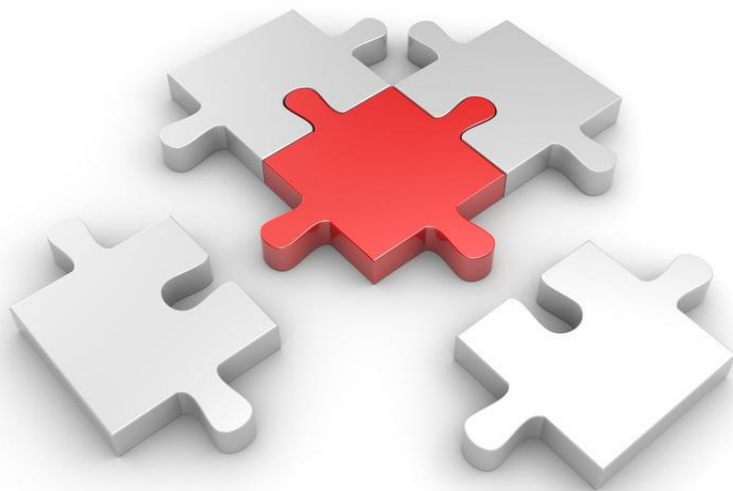


Handbuch Kurzfragebogen zur Erfassung von Allgemeiner und Facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA)

Quelle: Haarhaus, B. (2016). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica*, 62(2), 61–73. Hogrefe Verlag. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000136>

Marc Schreiber, Caroline Morell & Mathias Inniger, Mai 2023



Inhalt

1	Einleitung	4
2	Theorie.....	4
2.1	Konzept des KAFA	4
2.2	Beschreibung der Facetten	5
3	KAFA	6
4	Zielgruppe und Nutzen.....	7
5	(Norm-)Stichprobe	7
6	Gütekriterien.....	7
6.1	Objektivität	7
6.2	Reliabilität	7
6.3	Validität.....	8
6.3.1	Inhaltsvalidität	8
6.3.2	Konstruktvalidität – Interkorrelationen	8
6.3.3	Konstruktvalidität – Faktorielle Validität	8
6.3.4	Konvergente und diskriminante Validität.....	10
7	Literatur.....	11
	Anhang	12
	Anhang A: Praxisbeispiel und Profilinterpretation	13
	Anhang B: Items nach Dimension geordnet.....	19
	Anhang C: Zusammensetzung der Stichprobe.....	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Beispielitems der Facetten des KAFA</i>	6
Tabelle 2 <i>Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen</i>	7
Tabelle 3 <i>Interkorrelationen der Dimensionen</i>	8
Tabelle 4 <i>Explorative Faktorenanalyse über alle Items des KAFA</i>	9
Tabelle 5 <i>Korrelationen der KAFA mit dem CIT</i>	10
Tabelle 6 <i>Korrelationen der KAFA mit der SWLS</i>	10
Tabelle B1 <i>Items des KAFA</i>	19
Tabelle C1 <i>Stichprobe nach Alterskategorie</i>	21
Tabelle C2 <i>Stichprobe nach beruflicher Position</i>	21
Tabelle C3 <i>Stichprobe nach Wirtschaftszweig</i>	22

1 Einleitung

Eine differenzierte Erfassung der Arbeitszufriedenheit ist für die Beratungspraxis von grosser Relevanz, da davon ausgegangen wird, dass zufriedene Mitarbeitende auch leistungsfähiger sind. Eine hohe Zufriedenheit bei der Belegschaft wirkt sich positiv auf die Arbeitsleistung, Gesundheit, Produktivität und das Verhalten am Arbeitsplatz aus. Weiter reduziert es den Absentismus und die Wechselbereitschaft (Haarhaus, 2016). Bislang fehlte aber im deutschsprachigen Raum eine ökonomische Erfassung der Arbeitszufriedenheit, welche facettenspezifisch ist. Daher wurde der Kurzfragebogen zur Erfassung Allgemeiner und Facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA) von Haarhaus (2016) konstruiert und überprüft. Der KAFA ist im Internet frei zugänglich auf www.laufbahndiagnostik.ch.

2 Theorie

2.1 Konzept des KAFA

Um eine möglichst facettenpezifische Erfassung der Arbeitszufriedenheit zu gewährleisten wurden gemäss Haarhaus (2016) verschiedene bestehende Fragebogen als Basis für die Fragebogenentwicklung verwendet. Konkret wurden verschiedene Versionen des Job Descriptive Index (JDI; Smith, Kendall & Hulin, 1969) und des Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB; Neuberger, 1967) verwendet, wobei der ABB die deutschsprachige Adaptation des JDI darstellt. Beide Instrumente bestehen aus einer Liste mit positiven und negativen Adjektiven und Kurzaussagen, welche in Bezug auf die eigene Arbeitsstelle bewertet werden. Beurteilt wird, inwiefern die Adjektive und Kurzaussagen auf die Arbeitsstelle zutreffen. Der JDI besteht aus fünf Facetten (Tätigkeiten, Kolleg*innen, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und Vorgesetzte*r), welche für den ABB um zwei weitere Facetten («Arbeitsbedingungen» sowie «Organisation und Leitung») erweitert wurden. Zudem wurde der ABB um Ein-Item-Erfassungen zur Job-Unsicherheit, der Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung und der allgemeinen Arbeits- und Lebenszufriedenheit ergänzt. Für die Entwicklung des KAFA dienten der ABB sowie verschiedene Versionen des JDI als Grundlage.

