23.3	43.4	21.9	7.0	2.8	1.6	429	4.72	1.083
21/-	Betriebsklima	24.1	32.2	23.8	10.7	5.6	3.5	428	4.48	1.306
22/-	Aufstiegsmöglichkeiten	5.2	29.0	30.4	18.5	12.2	4.7	427	3.82	1.250
23/-	Bezahlung	9.1	36.0	26.0	16.3	7.0	5.6	430	4.07	1.291
24/-	Sicherheit der Arbeitsstelle	19.5	38.6	21.4	11.9	6.0	2.6	430	4.46	1.245
25/-	Entsprechen von Anforderungen und Fähigkeiten	14.0	43.6	24.5	9.6	6.5	1.9	429	4.43	1.155
26/-	Abwechslung bei der Arbeit / Vielfalt der Tätigkeit	20.9	37.2	20.7	10.9	6.5	3.7	430	4.44	1.313
27/-	Partizipationsmöglichkeiten in der Abteilung	10.7	39.5	26.9	12.9	7.1	2.9	420	4.25	1.198
28/-	Zusammenarbeit mit ArbeitskollegInnen	24.1	40.2	23.6	7.5	3.0	1.6	428	4.70	1.106

		sehr zufrieden (6)	zu- frieden (5)	eher zufrieden (4)	eher nicht zufrieden (3)	nicht zufrieden (2)	über- haupt nicht zufrieden (1)			
Nr.	Item	%	%	%	%	%	%	n	x	s
29/1	Wenn Sie an alles denken, was Ihnen bei Ihrer Arbeit wichtig ist, wie zufrieden sind Sie <i>insgesamt</i> mit Ihrer jetzigen Arbeitssituation?	17.8	46.5	19.3	10.8	4.6	1.0	482	4.59	1.102
30/2	Wenn Sie an Ihre <i>gesundheitliche</i> Situation der letzten zwölf Monate denken, wie zufrieden sind Sie?	26.6	37.6	18.7	9.8	4.6	2.7	481	4.64	1.249
31/3	Wenn Sie nun Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen, wie zufrieden sind Sie dann alles in allem mit Ihrem <i>Leben</i> ?	21.6	49.0	19.3	6.8	2.5	0.8	482	4.78	.996

IV. Als Nächstes finden Sie eine Reihe von Aussagen über bestimmte Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten. Lesen Sie diese bitte durch und entscheiden Sie spontan und ohne langes Überlegen, in welchem Masse die einzelnen Aussagen auf Sie persönlich zutreffen. Achten Sie bitte darauf, dass Sie möglichst keine Aussage auslassen, auch wenn Ihnen diese z.T. ähnlich scheinen.

		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu			
Nr.	Item	%	%	%	%	n	x	s
1/1	Ich weiss gerne im Voraus, was mich in meinem Urlaub erwarten wird.	7.1 (1)	34.8 (2)	39.4 (3)	18.8 (4)	480	2.70	.854
2/2	Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich abschätzen kann, was mich erwartet.	11.9 (1)	54.7 (2)	28.7 (3)	4.6 (4)	477	2.26	.724
3/3	Ich bin ein spontaner Mensch.	29.0 (4)	46.7 (3)	23.1 (2)	1.3 (1)	480	3.03	.756
4/4	Probleme, die mir unlösbar erscheinen, versuche ich zu umgehen.	4.4 (1)	28.0 (2)	47.8 (3)	19.8 (4)	479	2.83	.791
5/5	Ich empfinde es als Herausforderung, wenn ich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert werde.	24.8 (4)	52.2 (3)	21.1 (2)	1.9 (1)	479	3.00	.732
6/6	In eine Situation zu geraten, ohne Wissen darüber, was ich von ihr erwarten kann, bringt mich durcheinander.	3.3 (1)	31.5 (2)	50.1 (3)	15.0 (4)	479	2.77	.739
7/7	Menschen, die auf eindeutige Antworten drängen, wissen nicht, wie kompliziert die Dinge in Wirklichkeit sind.	17.4 (4)	37.6 (3)	32.4 (2)	12.6 (1)	476	2.60	.918
8/8	Mir ist es lieb, wenn ich den Ablauf eines Arbeitstages genau planen kann.	7.9 (1)	38.2 (2)	42.6 (3)	11.3 (4)	479	2.57	.794

