

# Die Verortung des Arbeitsklima Index im soziologischen, psychologischen und ökonomischen Theorienspektrum

Anna Schiff & Reinhard Raml



ARBEITSKLIMA  
INDEX | **AK**

# INHALT

<b>Abstract</b>	<b>3</b>
<b>Zielsetzung und Entwicklung des Arbeitsklima Index</b>	<b>5</b>
<b>Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit</b>	<b>6</b>
<b>Hintergrund der Entwicklung</b>	<b>7</b>
<b>Unterschiedliche Analyseebenen</b>	<b>8</b>
<b>Verortung des Arbeitsklima Index im Theorienspektrum</b>	<b>9</b>
<b>Inhaltliche Komponenten und Facetten der Arbeitszufriedenheit / Arbeitsklima</b>	<b>10</b>
<b>Kompatibilität mit gängigen Theorien</b>	<b>12</b>
<b>Das „Model of economic-psychological relationships“</b>	<b>16</b>
<b>Weitere Information zu van Raaij</b>	<b>19</b>
<b>Der Arbeitsklima Index als externes Kriterium im Validierungsprozess eines Screening-Verfahrens</b>	<b>20</b>
<b>Fazit</b>	<b>22</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>23</b>
<b>Impressum</b>	<b>24</b>

## Abstract

Der Arbeitsklima Index wurde 1996 in Kooperation von Arbeiterkammer Oberösterreich und den Wiener Sozialforschungsinstituten IFES und SORA unter Einbeziehung wissenschaftlicher Experten/-innen entwickelt. Das Instrument beruht auf einer Reihe von Grundannahmen, die den gängigen Theorien zu Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit aus den drei wissenschaftlichen Disziplinen der Soziologie, Psychologie und Ökonomie entnommen sind. Keine einzelne Theorie war jedoch für die Zielsetzung des Arbeitsklima Index umfassend genug bzw. war in der Lage, den Bogen zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene der Arbeitswelt zu spannen. Der Arbeitsklima Index ist primär soziologisch geprägt und fokussiert – neben einer Reihe von Fragen zur konkreten Arbeitstätigkeit – auf Fragen der Meso- und Makroebene, was durch den Begriff Arbeitsklima in Abgrenzung zur Arbeitszufriedenheit Ausdruck findet. Besonders hohe Kompatibilität konnte mit dem Modell der beruflichen Gratifikationskrisen von Siegrist, der Equity-Theorie von Adams und der ERG-Theorie von Alderfer festgestellt werden. Der theoretische und inhaltliche Bogen, den der Arbeitsklima Index spannt, lässt sich sehr gut durch das Model of economic-psychological relationship van Raaijs beschreiben, wodurch dem Instrument ein theoretischer Rahmen gegeben werden kann. Eine Überblicksanalyse über die inhaltlichen Facetten der Arbeitsklima- bzw. Arbeitszufriedenheitsforschung zeigt, dass im Fragenprogramm des Arbeitsklima Index 41 von 59 gelisteten Facetten explizit abgedeckt sind. Weitere Facetten lassen sich zum Teil durch redundante (latente) Zusammenhänge zu bestehenden Fragen abdecken. Nach der im Jahr 2006 belegten Gültigkeit der messtheoretischen Gütekriterien kann heute eine zufriedenstellende theoretische Kompatibilität und inhaltliche Vollständigkeit des Arbeitsklima Index begründet werden.

**MMAG. DR. REINHARD  
RAML**



Reinhard Raml absolvierte Studien der Mathematik und Psychologie, ist Doktor der medizinischen Wissenschaft.

Seit 2002 am IFES beschäftigt, seit 2015 Geschäftsführer, seit 2003 Lektor an der Universität Wien.

4

**MAG.<sup>A</sup> ANNA SOPHIE  
SCHIFF**



Anna Sophie Schiff ist zertifizierte Arbeitspsychologin des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen. Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie statistische Datenanalyse zählen zu ihren Schwerpunkten.

## Zielsetzung und Entwicklung des Arbeitsklima Index

Der Arbeitsklima Index gilt als Messinstrument gesamtgesellschaftlicher Arbeitszufriedenheit (Raml, Korunka, Kirchler & Hölzl, 2007) und dient als „Mess-Sonde“ für Veränderungen in der Arbeitswelt. Indem er direkt am Erleben und Empfinden der Erwerbstätigen ansetzt, kann er Veränderungen in den Einstellungen früher diagnostizieren als so manche Wirtschaftsindikatoren.