Arbeitszufriedenheit wird als hierarchisch organisiertes Konstrukt verstanden (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Die höchste Ebene stellt die Gesamtzufriedenheit dar, welche sich in Facetten und Subfacetten untergliedern lässt. Für den KAFA wurde eine Struktur festgelegt, bei welcher die Gesamtzufriedenheit fünf Facetten aufweist. Die Facetten sind Tätigkeiten, Kolleg*innen, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und Vorgesetzte*r. Der initiale Itempool bestand aus allen, ins Deutsche übersetzten Items des JDI. Weiter wurden aus dem ABB die Items der Skalen Tätigkeiten, Kolleg*innen, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und Vorgesetzte*r integriert. Nach einer ersten inhaltlichen Itemselektion, wobei redundante Items entfernt wurden, bestand der initiale Itempool aus insgesamt 83 Items. Diese Items wurden von einer ersten Stichprobe ($n = 217$) auf einer 11-stufigen Likertskala von 0 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 10 = *trifft vollkommen zu* bewertet. In der Folge wurden eine Hauptkomponenten-Faktoranalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt und die Items mit den höchsten Faktorladungen ausgewählt. Dabei wurde darauf geachtet, dass sowohl positiv wie auch negativ formulierte Items in den finalen Itempool aufgenommen werden. Mit einer zweiten Stichprobe ($n = 377$) wurde die verkürzte Zufriedenheitsskala mit 30 Items überprüft. Daraus resultierte der KAFA, welcher die fünf nachfolgend beschriebenen Facetten der Arbeitszufriedenheit sowie die Gesamtzufriedenheit mit je 6 Items erfasst.

2.2 Beschreibung der Facetten

Mit dem KAFA wird die selbsteingeschätzte Arbeitszufriedenheit erfasst. Arbeitszufriedenheit ist ein Konstrukt, welches die Einstellung eines Mitarbeitenden gegenüber ihrer*seiner derzeitigen Arbeitsstelle umfasst und anhand verschiedener Facetten bestimmt werden kann. In diesem Fragebogen wird die Arbeitszufriedenheit anhand von fünf Zufriedenheitsfacetten, sowie einer Skala für die Gesamtzufriedenheit erfasst. Nachfolgend werden die Bedeutungen der Facetten sowie der Skala erklärt.

- **Tätigkeit (T)**

Die Facette Tätigkeit beschreibt Handlungen, die im Beruf alltäglich ausgeführt werden. Diese können sowohl körperliche als auch geistige Aspekte beinhalten und haben die Erfüllung festgelegter Arbeitsaufträge zum Ziel. Eine optimale Tätigkeit sollte vielfältig in ihren Anforderungen, in sich geschlossen und für das Leben und die Arbeit anderer von Bedeutung sein. Zudem sollte sie einen gewissen Grad an Autonomie und die Möglichkeit einer Rückmeldung beinhalten.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit ihren Arbeitstätigkeiten auf. Sie empfinden ihren Job als spannend und fühlen sich in ihren Aufgaben gefordert.

- **Kolleg*innen (K)**

Die Facette Kolleg*innen beschreibt diejenigen Personen, mit denen regelmässig im Beruf zusammengearbeitet wird. Das Verhältnis zu den Kolleg*innen wirkt sich auf das Arbeitsklima und dadurch auch auf die erlebte Arbeitszufriedenheit aus.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit ihrem kollegialen Umfeld auf und fühlen sich im Umgang mit ihren Kolleg*innen wohl.

- **Entwicklungsmöglichkeiten (E)**

Die Facette Entwicklungsmöglichkeiten beschreibt die Aussichten darauf, sich persönlich oder beruflich weiterzuentwickeln, verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen und somit im Beruf aufzusteigen.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit den Chancen, sich in ihren derzeitigen Beruf weiterzuentwickeln auf und fühlen sich in ihren Möglichkeiten nicht eingeschränkt.

- **Bezahlung (B)**

Die Facette Bezahlung beschreibt den Verdienst, der mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit einhergeht. Dieser kann entweder als fair oder unangemessen in Bezug auf die erbrachte Leistung eingeschätzt werden. Zufriedenstellende Bezahlung führt zu einer höheren Arbeitsmotivation und wirkt sich dadurch auch auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit dem Gehalt ihres aktuellen Berufs auf. Sie empfinden ihre erbrachte Leistung als anerkannt und mit der Bezahlung im Gleichgewicht stehend.

- **Vorgesetzte*r (V)**

Die Facette Vorgesetzte*r beschreibt die Eigenschaften der Person, die Arbeitsaufträge erteilt und deren Ausführung kontrolliert. Der*die Vorgesetzte*r kann rücksichtsvoll und fair auf die Bedürfnisse ihrer*seiner Mitarbeitenden eingehen oder das Gefühl von Ungerechtigkeit entstehen lassen. Wie auch bei Kolleg*innen, führt ein besseres Verhältnis zur*m Vorgesetzten zu einer höheren Arbeitszufriedenheit.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit dem Verhalten ihres*r Vorgesetzten auf. Sie fühlen sich ernst genommen und erleben dessen Handeln als angemessen.

- **Gesamtzufriedenheit (G)**

Die Skala Gesamtzufriedenheit beschreibt die allgemeine Sicht auf den aktuellen Job. Die fünf Facetten und viele weitere Einflussfaktoren wirken auf dieses Gesamtbild und können zu einer höheren oder tieferen Einschätzung führen.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Skala weisen eine hohe allgemeine Zufriedenheit mit ihrem Beruf auf.