IV. (Fortsetzung)		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu			
Nr.	Item	%	%	%	%	n	x	s
9/9	Ich finde, dass ein wohlgeordnetes Leben und ein genauer Zeitplan langweilig sind.	22.1 (4)	40.2 (3)	33.1 (2)	4.6 (1)	480	2.80	.834
10/10	Ich brauche eine vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.	22.2 (1)	47.8 (2)	23.9 (3)	6.1 (4)	477	2.14	.829
11/11	Wenn das meiste vorhersehbar ist, verliert die berufliche Tätigkeit für mich ihren Reiz.	19.4 (4)	44.6 (3)	31.7 (2)	4.4 (1)	480	2.79	.802
12/12	Routine ermöglicht es mir, mein Leben mehr zu genießen.	3.3 (1)	32.1 (2)	45.6 (3)	19.0 (4)	480	2.80	.778
13/13	Ich plane meine berufliche und private Zukunft gerne langfristig voraus.	6.3 (1)	25.9 (2)	45.3 (3)	22.5 (4)	479	2.84	.843
14/14	Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt bleiben.	2.7 (1)	20.3 (2)	51.9 (3)	25.1 (4)	478	2.99	.751
15/15	Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.	6.5 (1)	35.8 (2)	42.7 (3)	15.0 (4)	480	2.66	.809
16/16	Mehrdeutige und impressionistische Bilder sagen mir mehr zu als wirklichkeitsnahe Bilder.	21.6 (4)	33.2 (3)	33.2 (2)	12.0 (1)	476	2.65	.950
17/17	Ich fühle mich am wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.	3.5 (1)	31.1 (2)	49.9 (3)	15.4 (4)	479	2.77	.746
18/18	Es macht mir nichts aus, meine Pläne in letzter Minute noch zu ändern.	28.5 (4)	43.4 (3)	24.3 (2)	3.8 (1)	477	2.97	.824
19/19	Ich fahre gerne in Länder, die ich noch nicht kenne.	58.2 (4)	27.8 (3)	11.1 (2)	2.9 (1)	478	3.41	.801
20/20	Ich möchte nach Möglichkeit keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert.	8.8 (1)	29.6 (2)	46.7 (3)	15.0 (4)	480	2.68	.833
21/21	Ich bin äusserst ungern mit Leuten zusammen, deren Verhalten sich schwer vorhersagen lässt.	10.9 (1)	40.6 (2)	38.5 (3)	10.0 (4)	478	2.48	.818
22/22	Ich mag es nicht, in irgendeiner Weise überrascht zu werden.	1.0 (1)	13.2 (2)	53.5 (3)	32.3 (4)	477	3.17	.685
23/23	Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.	7.8 (4)	33.2 (3)	52.5 (2)	6.5 (1)	476	2.42	.729
24/24	Es ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln in einer Situation nicht klar sind.	10.3 (1)	46.8 (2)	38.6 (3)	4.4 (4)	477	2.37	.727

V. Zum Abschluss möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Ihrer Person zu beantworten. Auch diese Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und nur im Rahmen unserer Untersuchung verwendet!

Nr.	Item	%	Antwortkategorien (Kodierung)	n
1/1	Wie alt sind Sie?	1.0 44.8 32.0 14.3 7.3 0.6	bis und mit 20 Jahre (1) 21 - 30 Jahre (2) 31 - 40 Jahre (3) 41 - 50 Jahre (4) 51 - 60 Jahre (5) mehr als 60 Jahre (6)	482
2/2	Welches ist Ihr Geschlecht?	53.9 46.1	weiblich (1) männlich (2)	471
3/3	Wie sieht Ihre Lebenssituation momentan aus?	29.2 66.5 0.0 4.4	single (1) verheiratet/in fester Partnerschaft (2) verwitwet (3) geschieden/getrennt lebend (4)	480
4/4	Wie viele Kinder haben Sie?	74.2 8.0 13.0 4.8	keine (1) 1 (2) 2 (3) 3 und mehr (4)	477
5/5	In welchem Land leben Sie?	70.9 21.2 4.4 3.5	Schweiz (1) Deutschland (2) Österreich (3) in einem anderen Land (4)	481
6/6	Wie viele Einwohner zählt Ihr Wohnort?	3.4 31.4 27.0 20.1 18.0	weniger als 1000 Einwohner (1) 1000 - 10'000 Einwohner (2) 10'001 - 100'000 Einwohner (3) 100'001 - 1'000'000 Einwohner (4) mehr als 1'000'000 Einwohner (5)	477
7/7	Welches ist Ihr höchster beruflicher Ausbildungsabschluss?	1.2 0.6 10.8 13.7 8.9 9.6 13.5 38.0 3.5	kein beruflicher Abschluss und nicht in beruflicher Ausbildung (1) noch in beruflicher Ausbildung als Schüler/in, Auszubildende/r, Lehrling/Lehrtochter (2) noch in beruflicher Ausbildung als Student/in, Werkstudent/in (3) beruflich-betrieblicher Ausbildungsabschluss (Lehre) (4) beruflich-schulischer Ausbildungsabschluss (Berufsfachschule, Handelsschule) (5) Ausbildungsabschluss an Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie (6) Fachhochschulabschluss (7) Hochschul-/Universitätsabschluss (8) anderer Abschluss (9)	481