Der Arbeitsklima Index wurde in Kooperation mit und finanziert durch die Arbeiterkammer Oberösterreich von den beiden Wiener Sozialforschungsinstituten IFES und SORA entwickelt und in seinen Grundzügen erstmals 1996 in einem Artikel von Michenthaler (IFES) und Hofinger (SORA) publiziert. In den darauf folgenden Jahren wurde und wird das Instrument stetig weiterentwickelt und Entwicklung der Arbeits- und Wirtschaftswelt angepasst. Der Arbeitsklima Index wird viermal jährlich neu berechnet und die Ergebnisse werden im Rahmen von aktuell sechs Pressekonferenzen pro Jahr veröffentlicht. Außerdem gibt es den regelmäßig erscheinenden Arbeitsklima-Newsletter und zahlreiche öffentliche Vorträge und Medienauftritte, bei denen die Ergebnisse präsentiert und diskutiert werden. In der mittlerweile 17-jährigen Tradition des Arbeitsklima Index gab es bisher folgende Meilensteine in der Entwicklungsgeschichte:

- ▶ 1996: Idee, subjektive Sicht wirtschaftlicher Entwicklung messen
- ▶ 1997: Ausarbeitung Fragebogen und Methodik:

Arbeiterkammer Oberösterreich, SORA & IFES, Beiziehung von Experten, erste Erhebung

- ▶ 1998: Arbeitsklima Index geht online (www.arbeitsklima.at)
- ▶ 2000: erste internationale Evaluierung des Instruments
- ▶ 2002: groß angelegte Untersuchung eines Gender Index
- ▶ 2004: Untersuchung der resignativen Arbeitszufriedenheit
- ▶ 2005: Entwicklung des Arbeitsgesundheitsmonitors
- ▶ 2006: Bestätigung der wissenschaftlichen Gütekriterien und testtheoretische Fundierung (Raml, 2006)
- ▶ 2008: Arbeitsgesundheitsmonitor wird präsentiert
- ▶ 2010: zweite internationale Evaluierung
- ▶ 2012: inhaltliche Weiterentwicklung (mit Schwerpunkt Entgrenzung, work-life-balance, Mobilität)
- ▶ 2015: Internationales Symposium in Wien zum Thema Arbeitsklima, Stress und Zeitdruck

Ziel dieses Artikels soll es nun sein, sich eingehender mit der Entwicklung des Arbeitsklima Index auseinanderzusetzen und zu beleuchten, welche Überlegungen der Entstehung des Instruments voran gingen. Zudem soll der Arbeitsklima Index in einem theoretischen Rahmen verortet und mögliche Betrachtungsebenen aufgezeigt werden. Neben der Analyse der Kompatibilität des Fragenprogramms mit (vorwiegend) psychologischen Theorien zum Thema Arbeitszufriedenheit sollen auch unterschiedliche Fragestellungen benannt werden, die im Rahmen des Arbeitsklima Index angesprochen werden.

## Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit

Vorab erscheint es sinnvoll die Begriffe „Arbeitsklima“ und „Arbeitszufriedenheit“ voneinander abzugrenzen, da diese Begriffe im täglichen Sprachgebrauch oft synonym verwendet werden. Raml et al. (2007, S. 93) haben diese Begriffsdifferenzierung bereits sehr treffend durchgeführt:

*„Als Arbeitsklima sind all jene Einstellungen und Erwartungen zusammengefasst, die im Hinblick auf die eigene Arbeitstätigkeit, die soziale Position als Arbeitnehmer sowie auf die Wahrnehmung der Entwicklung der eigenen Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt relevant sind. Es handelt sich also um die Stimmung der unselbstständig Beschäftigten eines Landes, die über die individuelle Arbeitszufriedenheit hinausgeht, die hier als*

*ergebnisbezogene Emotion oder Einstellung zur konkreten Arbeitstätigkeit verstanden wird. Während Arbeitszufriedenheit in diesem Sinne Bewertungen auf der Ebene des Betriebes, der Arbeitsaufgaben sowie des sozialen Umfeldes bei der Arbeitstätigkeit umfasst, geht das Arbeitsklima darüber hinaus und schließt die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Ebene ein. Arbeitszufriedenheit ist damit ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsklimas in einer Gesellschaft.“*

Arbeitszufriedenheit kann also als Bestandteil von Arbeitsklima gesehen werden, da Arbeitsklima ein wesentlich globalerer Begriff ist und auch die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Ebene mit einschließt.