3 KAFA

Der Fragebogen wurde im Jahr 2017 in die Plattform Laufbahndiagnostik integriert. Die Items sowie die Zuordnung der Items zu den Facetten wurden gemäss Haarhaus (2016) umgesetzt. Die Antwortskala wurde von 11 Antwortstufen auf eine 5-stufige Likertskala reduziert.

Bei den Items handelt es sich um Adjektive und kurze Aussagen, zu denen auf einer 5-stufigen Likertskala zwischen *Stimmt völlig* bis *Stimmt gar nicht* angegeben werden kann, in welchem Ausmass das Adjektiv oder die Kurzaussage als passend eingeschätzt wird.

In Tabelle 1 ist zu jeder Unterskala ein Beispielitem aufgeführt. Im Anhang ist die vollständige Liste der Items in der Tabelle B1 zu finden.

Tabelle 1

Beispielitems der Facetten des KAFA

Dimension	Beispielitem
Tätigkeit	Meine Tätigkeiten sind spannend
Kolleg*innen	Meine Kolleg*innen sind angenehm
Entwicklungsmöglichkeiten	Meine Entwicklungsmöglichkeiten sind gut
Bezahlung	Meine Bezahlung ist fair
Vorgesetzte*r	Mein*e direkte*r Vorgesetzte*r ist fair
Gesamtzufriedenheit	Alles in allem ist mein Job gut

Anmerkung. Es ist jeweils das Item mit der höchsten Trennschärfe pro Skala aufgelistet.

4 Zielgruppe und Nutzen

Der Kafa ermöglicht, die Arbeitszufriedenheit umfassend und gleichzeitig ökonomisch zu erfassen. Sie richtet sich an erwachsene Berufstätige und an Studierende. Der Fragebogen wurde für eine deutschsprachige Population validiert.

5 (Norm-)Stichprobe

Zwischen Juni 2017 und Februar 2023 wurde der Kafa von 1486 Personen (771 Frauen, 708 Männer, 7 Neutrois) auf der Plattform Laufbahndiagnostik bearbeitet. Das durchschnittliche Alter lag bei 38.66 Jahren ($SD = 10.05$ Jahre, Spanne 17 bis 64 Jahre). 63.7 % aller Personen arbeiteten in der Schweiz, 16.7 % in Deutschland und 19.6 % in diversen anderen Ländern. Anhand dieser Stichprobe wurden die psychometrischen Testgütekriterien ermittelt und interpretiert. Weitere Angaben zur Stichprobe wie die Zusammensetzung nach Alterskategorie, beruflicher Position und Wirtschaftszweig sind im Anhang C zu finden.

Tabelle 2

Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen

Dimension	α	alle		Frauen		Männer	
		M	SD	M	SD	M	SD
Tätigkeiten	0.87	3.57	0.85	3.60	0.87	3.54	0.83
Kolleg*innen	0.87	3.91	0.74	3.99	0.73	3.82	0.73
Entwicklungsmöglichkeiten	0.90	2.83	1.04	2.82	1.08	2.85	1.00
Bezahlung	0.92	3.69	1.02	3.68	1.06	3.70	0.97
Vorgesetzte*r	0.91	3.68	0.96	3.70	0.94	3.66	0.99
Gesamtzufriedenheit	0.86	3.65	0.82	3.70	0.82	3.59	0.82

Anmerkungen: $N(\text{alle}) = 1486$, $n(\text{Frauen}) = 771$, $n(\text{Männer}) = 708$; $\alpha = \text{Cronbachs } \alpha$, $M = \text{Mittelwert}$, $SD = \text{Standardabweichung}$.

6 Gütekriterien

6.1 Objektivität

Die Durchführungsobjektivität des Instrumentes ist durch eine schriftliche Instruktion gewährleistet. Aufgrund der standardisierten Auswertung kann die Auswertungsobjektivität ebenfalls als gegeben angesehen werden. Zudem ist auch die Interpretationsobjektivität als zuverlässig einzuschätzen, da die Facetten der Arbeitszufriedenheit eindeutig beschrieben und definiert sind.

6.2 Reliabilität

Die Reliabilität des Instrumentes wurde anhand der internen Konsistenz nach Cronbachs α geprüft. Die Werte für die Dimensionen und Unterskalen sind in Tabelle 2 ersichtlich.

Die Reliabilitätswerte der Facetten reichen von $\alpha = .87$ (Tätigkeiten und Kolleg/innen) bis $\alpha = .92$ (Bezahlung). Die Cronbachs α Werte sind im Vergleich mit der Validierungsstudie (Haarhaus, 2016) sehr ähnlich. Der für die Einzeldiagnostik geforderte α -Wert von $.70$ (vgl. dazu Bühner, 2011, S. 80) wird überall erreicht.

6.3 Validität

In der Folge werden absoluten Werte von Korrelationen hinsichtlich ihrer Effektstärke nach Cohen (1988) interpretiert: $r = .10$ gilt als kleiner, $r = .30$ als mittlerer und $r = .50$ als grosser Zusammenhang. Um auch Werte zwischen diesen drei Stufen zu benennen, wird gemäss Bühner und Ziegler (2017) folgende Kategorisierung angewendet: unbedeutend ($r < .10$), klein bis mittel ($r \geq .10$ und $< .30$), mittel bis stark ($r \geq .30$ und $< .50$) und stark ($r \geq .50$).