V. (Fortsetzung)

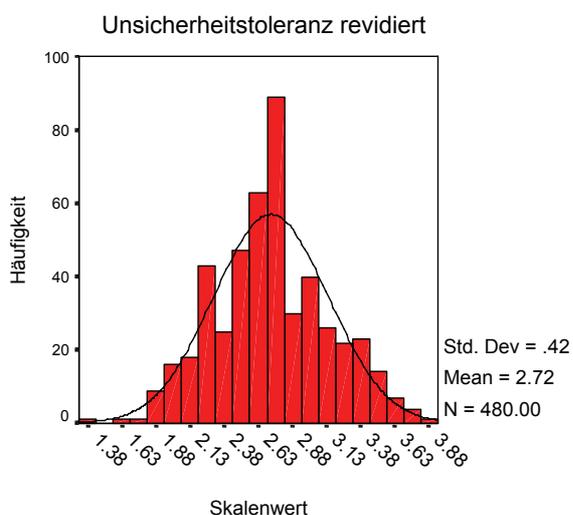
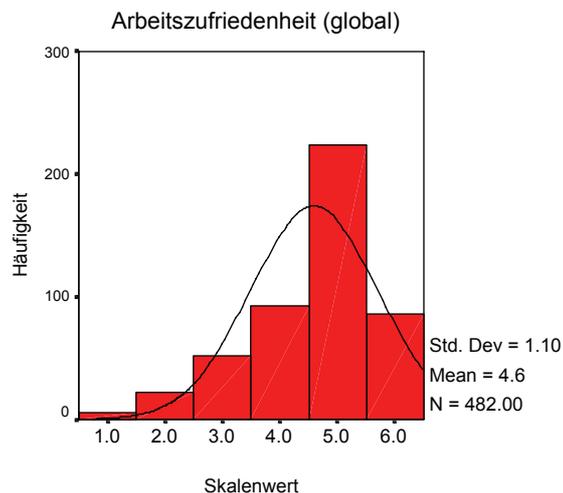
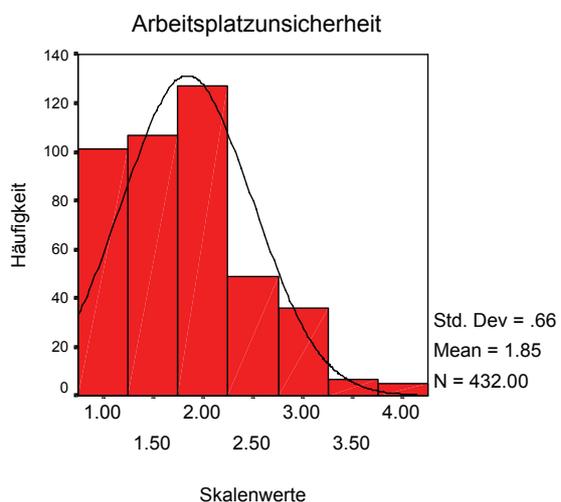
Nr.	Item	%	Antwortkategorien (Kodierung)	n
8/-	Wie lange arbeiten Sie schon bei Ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber?	9.7 7.4 12.5 18.6 20.2 13.5 11.8 5.8 0.5	weniger als 3 Monate (1) 3 Monate bis 6 Monate (2) mehr als 6 Monate bis 1 Jahr (3) mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre (4) mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre (5) mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre (6) mehr als 10 Jahre bis 20 Jahre (7) mehr als 20 Jahre bis 40 Jahre (8) mehr als 40 Jahre (9)	431
9/-	In welchem Arbeitsverhältnis stehen Sie?	76.6 6.5 10.4 2.3 4.2	in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (1) in einem befristeten Arbeitsverhältnis (weniger als 6 Monate Restlaufzeit) (2) in einem befristeten Arbeitsverhältnis (mehr als 6 Monate Restlaufzeit) (3) in gekündigter Stellung (4) in der Probezeit (5)	431
10/-	Für wie viele Arbeitgeber sind Sie tätig?	86.9 9.3 3.7	ich arbeite für nur einen Arbeitgeber (1) ich arbeite für mehrere Arbeitgeber (2) ich arbeite in einer Kombination von freier Erwerbsarbeit und Festanstellung (3)	429
11/10	Wie viel Zeit haben Sie in den letzten zwei Jahren in Weiterbildung investiert?	27.3 33.0 12.1 5.9 5.5 16.3	bis zu 1 Woche (1) bis zu 4 Wochen (2) bis zu 3 Monaten (3) bis zu 6 Monaten (4) bis zu 1 Jahr (5) mehr als 1 Jahr (6)	473
12/11	In welcher Branche arbeiten Sie?	0.0 2.3 0.8 1.3 1.5 3.3 7.3 8.1 0.0 14.8 6.7 9.6 7.1 9.8 9.2 4.6 0.8 6.9 0.0 5.8	Land- und Forstwirtschaft (1) Industrie und verarbeitende Produktion (2) Maschinenbau (3) Baugewerbe (4) Handel; Verkauf; Reparatur (5) Gastgewerbe; Tourismus (6) Verkehr und Nachrichtenübermittlung (7) Kredit- und Versicherungsgewerbe (8) Immobilien und Vermietung (9) Informatik; Multimedia (10) Forschung und Entwicklung (11) Erziehung und Bildung (12) Beratung und Planung (13) Gesundheits- und Sozialwesen (14) Öffentliche Verwaltung (15) Kunst und Medien (16) Verlag, Druck und grafisches Gewerbe (17) sonstige Dienstleistungen (18) private Haushalte (19) andere Branche (20)	479

V. (Fortsetzung)

Nr.	Item	%	Antwortkategorien (Kodierung)	n
13/-	Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt Ihr Arbeitgeber insgesamt?	13.5 23.3 16.5 46.7	0-9 Beschäftigte (1) 10-49 Beschäftigte (2) 50-249 Beschäftigte (3) 250 Beschäftigte und mehr (4)	430
14/13	Wurden in Ihrem Betrieb im letzten Jahr wirtschaftlich bedingte Kündigungen ausgesprochen oder wurde Kurzarbeit eingeführt?	66.2 21.5 12.2	nein (1) ja, für weniger als 5% der Belegschaft (2) ja, für mehr als 5% der Belegschaft (3)	474
15/14	Wie viele Stunden arbeiten Sie für die derzeit total ausgeübte Erwerbstätigkeit pro Woche?	4.8 8.9 11.0 26.8 39.8 7.1 1.7	bis 10 Stunden (1) 11 - 20 Stunden (2) 21 - 30 Stunden (3) 31 - 40 Stunden (4) 41 - 50 Stunden (5) 51 - 60 Stunden (6) mehr als 60 Stunden (7)	482
16/15	Reichen die finanziellen Mittel Ihres Haushaltes aus, um Ihre Bedürfnisse zu befriedigen?	58.1 18.7 12.9 7.1 2.9 0.4	ja (1) eher ja (2) teils/teils (3) eher nein (4) nein (5) keine Antwort (6)	482
-/8	Wie lange arbeiten Sie schon in selbständiger Tätigkeit?	6.0 12.0 8.0 18.0 28.0 6.0 18.0 4.0 0.0	weniger als 3 Monate (1) 3 Monate bis 6 Monate (2) mehr als 6 Monate bis 1 Jahr (3) mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre (4) mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre (5) mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre (6) mehr als 10 Jahre bis 20 Jahre (7) mehr als 20 Jahre bis 40 Jahre (8) mehr als 40 Jahre (9)	50
-/9	In welcher Arbeitssituation stehen Sie?	74.0 26.0	ich bin ausschliesslich selbständig tätig (1) ich arbeite in einer Kombination von freier Erwerbsarbeit und Festanstellung (2)	50
-/12	Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigen Sie insgesamt?	76.0 22.0 2.0 0.0 0.0	0 Beschäftigte (1) 1-9 Beschäftigte (2) 10-49 Beschäftigte (3) 50-249 Beschäftigte (4) 250 Beschäftigte und mehr (5)	50