## Hintergrund der Entwicklung

Der Arbeitsklima Index wurde zwar nicht explizit auf Basis einer publizierten Theorie entwickelt, er ist aber auch nicht im theoriefreien Raum entstanden. Wie noch gezeigt wird, wäre letztlich keine der damals gängigen Theorien zur Arbeitszufriedenheit passend gewesen, um die wesentlichen Zielsetzungen des Instruments – die Abbildung der subjektiven Perspektive der in der Arbeitswelt Tätigen – zu erreichen. Grundsätzlich ist das Instrument soziologisch geprägt und erinnert an andere Indikatoren, die versuchen die ökonomische Performance von Industriegesellschaften zu messen (z. B. Misery-Index, Konsumklimaindex). Das Konzept des Arbeitsklima Index unterscheidet sich allerdings von diesen makro-ökonomischen Standardindikatoren und stellt den Versuch dar, so heißt es im „Gründungsdocument“, die Auswirkungen des ökonomischen Wandels in einer Maßzahl zusammenzufassen (Hofinger & Michenthaler, 1998). Die Gesamtheit der individuellen subjektiven Erfahrungen und Bewertungen von Arbeitnehmer/-innen stellt nach Hofinger und Michenthaler (1998) ein ausreichend feines Sensorium für objektive Veränderungen und Entwicklungen in der Arbeitswelt dar, was den Arbeitsklima Index zu einem den harten Indizes ebenbürtigem Instrument macht. In einer Publikation zum zwölfjährigen Jubiläum des Arbeitsklima Index (Hofinger, Kien, Michenthaler & Raml, 2009, S. 122) wird noch besser beschrieben, welche grundsätzlichen Annahmen und Überlegungen dem Arbeitsklima Index einst zugrunde gelegt wurden:

*„... Auch diese „harten“ ökonomischen Indizes sind nicht frei von Subjektivismen ... Zudem bergen diese periodisch publizierten Eckdaten über die Volkswirtschaften nicht nur Handlungsanleitungen für wirtschaftspolitische Entscheidungsträger, sondern wirken auch auf die Einschätzungen und in weiterer Folge auf das Verhalten der Wirtschaftssubjekte – Produzent/-innen wie Konsument/-innen – zurück, etwa indem sie die individuelle Investitions-, Konsum- und Sparfreude steuern, und setzen damit neue empirische Tatbestände, die sich wiederum in den folgen-*

*den Indexberechnungen niederschlagen. Nicht nur die objektive Wirtschaftsrealität, sondern auch deren Beschreibung in Form von Indizes, vorausgesetzt diese werden auch wahrgenommen und kommentiert, steuern also das generelle Wirtschaftsklima mit entsprechenden Konsequenzen für die Stabilität des jeweiligen politischen Systems.“*

Hier wird deutlich, dass Zusammenhänge zwischen den Akteuren im Wirtschaftsgeschehen – das sind wirtschaftende Menschen – und der wirtschaftlichen Entwicklung besonders hervorgehoben werden.

Ausgangspunkt für die Konzeption des Arbeitsklima Index war damals ein Basismodell für die subjektive Befindlichkeit österreichischer Arbeitnehmer/-innen, das möglichst viele Aspekte der Tätigkeitsszufriedenheit auf unterschiedlichen Dimensionen erfassen sollte.

*„Das Hauptgewicht lag zwar auf den engeren Aspekten der Arbeitszufriedenheit und den Arbeitsbelastungen, das Blickfeld sollte jedoch über den individuellen Arbeitsplatz hinausreichen und sowohl den Betrieb als soziale Organisation als auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit einbeziehen. Dabei interessierten neben dem Augenmerk auf das Hier und Jetzt auch die Zukunftsperspektiven. In der Indikatorenauswahl und deren Operationalisierung wurden einerseits auf internationale Untersuchungen (z. B. „Job Stress Survey“), aber auch auf im IFES erarbeitete und erprobte Konzepte zurückgegriffen sowie auch neue Fragestellungen konzipiert“*

(Michenthaler & Hofinger, 1998, S 19).