6.3.1 Inhaltsvalidität

Die Inhaltsvalidität kann als gegeben betrachtet werden, was sich aus der klaren Definition der einzelnen Facetten und der Dimension der Gesamtzufriedenheit sowie der Übereinstimmung zwischen den Definitionen und der inhaltlichen Formulierung der Items ergibt.

6.3.2 Konstruktvalidität – Interkorrelationen

In Tabelle 3 sind die Interkorrelationen zwischen den fünf Facetten und der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit abgebildet. Die Korrelationen zwischen der Gesamtzufriedenheit und den Facetten liegen zwischen $r = .29$ (Bezahlung) und $r = .61$ (Tätigkeiten). Die Facetten dazwischen korrelieren mittel bis stark mit der Gesamtzufriedenheit. Ebenso gibt es unter den Facetten drei mittel bis starke Zusammenhänge. Die Skala der Kolleg*innen und Vorgesetzte*r korrelieren mit $r = .46$. Die Facette Entwicklungsmöglichkeiten korreliert mit Tätigkeiten ($r = .40$) und Vorgesetzte*r ($r = .31$).

Tabelle 3

Interkorrelationen der Dimensionen

Facetten	K	E	B	V	G
Tätigkeiten	.23**	.40**	.12**	.17**	.61**
Kolleg*innen		.24**	.16**	.46**	.41**
Entwicklungsmöglichkeiten			.21**	.31**	.42**
Bezahlung				.19**	.29**
Vorgesetzte*r					.39**

Anmerkung: $N = 1486$; K = Kolleg*innen, E = Entwicklungsmöglichkeiten, B = Bezahlung, V = Vorgesetzte*r, G = Gesamtzufriedenheit; * $p < .05$, ** $p < .01$.

6.3.3 Konstruktvalidität – Faktorielle Validität

Um die faktorielle Validität zu überprüfen wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsen-Faktorenanalyse mit Promax-Rotation) durchgeführt (Bühner, 2011). Die Anzahl von sechs Faktoren (5 Facetten und Gesamtzufriedenheit) wurde vorgegeben.

Tabelle 4 beinhaltet die Mustermatrix. Die Ergebnisse zeigen, dass alle Items am stärksten auf den Faktor laden, dem sie theoretisch zugeordnet sind. Die Ladungen reichen von $.48$ bis $.91$.

Tabelle 4

Explorative Faktorenanalyse über alle Items des KAFA

Item	1 (B)	2 (V)	3 (E)	4 (T)	5 (K)	6 (G)
t_1				.73		
t_2				.87		
t_3				.77		-.29
t_4				.76		
t_5				.54		.38
k_1					.59	
k_2					.83	
k_3					.86	
k_4					.91	
k_5					.59	
e_1			.89			
e_2			.83			
e_3			.77			
e_4			.84			
e_5			.67			
b_1	.89					
b_2	.85					
b_3	.75					
b_4	.82					
b_5	.82					
v_1		.80				
v_2		.89				
v_3		.75				
v_4		.80				
v_5		.80				
g_1						.82
g_2						.69
g_3				.22		.48
g_4						.82
g_5						.65

Anmerkung. N = 1486; Extraktionsmethode: Hauptachsenfaktorenanalyse. Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung. Ladungen <.20 werden nicht ausgegeben.

6.3.4 Konvergente und diskriminante Validität

Die Überprüfung der konvergenten und divergenten Validität geschieht anhand der folgenden Instrumente:

- CIT (Su, Tay & Diener, 2014): Fragebogen zur Erfassung des psychologischen Wohlbefindens
- SWLS (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985): Fragebogen zur Erfassung der Lebenszufriedenheit

Die Korrelationen zwischen dem KAFA und dem CIT sind in Tabelle 5 enthalten. Dabei zeigen sich einige mittlere und starke Korrelationen zu den Dimensionen des CIT, insbesondere bei der Facette Tätigkeiten sowie der Gesamtarbeitszufriedenheit. Bei diesen zwei Dimensionen des KAFA zeigen, ausser Beziehung, alle Dimensionen des Wohlbefindens eine Korrelation von $r > .30$. Die Facette Tätigkeiten weist mit der Dimension Können des CIT einen grossen Zusammenhang ($r = .51$) auf. Mit $r = .46$ zeigt Können auch die höchste Korrelation mit der Skala Gesamtarbeitszufriedenheit. Daraus kann abgeleitet werden, dass das selbsteingeschätzte Können (u. A. Selbstwirksamkeit und Selbstwert), stärker mit der Gesamtarbeitszufriedenheit zusammenhängt als beispielsweise die Autonomie oder die Beziehung.

Tabelle 5
Korrelationen der KAFA mit dem CIT

CIT	KAFA					
	T	K	E	B	V	G
Beziehung	.21**	.17**	.14**	.13**	.14**	.21**
Engagement	.43**	.08*	.19**	.09*	.03	.37**
Können	.51**	.12**	.26**	.11**	.08*	.46**
Autonomie	.30**	.14**	.14**	.14**	.10*	.30**
Sinn	.43**	.10*	.23**	.11**	.07	.41**
Optimismus	.30**	.15**	.20**	.16**	.08*	.35**
Subjektives Wohlbefinden	.36**	.10*	.25**	.18**	.11**	.38**

Anmerkungen. $n = 625$; T = Tätigkeiten, K = Kolleg*innen, E = Entwicklungsmöglichkeiten, B = Bezahlung, V = Vorgesetzte*r, G = Gesamtzufriedenheit; * $p < .05$, ** $p < .01$.