ANHANG G: Statistische Daten zu den Hypothesenprüfungen

Anhang G1: Werteverteilung der Skalen zur Erfassung der Arbeitsplatzunsicherheit, der Arbeitszufriedenheit (Globalitem) sowie der Unsicherheitstoleranz



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		AUS	ZUFRARB	UT_REV
N		432	482	480
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.8451	4.59	2.7166
	Std. Deviation	.65524	1.102	.41942
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.288	.064
	Positive	.127	.177	.064
	Negative	-.099	-.288	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		2.646	6.317	1.401
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.040

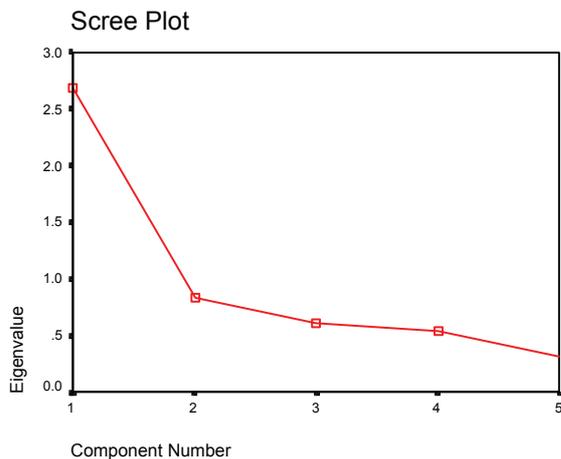
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Anhang G2: Faktorenanalyse der Skala zur Erfassung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. Kapitel 7.2.1)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.691	53.814	53.814	2.691	53.814	53.814
2	.838	16.757	70.571			
3	.612	12.233	82.804			
4	.542	10.838	93.642			
5	.318	6.358	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix ^a

	Component
	1
AUS1VERL	.839
AUS10KOG	.800
AUS3UMSZ	.710
AUS2REDU	.661
AUS15EMO	.636

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.

Anhang G3: Revidierte Skala zur Erfassung der Unsicherheitstoleranz (vgl. Kapitel 7.2.3):
korrigierte Trennschärfekoeffizienten r_{it} und interne Konsistenz, wenn Item
gelöscht ($N = 480$, $\alpha = .876$)

Skala/ Nr. ^a	Wortlaut des Items	r_{it}	α if item deleted
AT01	Ich weiss gerne im Voraus, was mich in meinem Urlaub erwarten wird.*	.52	.869
FL02	Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich abschätzen kann, was mich erwartet.*	.57	.868
SB03	Ich bin ein spontaner Mensch.	.37	.874
AT04	Probleme, die mir unlösbar erscheinen, versuche ich zu umgehen.*	.34	.875
FL05	Ich empfinde es als Herausforderung, wenn ich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert werde.	.50	.870
SB06	In eine Situation zu geraten, ohne Wissen darüber, was ich von ihr erwarten kann, bringt mich durcheinander.*	.52	.869
FL08	Mir ist es lieb, wenn ich den Ablauf eines Arbeitstages genau planen kann.*	.46	.871
SB09	Ich finde, dass ein wohlgeordnetes Leben und ein genauer Zeitplan langweilig sind.	.45	.872
AT10	Ich brauche eine vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.*	.41	.873
FL11	Wenn das meiste vorhersehbar ist, verliert die berufliche Tätigkeit für mich ihren Reiz.	.46	.871
SB12	Routine ermöglicht es mir, mein Leben mehr zu geniessen.*	.49	.870
AT13	Ich plane meine berufliche und private Zukunft gerne langfristig voraus.*	.41	.873
FL14	Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt bleiben.*	.52	.870
SB15	Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.*	.60	.866
FL17	Ich fühle mich am wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.*	.65	.866
SB18	Es macht mir nichts aus, meine Pläne in letzter Minute noch zu ändern.	.52	.869
FL20	Ich möchte nach Möglichkeit keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert.*	.38	.874
SB21	Ich bin äusserst ungern mit Leuten zusammen, deren Verhalten sich schwer vorhersagen lässt.*	.38	.874
AT22	Ich mag es nicht, in irgendeiner Weise überrascht zu werden.*	.41	.873
FL23	Wenn ich vor völlig unerwarteten Situationen stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.	.52	.869
SB24	Es ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln in einer Situation nicht klar sind.*	.39	.873