Die Leitlinie für die Entwicklung des Arbeitsklima Index war – wenngleich unter Berücksichtigung gängiger Theorien zur Arbeitszufriedenheit – ein pragmatisch-eklektizistischer Zugang und jahrzehntelange Erfahrung in der Arbeitsweltforschung. Zudem stellte das interessenpolitische Verwertungsinteresse des Auftraggebers einen ausschlaggebenden Orientierungspunkt dar (Hofinger et al., 2009).

## Unterschiedliche Analyseebenen

Aus soziologischer Sicht besteht die Gesellschaft aus zusammenhängenden, sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen: Mikro-, Meso-, Makroebene. Wenn es um die Analyse von sozialem Handeln und sozialen Strukturen geht bieten sich diese unterschiedlichen Aggregations- und Abstraktionsebenen an. Die Makroebene beinhaltet große soziale Einheiten und umfassende soziale Prozesse, die ganze Gesellschaftssysteme betreffen (Berufswelt, Schichten, Sozialer Wandel etc.). In Bezug auf den Arbeitsklima Index befinden wir uns auf dem Niveau der Gesellschaft, wo versucht wird, mit „harten“ Fakten die Lage zu beschreiben, hierfür werden häufig Kennzahlen wie die Arbeitslosenrate, das BIP-Wachstum oder der Index der Verbraucherpreise herangezogen. Davon ausgehend werden dann Einschätzungen zur aktuellen Situation aber auch Prognosen für zukünftige Entwicklungen abgegeben. Man konzentriert sich hier auf objektive Kennzahlen und nimmt von der Befragung einzelner Individuen Abstand.

**8** Die Mesoebene liegt „in der Mitte“ – also zwischen Mikro- und Makroebene. Sie beinhaltet organisationssoziologische Zusammenhänge (Vereine, Kirchen, Parteien, Betriebe, Schulen) bzw. Strukturen und Prozesse innerhalb von Organisationen. Bezogen auf die Erhe-

bung des Arbeitsklimas bezieht man die Menschen bereits mit ein in die Betrachtungen, allerdings bleibt eine gewisse Distanz zum Individuum erhalten und man konzentriert sich hier auf Organisationen und Gruppen- und Haushaltsbefragungen. Erst auf der Mikroebene liegt der Fokus auf dem Individuum und der ausgeübten Tätigkeit. Erhebungen auf dieser Ebene sind also sehr nahe am Arbeitsplatz und am arbeitenden Menschen und erkunden dementsprechend auch sehr detailliert die Arbeitsplatzsituation.

Der Arbeitsklima Index stellt eine Schnittstelle zwischen unterster und oberster Ebene dar und nützt die Einschätzung und das Befinden von Einzelpersonen zur Vorhersage der gesamtgesellschaftlichen Stimmung und der wirtschaftlichen Entwicklung. Hofinger und Michenthaler (1998, S. 18) schreiben dazu „Der Arbeitsklima-Index ist somit auch als Frühwarnsystem für negative Entwicklungen in der Arbeitswelt anzusehen, die sich in einer Beeinträchtigung des tätigkeitsbezogenen Wohlbefindens von Beschäftigten niederschlagen. Er setzt an den unmittelbaren individuellen Beobachtungen und Erfahrungen an, reagiert also nicht nur feinfühlicher, sondern auch rascher als objektive, quantitative Maßzahlen.“

## Verortung des Arbeitsklima Index im Theorienspektrum

Im Wesentlichen beschäftigen sich drei wissenschaftliche Disziplinen – ungeachtet der exakten begrifflichen Unterscheidung – mit Arbeitsklima und Arbeitszufriedenheit: Psychologie, Soziologie und Ökonomie. Sie lassen sich auch zumindest grob den unterschiedlichen Analyseebenen zuordnen: die Psychologie beschäftigt sich eingehend mit der Schnittstelle Mensch-Arbeit und untersucht, wie Arbeitstätigkeit auf den Menschen wirkt und wie er dabei denkt, fühlt und sich verhält. Die Soziologie wiederum interessiert sich für soziale Gruppe und das Zustandekommen von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima in diesen Gruppen, sie fokussiert auch stärker auf eine betriebliche Ebene und lässt sich derart der Mesoebene zuordnen. Die Ökonomie wieder interessiert sich für Arbeitsklima auf einer gesamtgesellschaftlichen bzw. gesamtwirtschaftlichen Ebene – also Makroebene – primär im Gefüge anderer wirtschaftlicher Kennzahlen und Prognoseinstrumente.