Die Tabelle 6 enthält die Korrelationen zwischen dem KAFA und der SWLS als Mass für die Lebenszufriedenheit. Sämtliche Skalen des KAFA korrelieren mit der Lebenszufriedenheit, wobei die Gesamtarbeitszufriedenheit mit $r = .44$ am höchsten mit der SWLS korreliert, gefolgt von der Facette Tätigkeiten ($r = .37$). Die weiteren Facetten der Arbeitszufriedenheit weisen kleine bis mittlere Zusammenhänge auf.

Tabelle 6
Korrelationen der KAFA mit der SWLS

SWLS	KAFA					
	T	K	E	B	V	G
Lebenszufriedenheit	.37**	.21**	.26**	.29**	.20**	.44**

Anmerkungen. $n = 532$; T = Tätigkeiten, K = Kolleg*innen, E = Entwicklungsmöglichkeiten, B = Bezahlung, V = Vorgesetzte*r, G = Gesamtzufriedenheit; * $p < .05$, ** $p < .01$.

Zusammenfassend lässt sich bezüglich der Validität festhalten, dass die Faktorstruktur für die Facetten sowie die Gesamtzufriedenheit bestätigt werden konnte. Die Überprüfung der diskriminanten Validität ergab mittlere bis grosse Zusammenhänge mit Skalen aus dem Fragebogen zum psychologischen Wohlbefinden (CIT) und zur Lebenszufriedenheit (SWLS). Dabei handelt es sich insgesamt um Zusammenhänge, die inhaltlich gut nachvollziehbar sind. Die Zufriedenheit mit den beruflichen Tätigkeiten hängt beispielsweise mit Können aus dem CIT zusammen und die allgemeine Arbeitszufriedenheit korreliert am höchsten mit der Lebenszufriedenheit (SWLS).

7 Literatur

- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (PS Psychologie) (3., aktualisierte und erweiterte Auflage.). München: Pearson.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2017). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. Pearson Deutschland GmbH.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Haarhaus, B. (2016). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenpezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica*, 62(2), 61–73.
Hogrefe Verlag. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000136>
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Neuberger, O. (1967). Der Arbeitsbeschreibungsbogen: Ein Versuch zur Messung der Arbeitszufriedenheit. *Problem und Entscheidung*, 1, 1–169.
- 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*. Rand McNally; England.
- Su, R., Tay, L. & Diener, E. (2014). The development and validation of the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) and the Brief Inventory of Thriving (BIT). *Applied Psychology. Health and Well-Being*, 6(3), 251–279. <https://doi.org/10.1111/aphw.12027>



Anhang

Anhang A: Praxisbeispiel und Profilinterpretation

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
zh aw IAP Institut für Angewandte Psychologie

Kurzfragebogen zur Erfassung der allgemeinen und facettenspezifischen Arbeitszufriedenheit (KAFA; 30 Fragen)
Thomas Müller

Kurzfragebogen zur Erfassung der allgemeinen und facettenspezifischen Arbeitszufriedenheit

KAFA, 30 Fragen

Name
Thomas Müller ♂

Bearbeitungsdauer in Minuten
3

Alter beim Ausfüllen
34

Bearbeitet am
20.03.2023 09:58
(Version 1)
Situation beim Ausfüllen des Fragebogens
Mir geht es gut.

Sie haben das Emoticon ausgewählt, welches auf eine tiefe negative Aktivierung (entspannt) hindeutet.

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen vertraulich sind und nur als Grundlage für ein Beratungsgespräch verwendet werden dürfen. Jegliche Weitergabe ohne persönliche Zustimmung von Thomas Müller ist untersagt.

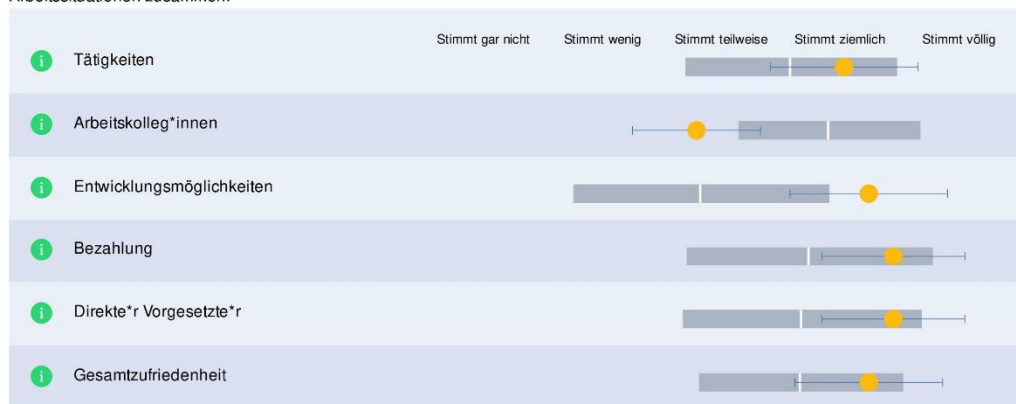
<https://www.laufbahndiagnostik.ch/> 1/5

Überblick

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Arbeitszufriedenheit von Thomas Müller in den 5 Zufriedenheitsfacetten Tätigkeiten, Arbeitskolleg*innen, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und direkte*r Vorgesetzte*r, sowie die Gesamtzufriedenheit.