^a AT: Items der Ambiguitätsintoleranz-Skala / SB: Items der Strukturbedürfnis-Skala / FL: Items der Flexibilitäts-Skala. Die Nummern entsprechen jenen im Fragebogen für Angestellte und Selbständige (vgl. Anhang C und D, Block IV)

* Negativ gepolte Items (*Verneinung* ergibt *hohe* Unsicherheitstoleranz-Werte)

Anhang G4: Hauptkomponenten-Analyse der Items zur Erfassung der Unsicherheits-toleranz (vgl. Kapitel 7.2.3):
mit Extraktion und Varimax-Rotation der Faktoren mit einem Eigenwert $\lambda > 1$

Skala/Nr. ^a , Wortlaut des Items (abgekürzt)	Ladungen auf Faktor/Komponente Nr.						Kom
	1	2	3	4	5	6	
FL08 Ablauf eines Arbeitstages gerne genau planen.*	.76	:	:	:	:	:	.61
AT13 Plane berufliche und private Zukunft gerne langfristig.*	.68	:	:	:	:	:	.50
SB09 Wohlgeordnetes Leben u. genauer Zeitplan sind langweilig.	.65	:	:	:	:	:	.55
SB12 Routine ermöglicht es mir, Leben mehr zu genießen.*	.53	:	:	:	:	:	.50
FL11 Wenn berufliche Tätigkeit vorhersehbar, verliert sie Reiz.	.52	:	:	:	:	:	.42
FL17 Fühle mich am wohlsten, wenn alles gewohnten Gang geht.*	.47	.36	.30	:	:	:	.53
AT01 Weiss gerne im Voraus, was mich im Urlaub erwartet.*	.45	:	:	:	:	:	.40
SB06 Unklare Situation bringt mich durcheinander.*	:	.69	:	:	:	:	.55
FL05 Unvorhergesehene Situationen als Herausforderung.	:	.66	:	.32	:	:	.56
AT04 Versuche Probleme, die unlösbar erscheinen, zu umgehen.*	:	.65	:	:	:	:	.51
SB15 Mag keine Situationen, die unsicher sind.*	:	.57	:	:	:	:	.53
FL23 Fühle mich in unerwarteten Situationen im Element.	:	.56	:	.41	:	:	.56
AT10 Brauche vertraute Umgebung, um mich wohl zu fühlen.*	:	.49	:	:	:	:	.39
FL02 Lieber mit abschätzbaren Aufgaben beschäftigen.*	.41	.49	:	:	:	:	.45
SB21 Bin ungern mit unberechenbaren Leuten zusammen.*	:	:	.74	:	:	:	.60
FL20 Möchte kein ständig änderndes Arbeitsumfeld.*	:	:	.73	:	:	:	.59
FL14 Bevorzuge Tätigkeiten, die auf Bereich beschränkt.*	.42	:	.51	:	:	:	.51
SB24 Ist mir unangenehm, wenn gewisse Regeln nicht klar.*	:	.35	.39	:	:	:	.39
SB03 Bin ein spontaner Mensch.	:	:	:	.79	:	:	.68
SB18 Macht mir nichts aus, Pläne in letzter Minute zu ändern.	:	:	:	.56	:	:	.51
AT16 Mehrdeutige Bilder lieber als wirklichkeitsnahe.(†)	:	:	:	:	.69	:	.59
AT19 Fahre gerne in Länder, die ich noch nicht kenne.(†)	:	:	:	.32	.67	:	.61
AT22 Mag es nicht, überrascht zu werden.*	:	:	.37	.32	.47	:	.52
AT07 Keine eindeutige Antworten, Dinge sind kompliziert.(†)	:	:	:	:	:	.86	.76
Eigenwerte der rotierten Faktoren	3.2	3.2	2.0	1.8	1.5	1.2	
Durch Faktoren aufgeklärter Varianzanteil	13.2	13.2	8.3	7.3	6.4	4.9	

^a AT: Items der Ambiguitätsintoleranz-Skala / SB: Items der Strukturbedürfnis-Skala / FL: Items der Flexibilitäts-Skala. Die Nummern entsprechen jenen im Fragebogen für Angestellte und Selbständige (vgl. Anhang C und D, Block IV)

(†) Items, welche nicht für die Bildung des Unsicherheitstoleranz-Gesamtwertes berücksichtigt wurden

* Negativ gepolte Items (*Verneinung ergibt hohe Unsicherheitstoleranz-Werte*)

Anhang G5: Ländervergleich mittels einfaktoriellen Varianzanalysen und multiplen Mittelwertsvergleichen (vgl. Kapitel 8.1.5)

Legende:

UT-REV: Unsicherheitstoleranz / AUS_GES: Arbeitsplatzunsicherheit / ZUFRRARB: Arbeitszufriedenheit (global)
 1: Schweiz / 2: Deutschland / 3: Österreich / 4: andere Länder