Der Arbeitsklima Index versucht den Bogen zwischen den drei Ebenen zu spannen und beinhaltet daher aus allen Disziplinen Ansätze und Fragestellungen, wie im Folgenden gezeigt wird. Der Schwerpunkt liegt jedoch an der Schnittstelle von Meso- und Makroebene. In einer Studie von Raml (2006) konnten die Wechselwirkungen des Arbeitsklima Index an dieser Schnittstelle (Zusammenhang mit anderen wirtschaftlichen Kenngrößen, wie z.B. Arbeitslosenquote, Wirtschaftsklima, Vertrauen in Institutionen) belegt werden.

Die Verortung des Arbeitsklima Index drückt sich auch durch das Befragungssetting bzw. das methodische Design aus: Die Interviews werden persönlich zu Hause bei den Berufstätigen durchgeführt, die Stichprobe ist repräsentativ für die gesamt erwerbstätige Bevölkerung (also auch Arbeitsuchende). Im Gegensatz dazu finden psychologisch geprägte Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit meist in Betrieben statt und beschränken sich daher auf kleinräumigere Untersuchungseinheiten.

Der Arbeitsklima Index unterscheidet sich folglich von den gängigen (psychologisch geprägten) Messinstrumenten zur Erhebung von Arbeitszufriedenheit, denn wie bereits eingangs erläutert beansprucht er für sich auch keine Arbeitszufriedenheitsmessung einzelner Personen, sondern soll Arbeitsklima erfassen, wodurch eine ganzheitlichere Sicht auf die komplexen Zusammenhänge zwischen den arbeitenden Menschen, der gesamtgesellschaftlichen Stimmung und dem Wirtschaftsklima möglich wird.

Es soll nun aus heutiger Sicht rückblickend betrachtet werden, welche Aspekte der Arbeitsweltforschung und

Arbeitszufriedenheitsforschung durch den Arbeitsklima Index abgedeckt werden und welchen Theorien dieser mehr oder weniger nahe steht. Zu diesem Zweck erscheint es zunächst sinnvoll, sich den zahlreichen Facetten von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima zuzuwenden und dann zu prüfen, welche Aspekte durch den Arbeitsklima Index abgedeckt werden und welche nicht. Das Fragenprogramm des Arbeitsklima Index entspricht 25 Einzelfragen, wobei der Gesundheitsmonitor mit 14 Basisfragen und 17 Zusatzfragen als fixe Ergänzung des ursprünglichen Instruments ebenso in alle Betrachtungen miteinbezogen wurde. Zudem sind ca. 40 weitere Fragen zum Thema Arbeit, Leben und Gesundheit Teil des Fragenprogramms.

In der Arbeitszufriedenheitsforschung gibt es zahlreiche Forschungsfelder und viele kontrovers diskutierte Schwerpunkte, die die Komplexität des gesamten Themenbereichs widerspiegeln. Schon in Bezug auf die Terminologie und Definition von Arbeitszufriedenheit lassen sich in der Literatur unterschiedlichste Auffassungen finden. Im allgemeinen Sprachgebrauch aber auch in der Forschungswelt werden viele Begriffe synonym für Arbeitszufriedenheit verwendet, z. B. Arbeitsklima, Arbeitsmoral, Betriebsklima, Arbeitsfreude, Arbeitsorientierung, Arbeitsbewusstsein oder Unternehmenskultur. Dieser Umstand erschwert es, die Arbeitszufriedenheit einer empirischen Überprüfung zu unterziehen. Außerdem wurde die Messung von Arbeitszufriedenheit in den letzten Jahren mehrfach als äußerst schwierig gesehen, weil eine Vielzahl von Faktoren die Erhebung erschweren. Beispielsweise ist Arbeitszufriedenheit niemals unbeflügelt von der empfundenen Lebenszufriedenheit einer Person und umgekehrt. Darüber hinaus kommen eine Reihe von problematischen Aspekten wie z. B. sozial erwünschtes Antwortverhalten oder Erinnerungsfehler zum Tragen, die man bei Kirchler (2011) nachlesen kann. Das Konzept der Arbeitszufriedenheit steht seit Jahrzehnten im Mittelpunkt kritischer Auseinandersetzungen von Psychologen und Sozialwissenschaftlern, wobei die Vorstellungen zur Entstehung der Arbeitszufriedenheit unterschiedlichster Autorengruppen sehr weit auseinander gehen – das zeigt die Vielfalt an theoretischen Modellen, die zu diesem Thema existieren.