Dieser Fragebogen erfasst anhand von 30 Fragen, wie ausgeprägt Ihre selbsteingeschätzte Arbeitszufriedenheit ist. Arbeitszufriedenheit ist ein Konstrukt, welches die Einstellung eines Mitarbeitenden gegenüber seiner*ihrer derzeitigen Arbeitsstelle umfasst und anhand verschiedener Facetten bestimmt werden kann. Sie wird meist anhand eines Soll-Ist-Vergleichs zwischen den erwarteten und den tatsächlich vorgefundenen Arbeitssituationen bestimmt.

Eine hohe Arbeitszufriedenheit begünstigt nicht nur die Arbeitsleistung, sondern auch die Gesundheit und Produktivität, sowie das Verhalten am Arbeitsplatz. Arbeitszufriedenheit hängt stark mit den Job-Charakteristika und der affektiven Einschätzung erlebter Arbeitssituationen zusammen.



Meine Werte



Mein Wert

Ihr erreichter Wert ergibt sich aus dem Mittelwert der von Ihnen beantworteten Fragen, die der jeweiligen Dimension zugeordnet sind.

Vertrauensintervall (95%)

Das Vertrauensintervall kennzeichnet den Bereich, innerhalb welchem der erreichte Wert einer Person schwanken kann.

Stichprobenwerte



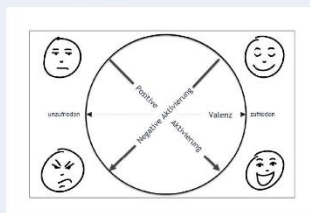
Vergleichsstichprobe

Der grau markierte Bereich zeigt, wie die Personen in der Vergleichsstichprobe im Durchschnitt geantwortet haben (Mittelwert; M) und wie stark die Antworten der einzelnen Personen um den Mittelwert herum variieren (Standardabweichung; SD).

Beschreibung der Vergleichsstichprobe

N=1171; 50% Frauen, 50% Männer; Alter: M=38.5, SD=10.2

Situation beim Ausfüllen



Jede Situation kann sowohl mit schwächerem oder stärkerem Belastungserleben (negativen Aktivierung, NA) als auch mit kleinerer oder grösserer Freude (positive Aktivierung, PA) verbunden sein.

Hohe PA sowie tiefe NA führen tendenziell zu Zufriedenheit.

i Tätigkeiten

Die Facette Tätigkeit beschreibt Handlungen, die im Beruf alltäglich ausgeführt werden. Diese können sowohl körperliche als auch geistige Aspekte beinhalten und haben die Erfüllung festgelegter Arbeitsaufträge zum Ziel. Eine optimale Tätigkeit sollte vielfältig in ihren Anforderungen, in sich geschlossen und für das Leben und die Arbeit anderer von Bedeutung sein. Zudem dürfen ein gewisser Grad an Autonomie und die Möglichkeit einer Rückmeldung nicht fehlen.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit ihren Arbeitstätigkeiten auf. Sie empfinden ihren Job als spannend und fühlen sich in ihren Aufgaben gefordert.

i Arbeitskolleg*innen

Die Facette Kolleg*innen beschreibt diejenigen Personen, mit denen wir regelmäßig im Beruf zusammenarbeiten. Das Verhältnis zu unseren Kollegen wirkt sich auf das Arbeitsklima und dadurch auch auf die erlebte Arbeitszufriedenheit aus.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit ihrem kollegialen Umfeld auf und fühlen sich im Umgang mit ihren Kollegen und Kolleginnen wohl.

i Entwicklungsmöglichkeiten

Die Facette Entwicklungsmöglichkeiten beschreibt die Aussichten darauf, sich persönlich oder beruflich weiterzuentwickeln, verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen und somit im Beruf aufzusteigen.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit den Chancen, sich in ihren derzeitigen Beruf weiterzuentwickeln auf und fühlen sich in ihren Möglichkeiten nicht eingeschränkt.

i Bezahlung

Die Facette Bezahlung beschreibt den Verdienst, den die aktuelle berufliche Tätigkeit abwirft. Dieser kann entweder als fair oder unangemessen in Bezug auf die erbrachte Leistung eingeschätzt werden. Zufriedenstellende Bezahlung führt zu einer höheren Arbeitsmotivation und wirkt sich dadurch auch auf die Arbeitszufriedenheit aus.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit dem Gehalt ihres aktuellen Berufs auf. Sie empfinden ihre erbrachte Leistung als anerkannt und mit der Bezahlung im Gleichgewicht stehend.

i Direkte*r Vorgesetzte*r

Die Facette Vorgesetzte/r beschreibt die Eigenschaften der Person, die einem Arbeitsaufträge erteilt und deren Ausführung kontrolliert. Der/Die Vorgesetzte/r kann rücksichtsvoll und fair auf die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter eingehen oder das Gefühl von Ungerechtigkeit entstehen lassen. Wie auch bei Kollegen/innen, führt ein besseres Verhältnis zum Vorgesetzten zu einer höheren Arbeitszufriedenheit.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette weisen eine hohe Zufriedenheit mit dem Verhalten ihres/r Vorgesetzten auf. Sie fühlen sich ernst genommen und erleben dessen Handeln als angemessen.

i Gesamtzufriedenheit

Die Skala Gesamtzufriedenheit beschreibt die allgemeine Sicht auf den aktuellen Job. Die fünf Facetten und viele weitere Einflüsse wirken in dieses Gesamtbild mit ein und können zu einer angenehmen oder aber auch dürrtigen Einschätzung des Jobs führen.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Skala weisen eine hohe allgemeine Zufriedenheit mit ihrem Beruf auf. Beispielsweise hängen Kündigungsgedanken stark mit der Gesamtzufriedenheit zusammen und je zufriedener wir sind, desto weniger Gedanken verlieren wir daran, den Job zu verlassen.