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
UT_REV	1	339	2.7263	.42133	.02288	2.6812	2.7713	1.38	3.90
	2	101	2.6651	.38712	.03852	2.5887	2.7416	1.62	3.48
	3	21	2.7952	.55349	.12078	2.5433	3.0472	1.86	3.57
	4	17	2.7629	.38293	.09287	2.5661	2.9598	2.29	3.62
	Total	478	2.7177	.41946	.01919	2.6800	2.7554	1.38	3.90
AUS_GES	1	316	1.8030	.63291	.03560	1.7330	1.8731	1.00	4.00
	2	82	2.1555	.66796	.07376	2.0087	2.3023	1.00	4.00
	3	17	1.5529	.59384	.14403	1.2476	1.8583	1.00	3.00
	4	15	1.3867	.52081	.13447	1.0983	1.6751	1.00	2.80
	Total	430	1.8458	.65637	.03165	1.7836	1.9080	1.00	4.00
ZUFRRARB	1	341	4.67	1.101	.060	4.55	4.78	1	6
	2	101	4.30	1.100	.109	4.08	4.51	2	6
	3	21	4.86	.727	.159	4.53	5.19	4	6
	4	17	4.47	1.328	.322	3.79	5.15	2	6
	Total	480	4.59	1.104	.050	4.49	4.69	1	6

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
UT_REV	2.872	3	474	.036
AUS_GES	.563	3	426	.640
ZUFRRARB	2.875	3	476	.036

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
UT_REV	Between Groups	.465	3	.155	.880	.451
	Within Groups	83.461	474	.176		
	Total	83.926	477			
AUS_GES	Between Groups	13.063	3	4.354	10.800	.000
	Within Groups	171.759	426	.403		
	Total	184.822	429			
ZUFRRARB	Between Groups	12.364	3	4.121	3.431	.017
	Within Groups	571.784	476	1.201		
	Total	584.148	479			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: AUS_GES

Tukey HSD

(I) LAND	(J) LAND	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-.3525*	.07869	.000	-.5555	-.1495
	3	.2501	.15809	.390	-.1577	.6578
	4	.4163	.16780	.064	-.0164	.8491
2	1	.3525*	.07869	.000	.1495	.5555
	3	.6025*	.16922	.002	.1661	1.0390
	4	.7688*	.17832	.000	.3089	1.2287
3	1	-.2501	.15809	.390	-.6578	.1577
	2	-.6025*	.16922	.002	-1.0390	-.1661
	4	.1663	.22494	.881	-.4139	.7464
4	1	-.4163	.16780	.064	-.8491	.0164
	2	-.7688*	.17832	.000	-1.2287	-.3089
	3	-.1663	.22494	.881	-.7464	.4139

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ZUFRRAB

Games-Howell

(I) LAND	(J) LAND	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.37*	.124	.019	.05	.69
	3	-.19	.246	.675	-.66	.27
	4	.20	.272	.932	-.74	1.13
2	1	-.37*	.124	.019	-.69	-.05
	3	-.56*	.263	.029	-1.08	-.04
	4	-.17	.287	.956	-1.13	.78
3	1	.19	.246	.675	-.27	.66
	2	.56*	.263	.029	.04	1.08
	4	.39	.358	.707	-.61	1.38
4	1	-.20	.272	.932	-1.13	.74
	2	.17	.287	.956	-.78	1.13
	3	-.39	.358	.707	-1.38	.61

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Anhang G6: Regressionsanalyse mit dem Kriterium *Fluktuationsneigung* (vgl. Kapitel 8.2.3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.170	.85371
2	.572 ^b	.327	.323	.77117
3	.622 ^c	.386	.381	.73727
4	.634 ^d	.402	.395	.72875
5	.645 ^e	.416	.408	.72127

- a. Predictors: (Constant), ALTER
- b. Predictors: (Constant), ALTER, ZUFRARB
- c. Predictors: (Constant), ALTER, ZUFRARB, GW10SICH
- d. Predictors: (Constant), ALTER, ZUFRARB, GW10SICH, AMF4VGLB
- e. Predictors: (Constant), ALTER, ZUFRARB, GW10SICH, AMF4VGLB, VERHAELT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.596	.139		25.868	.000
	ALTER	-.406	.046	-.416	-8.752	.000
2	(Constant)	5.042	.202		24.980	.000
	ALTER	-.399	.042	-.408	-9.507	.000
	ZUFRARB	-.320	.035	-.393	-9.153	.000
3	(Constant)	5.989	.250		23.951	.000
	ALTER	-.369	.040	-.378	-9.142	.000
	ZUFRARB	-.329	.033	-.403	-9.820	.000
	GW10SICH	-.216	.036	-.246	-5.952	.000
4	(Constant)	5.472	.298		18.340	.000
	ALTER	-.325	.042	-.332	-7.645	.000
	ZUFRARB	-.344	.033	-.422	-10.281	.000
	GW10SICH	-.196	.037	-.222	-5.348	.000
	AMF4VGLB	.131	.042	.138	3.095	.002
5	(Constant)	5.052	.328		15.395	.000
	ALTER	-.300	.043	-.307	-6.994	.000
	ZUFRARB	-.325	.034	-.398	-9.627	.000
	GW10SICH	-.187	.036	-.213	-5.164	.000
	AMF4VGLB	.135	.042	.142	3.222	.001
	VERHAELT	.161	.055	.123	2.931	.004

a. Dependent Variable: FLUKT

Excluded Variables (Model 5)

	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
GESCHLEC	-.078	-1.901	.058	-.099	.959
KINDER	-.002	-.047	.963	-.002	.589
AUSBILDU	.051	1.184	.237	.062	.875
JAHRE_AG	-.038	-.747	.455	-.039	.609
MITARBEI	-.069	-1.666	.097	-.087	.944
STUNDEN	-.075	-1.864	.063	-.098	.983
PER_WB	.061	1.467	.143	.077	.914
EINKOMME	.025	.583	.560	.031	.889
KUENDIGU	-.004	-.100	.921	-.005	.938
AUS_GES	.056	1.225	.221	.064	.781
ZUFRLEBE	-.049	-1.107	.269	-.058	.833
ZUFRGESU	.033	.732	.465	.038	.802
UT_REV	.068	1.572	.117	.082	.869