Die Messung von Arbeitszufriedenheit an sich wirft einige Probleme auf. Die Operationalisierung des Phänomens, soziale Erwünschtheit, kognitive Fehler, Subjektivität der Zufriedenheit sind Beispiele für mögliche Fehlerquellen bei der Messung von Arbeitszufriedenheit.

# Inhaltliche Komponenten und Facetten der Arbeitszufriedenheit / Arbeitsklima

Roedenbeck (2004) setzte sich in seiner Arbeit zum Ziel, alle bisher veröffentlichten Annahmen zur Arbeitszufriedenheit zu systematisieren und zu analysieren, welche Aspekte all diesen Theorien gemeinsam sind. Zudem veröffentlichte er auf Basis seiner Erkenntnisse das „komplexe Modell der Arbeitszufriedenheit“, das unter Berücksichtigung aller relevanten Ansätze zu diesem Thema entwickelt wurde. Der Autor trug in seiner Studie alle bis zu diesem Zeitpunkt existierenden Theorien zum diskutierten Thema zusammen und extrahierte aus ihnen jeweils die wesentlichsten Aspekte. Dazu konzentrierte er sich nicht nur auf theoretische Annahmen, sondern zog auch Fragebögen heran, die für die Erfassung von Arbeitszufriedenheit entwickelt worden waren. So wurde es möglich Überschneidungen und Unterschiede zwischen den verschiedenen Ansätzen herauszuarbeiten. Er identifizierte 219 einzelne Aspekte und fasste diese zu 61 Detail-Facetten und vier Hauptfacetten zusammen.

Die nachstehende Abbildung zeigt eine vereinfachte Darstellung der Facettenstruktur. Die vier Hauptdimensionen decken neben dem sozialen Bereich auch den affektiv-emotionalen und den kognitiv-intellektuelle Bereich ab. Die Rahmenbedingungen der Arbeit werden durch die instrumentell-materielle Facette abgedeckt (siehe Abbildung 1).

Die Komponenten des Arbeitsklima Index Frageprogramms (inkl. Gesundheitsmonitor) wurden mit den von Roedenbeck angenommenen Aspekten abgeglichen und auf Übereinstimmung geprüft. Dabei muss an dieser Stelle gesagt werden, dass mit Definitionsunterschieden weitgehend pragmatisch umgegangen wurde. Alle rot hinterlegten Begriffe weisen darauf hin, dass dieser Aspekt im Messinstrument (Arbeitsklima Index) abgefragt wird.

Abbildung 1: Facetten von Arbeitsklima & Arbeitszufriedenheit nach Roedenbeck (2004)

soziale Facette	affektiv – emotionale Facette	kognitiv – intellektuelle Facette	instrumentell – materielle Facette
Vorgesetzte & Manager	Zuneigung	Leistungsbereitschaft	Verpflegung
Vertrauen	Stolz	Verpflichtung	Sicherheit
Untergebene	Spaß	Verantwortung	Organisation
Support	Langeweile	Sinnhaftigkeit	Bezahlung
Status	Identifizierung	Selbstachtung	Benefits
Moral & Sitte	Glücksgefühl	Kreativität	Arbeitszeit
Kollegen & andere	Enttäuschung	Interesse	Arbeitsweg
Klima & Interaktion	kognitive Belastung	Fertigkeiten	Vibration
Informationsfluss	seelische Belastung	Entwickl.: Persönlichkeit	Unfallschutz
Gerechtigkeit	körperliche Belastung	Entwicklung: Karriere	Temperatur
Feedback	Abneigung	Einfluss	Lichteinfall
Fairness		Einbindung	Lärm
Beitrag z. Gesellsch.		Bedeutung	Geruch
Autorität		Anforderung	Platzgestaltung
Autonomie		Aktivität	Arbeit an sich
Anerkennung			