Itemebene

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
<p>Tätigkeiten</p>					
sind ziemlich uninteressant. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind spannend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
fordern mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
langweilen mich. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gefallen mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Arbeitskolleg*innen</p>					
sind zerstritten. (r)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind sympathisch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind kollegial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind angenehm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind frustrierend. (r)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Entwicklungsmöglichkeiten</p>					
sind gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind ziemlich eingeschränkt. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sind angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
existieren kaum. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
sind leistungsgerecht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Praxisbeispiel - Profil Seite 4

Wichtig: Anmerkungen zu mit (r) markierten Items beachten (Seite 5 unten).

	Stimmt gar nicht	Stimmt wenig	Stimmt teilweise	Stimmt ziemlich	Stimmt völlig
Bezahlung					
ist fair.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist ungerecht. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ist zufriedenstellend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist unangemessen. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist schlecht. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Direkte*r Vorgesetzte*r					
ist rücksichtsvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist fair.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist unbeliebt. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ist vertrauenswürdig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist ungerecht. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gesamtzufriedenheit					
gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zufriedenstellend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dürftig. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
angenehm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
niemandem zu wünschen. (r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Anmerkung: Alle Fragen, die mit (r) gekennzeichnet sind, sind nicht in Richtung der Zufriedenheitsfacette (z.B. Tätigkeiten) formuliert. Der oben dargestellte Wert bildet Ihre Zustimmung zur Zufriedenheitsfacette ab. Dabei wurde Ihre Antwort umcodiert.

Quellen

- Haarhaus, B. (2015). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facetten-spezifischer Arbeitszufriedenheit. Diagnostica, 62 (2), 61 – 73.
- Schreiber, M., & Jenny, G. J. (2020). Development and validation of the 'Lebender emoticon PANAVA' scale (LE-PANAVA) for digitally measuring positive and negative activation, and valence via emoticons. Personality and Individual Differences, 160, Article e109923.

Bei der Interpretation von Profilen der Plattform Laufbahndiagnostik ist darauf zu achten, dass für Nutzer*innen ohne Verknüpfung mit Beratungspersonen keine normierten Werte abgebildet werden. Dies hat Implikationen für die Interpretation. Bei der Interpretation sollte man zu den im Profil aufgeführten Antwortkategorien (Stimmt gar nicht, Stimmt wenig, Stimmt teilweise, Stimmt ziemlich, Stimmt völlig) Bezug nehmen. Beratungspersonen und deren Klient*innen können die Normen einblenden. Angaben zur Zusammensetzung der Stichprobe sind im Profil bei den Stichprobenwerten enthalten. Weitere Infos zur Stichprobe finden sich im Kapitel 5 sowie im Anhang C.

Bei Profilen auf der Plattform Laufbahndiagnostik wird für jede Dimension ein Vertrauensintervall angegeben. Mit dem Vertrauensintervall wird aufgezeigt, dass der verwendete Fragebogen mit einem Messfehler behaftet ist (z. B. weil eine Frage falsch verstanden wird oder weil die Angabe einer Person aufgrund der aktuellen Stimmungslage „verfälscht“ wird). Es kennzeichnet den Bereich, innerhalb welchem der erreichte Wert einer Person schwanken kann. Bei der Berechnung des Vertrauensintervalls wird einerseits die Messgenauigkeit (Reliabilität) der Dimension berücksichtigt. Andererseits wird die Sicherheitswahrscheinlichkeit überall auf 95% festgelegt. Das bedeutet, dass der erreichte Wert in 95 von 100 Fällen innerhalb des angezeigten Intervalls liegen würde. Breite Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher ungenau gemessen wird. Schmale Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher genau gemessen wird.

Bei der Erfassung der aktuellen Situation zeigt das abgebildete Profil von Thomas Müller (Name geändert) eine tiefe „negative Aktivierung“, was darauf hindeutet, dass Herr Müller zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens eher entspannt war.

Die zweite Seite des Profilauszugs zeigt die Selbsteinschätzung der allgemeinen und facettenpezifischen Arbeitszufriedenheit. Zu den Facetten gehören die Bereiche Tätigkeiten, Kolleg*innen, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und Vorgesetzte*r. Ebenso abgebildet ist die Gesamtzufriedenheit. Je weiter rechts sich der gelbe Punkt befindet, desto zufriedener ist Herr Müller. Auf der Itemebene im Profil sind die mit (r) gekennzeichneten Fragen nicht in Richtung der Zufriedenheitsfacette (z.B. Tätigkeiten) formuliert. Der im Profil dargestellte Wert bildet die Zustimmung zur Zufriedenheitsfacette ab. Dabei wurde die Antwort umcodiert. Wählen ihre Klienten im Fragebogen zum Beispiel zur Frage «Meine Tätigkeiten sind ziemlich uninteressant» *stimmt wenig* wird im Profil *stimmt ziemlich* abgebildet.

Betrachtet man die fünf verschiedenen Facetten, zeigt Herr Müller die höchste Zufriedenheit bei der Facette Vorgesetzte*r. Die hohe Ausprägung in dieser Facette weist auf eine hohe Zufriedenheit mit dem Verhalten seines*r Vorgesetzten hin. Herr Müller fühlt sich ernst genommen und erlebt dessen Handeln als angemessen.