Predictors in the Model: (Constant), ALTER, ZUFRARB, GW10SICH, AMF4VGLB, VERHAELT

Dependent Variable: FLUKT

Anhang G7: Regressionsanalyse mit dem Kriterium *Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit*
(vgl. Kapitel 8.3.1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.091	.61876
2	.409 ^b	.167	.162	.59411
3	.480 ^c	.230	.224	.57199
4	.526 ^d	.277	.269	.55499
5	.543 ^e	.295	.285	.54874
6	.551 ^f	.304	.292	.54620
7	.559 ^g	.312	.299	.54358

- a. Predictors: (Constant), ZUFRARB
- b. Predictors: (Constant), ZUFRARB, KUENDIGU
- c. Predictors: (Constant), ZUFRARB, KUENDIGU, VERHAELT
- d. Predictors: (Constant), ZUFRARB, KUENDIGU, VERHAELT, AMF4VGLB
- e. Predictors: (Constant), ZUFRARB, KUENDIGU, VERHAELT, AMF4VGLB, EINKOMME
- f. Predictors: (Constant), ZUFRARB, KUENDIGU, VERHAELT, AMF4VGLB, EINKOMME, ZUFRLIBE
- g. Predictors: (Constant), ZUFRARB, KUENDIGU, VERHAELT, AMF4VGLB, EINKOMME, ZUFRLIBE, GW10SICH

Excluded Variables (Model 7)

	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
FLUKT	.056	1.040	.299	.055	.652
ALTER	.000	-.002	.998	.000	.772
GESCHLEC	-.009	-.203	.839	-.011	.946
KINDER	-.069	-1.422	.156	-.075	.809
AUSBILDU	-.074	-1.582	.114	-.083	.861
JAHRE_AG	.018	.377	.706	.020	.800
MITARBEI	.040	.876	.381	.046	.928
STUNDEN	-.040	-.900	.369	-.047	.964
PER_WB	-.017	-.374	.709	-.020	.934
ZUFRGESU	.042	.756	.450	.040	.633
UT_REV	.048	1.015	.311	.053	.856

Predictors in the Model: (Constant), ZUFRARB, KUENDIGU, VERHAELT, AMF4VGLB, EINKOMME, ZUFRLIBE, GW10SICH

Dependent Variable: AUS_GES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.626	.133		19.799	.000
	ZUFRARB	-.173	.028	-.306	-6.168	.000
2	(Constant)	2.173	.150		14.453	.000
	ZUFRARB	-.156	.027	-.276	-5.744	.000
	KUENDIGU	.247	.044	.272	5.664	.000
3	(Constant)	1.728	.166		10.405	.000
	ZUFRARB	-.127	.027	-.225	-4.773	.000
	KUENDIGU	.251	.042	.276	5.976	.000
	VERHAELT	.232	.042	.256	5.463	.000
4	(Constant)	2.042	.174		11.765	.000
	ZUFRARB	-.109	.026	-.194	-4.191	.000
	KUENDIGU	.245	.041	.270	6.017	.000
	VERHAELT	.243	.041	.268	5.892	.000
	AMF4VGLB	-.145	.030	-.219	-4.869	.000
5	(Constant)	1.844	.183		10.054	.000
	ZUFRARB	-.095	.026	-.168	-3.625	.000
	KUENDIGU	.236	.040	.260	5.853	.000
	VERHAELT	.228	.041	.252	5.552	.000
	AMF4VGLB	-.138	.029	-.209	-4.670	.000
	EINKOMME	.085	.028	.140	3.057	.002
6	(Constant)	2.088	.216		9.643	.000
	ZUFRARB	-.075	.028	-.132	-2.677	.008
	KUENDIGU	.223	.041	.246	5.482	.000
	VERHAELT	.231	.041	.255	5.648	.000
	AMF4VGLB	-.133	.029	-.202	-4.519	.000
	EINKOMME	.082	.028	.135	2.954	.003
	ZUFRLEBE	-.068	.033	-.101	-2.092	.037
7	(Constant)	2.432	.270		9.021	.000
	ZUFRARB	-.074	.028	-.130	-2.649	.008
	KUENDIGU	.216	.041	.238	5.304	.000
	VERHAELT	.223	.041	.246	5.449	.000
	AMF4VGLB	-.146	.030	-.221	-4.872	.000
	EINKOMME	.088	.028	.144	3.161	.002
	ZUFRLEBE	-.075	.033	-.111	-2.300	.022
	GW10SICH	-.059	.028	-.096	-2.123	.034

a. Dependent Variable: AUS_GES

Anhang G8: Regressionsanalyse mit dem Kriterium *Arbeitszufriedenheit (global)*
(vgl. Kapitel 8.3.4)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.184	.181	1.043
2	.560 ^b	.314	.310	.958
3	.593 ^c	.352	.347	.932
4	.617 ^d	.381	.374	.912
5	.628 ^e	.394	.386	.904
6	.634 ^f	.402	.392	.899

- a. Predictors: (Constant), ZUFRGESU
- b. Predictors: (Constant), ZUFRGESU, FLUKT
- c. Predictors: (Constant), ZUFRGESU, FLUKT, JAHRE_AG
- d. Predictors: (Constant), ZUFRGESU, FLUKT, JAHRE_AG, AUS_GES
- e. Predictors: (Constant), ZUFRGESU, FLUKT, JAHRE_AG, AUS_GES, ZUFRLEBE
- f. Predictors: (Constant), ZUFRGESU, FLUKT, JAHRE_AG, AUS_GES, ZUFRLEBE, EINKOMME