Eine ähnlich hohe Ausprägung der Zufriedenheit zeigt sich bei der Facette Bezahlung. Herr Müller weist eine hohe Zufriedenheit mit dem Gehalt seines aktuellen Berufs auf. Er empfindet seine erbrachte Leistung als anerkannt und mit der Bezahlung im Gleichgewicht stehend.

Weiter sieht sich Herr Müller zufrieden mit den Entwicklungsmöglichkeiten. Er sieht Chancen, sich im derzeitigen Beruf weiterzuentwickeln. Im Vergleich zur Normgruppe schätzt er seine Entwicklungsmöglichkeiten höher ein als die meisten anderen.

Ebenso zufrieden zeigt sich Herr Müller mit seinen Tätigkeitsbereichen. Er empfindet seinen Job als spannend und fühlt sich in seinen Aufgaben gefordert.

Teilweise zufrieden ist Herr Müller bei der Facette Arbeitskolleg*innen. Das Arbeitsklima im Team ist nur teilweise zufriedenstellend. Frustration und Streitereien im Arbeitsumfeld haben negative Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit.

Die Dimension der Gesamtzufriedenheit zeigt eine hohe Ausprägung. Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Skala weisen eine hohe allgemeine Zufriedenheit mit ihrem Beruf auf.

Anhang B: Items nach Dimension geordnet

Tabelle B1

Items des KAFA

Itembez.	Itemnr.	Re v.	Itemtext	Dimension
Meine Tätigkeiten...				
T_1	1	r	... sind ziemlich uninteressant	Tätigkeit
T_2	2		... sind spannend	Tätigkeit
T_3	3		... fordern mich	Tätigkeit
T_4	4	r	... langweilen mich	Tätigkeit
T_5	5		... gefallen mir	Tätigkeit
Meine Kolleg*innen..				
K_1	6	r	... zerstritten	Kolleg*innen
K_2	7		... sympathisch	Kolleg*innen
K_3	8		... kollegial	Kolleg*innen
K_4	9		... angenehm	Kolleg*innen
K_5	10	r	... frustrierend	Kolleg*innen
Meine Entwicklungsmöglichkeiten...				
E_1	11		... sind gut	Entwicklungsmöglichkeiten
E_2	12	r	... sind ziemlich eingeschränkt	Entwicklungsmöglichkeiten
E_3	13		... sind angemessen	Entwicklungsmöglichkeiten
E_4	14	r	... existieren kaum	Entwicklungsmöglichkeiten
E_5	15		... sind leistungsgerecht	Entwicklungsmöglichkeiten
Meine Bezahlung...				
B_1	16		... ist fair	Bezahlung
B_2	17	r	... ist ungerecht	Bezahlung
B_3	18		... ist zufriedenstellend	Bezahlung
B_4	19		... ist unangemessen	Bezahlung
B_5	20	r	... ist schlecht	Bezahlung
Mein direkte*r Vorgesetzte*r...				
V_1	21		... ist rücksichtsvoll	Vorgesetzte*r
V_2	22		... ist fair	Vorgesetzte*r
V_3	23	r	... ist unbeliebt	Vorgesetzte*r
V_4	24		... ist vertrauenswürdig	Vorgesetzte*r
V_5	25	r	... ist ungerecht	Vorgesetzte*r

Tabelle B1 (Fortsetzung)

G_1	26	gut	Gesamtzufriedenheit
G_2	27	zufriedenstellend	Gesamtzufriedenheit
G_3	28	dürftig	Gesamtzufriedenheit
G_4	29	angenehm	Gesamtzufriedenheit
G_5	30	niemandem zu wünschen	Gesamtzufriedenheit

Anmerkung. Die Items sind sortiert nach Facette und dazugehörigen Items aufgelistet. Die erste Stellen des Itemlabels gibt Auskunft darüber, welcher Facette das Item zugehörig ist. Die Itemnummer entspricht der Position des Items im Fragebogen; r= umgepolte Items.

Anhang C: Zusammensetzung der Stichprobe

Tabelle C1

Stichprobe nach Alterskategorie

Alterskategorie	n	in %
10-19	12	0.8
20-29	297	20.0
30-39	508	34.2
40-49	420	28.3
50-59	231	15.5
60-69	18	1.2

Anmerkung. N (alle) = 1486.

Tabelle C2

Stichprobe nach beruflicher Position

Berufliche Position	n	in %
Sachbearbeiter/-in	164	11.0
Fachspezialist/-in	464	31.2
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	170	11.4
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs- / Bereichsleitung)	134	9.0
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung / CEO)	69	4.6
keine Angabe	485	32.6

Anmerkung. N (alle) = 1486.

Tabelle C3

Stichprobe nach Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig	n	in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	7	0.5
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	76	5.1
Energieversorgung	17	1.1
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1	0.1
Baugewerbe/Bau	53	3.6
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	31	2.1
Verkehr und Lagerei	26	1.7
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	32	2.2
Information und Kommunikation	96	6.5
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	67	4.5
Grundstücks- und Wohnungswesen	4	0.3
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	46	3.1
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	56	3.8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	98	6.6
Erziehung und Unterricht	68	4.6
Gesundheits- und Sozialwesen	292	19.7
Kunst, Unterhaltung und Erholung	13	0.9
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	101	6.8
keine Angabe	402	27.1

Anmerkung. N (alle) = 1486.