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.779	.205		13.574	.000
	ZUFRGESU	.390	.043	.428	9.132	.000
2	(Constant)	4.004	.238		16.818	.000
	ZUFRGESU	.361	.039	.396	9.161	.000
	FLUKT	-.447	.053	-.362	-8.382	.000
3	(Constant)	4.864	.296		16.421	.000
	ZUFRGESU	.336	.039	.369	8.674	.000
	FLUKT	-.515	.054	-.418	-9.553	.000
	JAHRE_AG	-.124	.027	-.204	-4.660	.000
4	(Constant)	5.476	.325		16.834	.000
	ZUFRGESU	.304	.039	.334	7.867	.000
	FLUKT	-.476	.054	-.386	-8.882	.000
	JAHRE_AG	-.122	.026	-.200	-4.672	.000
	AUS_GES	-.311	.075	-.177	-4.148	.000
5	(Constant)	4.862	.390		12.464	.000
	ZUFRGESU	.239	.045	.262	5.336	.000
	FLUKT	-.460	.053	-.373	-8.624	.000
	JAHRE_AG	-.119	.026	-.197	-4.623	.000
	AUS_GES	-.274	.076	-.156	-3.625	.000
	ZUFRLEBE	.166	.059	.140	2.794	.005
6	(Constant)	5.027	.395		12.725	.000
	ZUFRGESU	.229	.045	.252	5.124	.000
	FLUKT	-.452	.053	-.367	-8.499	.000
	JAHRE_AG	-.124	.026	-.204	-4.801	.000
	AUS_GES	-.235	.077	-.134	-3.055	.002
	ZUFRLEBE	.163	.059	.137	2.755	.006
	EINKOMME	-.102	.046	-.095	-2.220	.027

a. Dependent Variable: ZUFRARB

Excluded Variables (Model 6)

	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
ALTER	-.051	-.968	.334	-.051	.588
GESCHLEC	-.019	-.450	.653	-.024	.911
AUSBILDU	.034	.795	.427	.042	.912
VERHAELT	-.081	-1.785	.075	-.093	.795
MITARBEI	-.053	-1.225	.221	-.064	.883
STUNDEN	-.005	-.118	.906	-.006	.956
PER_WB	-.024	-.555	.579	-.029	.882
AMF4VGLB	.086	1.912	.057	.100	.794
KUENDIGU	.042	.989	.323	.052	.894
UT_REV	-.018	-.419	.676	-.022	.932
GW10SICH	-.054	-1.238	.217	-.065	.851

Predictors in the Model: (Constant), ZUFRGESU, FLUKT, JAHRE_AG, AUS_GES, ZUFRLEBE, EINKOMME

Dependent Variable: ZUFRARB

Anhang G9: Regressionsanalyse mit dem Kriterium *Unsicherheitstoleranz* (vgl. Kapitel 8.3.4)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.121	.119	.39354
2	.363 ^b	.132	.127	.39171
3	.377 ^c	.142	.135	.38978
4	.390 ^d	.152	.143	.38809

- a. Predictors: (Constant), GW10SICH
 b. Predictors: (Constant), GW10SICH, FLUKT
 c. Predictors: (Constant), GW10SICH, FLUKT, STUNDEN
 d. Predictors: (Constant), GW10SICH, FLUKT, STUNDEN, ZUFRLIBE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.335	.090		36.875	.000
	GW10SICH	-.137	.019	-.348	-7.109	.000
2	(Constant)	3.166	.121		26.208	.000
	GW10SICH	-.125	.020	-.318	-6.284	.000
	FLUKT	.048	.023	.107	2.107	.036
3	(Constant)	3.001	.143		21.043	.000
	GW10SICH	-.125	.020	-.318	-6.303	.000
	FLUKT	.054	.023	.120	2.363	.019
	STUNDEN	.036	.017	.105	2.152	.032
4	(Constant)	2.714	.200		13.605	.000
	GW10SICH	-.118	.020	-.300	-5.886	.000
	FLUKT	.064	.023	.143	2.759	.006
	STUNDEN	.040	.017	.116	2.373	.018
	ZUFRLIBE	.044	.022	.102	2.042	.042

- a. Dependent Variable: UT_REV

Excluded Variables (Model 4)

	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
ALTER	-.012	-.229	.819	-.012	.825
GESCHLEC	-.070	-1.399	.163	-.073	.919
AUSBILDU	-.035	-.655	.513	-.034	.836
JAHRE_AG	-.032	-.641	.522	-.034	.911
VERHAELT	-.055	-1.096	.274	-.057	.912
MITARBEI	-.045	-.899	.369	-.047	.945
PER_WB	-.031	-.617	.538	-.032	.941
AMF4VGLB	.017	.324	.746	.017	.892
EINKOMME	.008	.158	.875	.008	.936
KUENDIGU	.076	1.547	.123	.081	.952
AUS_GES	.052	1.027	.305	.054	.905
ZUFRGESU	-.003	-.057	.954	-.003	.690
ZUFRARB	-.046	-.804	.422	-.042	.722
KINDER	.001	.022	.982	.001	.908

Predictors in the Model: (Constant), GW10SICH, FLUKT, STUNDEN, ZUFRLIBE

Dependent Variable: UT_REV