Wie aus der oben stehenden Abbildung ersichtlich ergaben sich insgesamt 41 Übereinstimmungen von 58 möglichen. Vor allem im Bereich der instrumentell-materiellen Facette zeigte sich eine fast 100%ige Übereinstimmung. Der Arbeitsklima Index deckt zwar nicht alle relevanten Aspekte ab, die durch arbeitspsychologische Theorien im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit wichtig erscheinen, er beinhaltet aber auch etliche Aspekte, die weit über den Horizont der klassischen Ansätze hinaus gehen. Besonders betont sei an dieser Stelle das Thema Arbeitsplatzsicherheit, das gerade zum heutigen Zeitpunkt als wichtiger Faktor in Bezug auf Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz hervorgehoben wird. Diese Komponente fehlt in der Zusammenstellung der Facetten von Roedenbeck (2004) gänzlich, findet sich aber dafür im Arbeitsklima Index wieder. Andererseits findet beispielsweise der Teilaspekt „Feedback“ – im Bereich der sozialen Facetten als ausschlaggebende und zentrale Variable für Arbeitszufriedenheit angeführt – keine augenscheinliche (direkte) Entsprechung im Arbeitsklima Index. Im Zuge der Entwicklung des Instrumentariums wurde jedoch festgestellt, dass Feedback, Rückmeldung bzw. Anerkennung durch die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Führungsstil (im Unternehmen) subsumiert werden können. Wichtig war es damals, das Instrument auf einen Umfang von ca. 15 bis 20 Befragungsminuten zu begrenzen, wodurch stark zusammenhängende Fragen und Facetten stark von Redundanzen befreit wurden. Eine Reihe von Facetten wurde ab 2008 bei der Entwicklung des Arbeitsgesundheitsmonitors – der auf der Handlungsregulationstheorie von Hacker (1998) beruht – berücksichtigt, der als Bestandteil bzw. Erweiterung des Arbeitsklima Index zu verstehen ist und parallel mit diesem durchgeführt wird. Andere Aspekte, wie z.B. Gerechtigkeit, wurden in eigenen Studien mit Hilfe des Arbeitsklima Index untersucht und führten zu zufriedenstellenden Ergebnissen (z.B. Raml, 2009): durch ergänzende Fragen konnte gezeigt werden, dass dieser Aspekt beispielsweise gut durch die Beurteilung der Position als Arbeitnehmer/-in in der Gesellschaft, des Einkommens und der Zufriedenheit mit den Kollegen/-innen abgedeckt wird.

Der durchgeführte Abgleich folgte der Frage, welche Aspekte aus gängigen Arbeitszufriedenheits-Theorien im Arbeitsklima Index vorhanden sind, darüber hinaus muss allerdings an dieser Stelle ergänzt werden, dass der Arbeitsklima Index viele weitere Bereiche aufgreift, die von den klassischen theoretischen Modellen völlig draußen gelassen werden. So soll im Folgenden gezeigt werden, wie viel unterschiedliche Fragestellungen aus der Arbeitswelt durch den Arbeitsklima Index beantwortet werden können. Grob zusammengefasst deckt der Arbeitsklima Index folgende Themenbereiche ab:

- ▶ Berufliche Tätigkeiten, Nebenjobs, berufliche Biografie
- ▶ Arbeitszeit, Zeitmodelle, Work-life-balance, Arbeitswege, Pendeln
- ▶ Unternehmen: Sitz, Größe, Branche, Betriebsrat
- ▶ Einkommen: Zufriedenheit und Auslangen, Transfers, soziale Position
- ▶ Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen
- ▶ Perspektiven: Arbeitsmarkt, Karriere, Zukunft, Weiterbildung
- ▶ Führungskräfte: Umgang mit Mitarbeitern, Unterstützung durch Vorgesetzte, Autonomie
- ▶ Sorgen & Ängste, Chancengleichheit, Arbeitslosigkeit, Lebenszufriedenheit, wirtschaftliche Situation

Der Arbeitsgesundheitsmonitor beinhaltet die folgenden Themen (wieder grob zusammengefasst):

- ▶ körperliche Beschwerden
- ▶ psychische Beeinträchtigungen: Depressivität, Gereiztheit, Motivationsverlust, Burnout
- ▶ Positiv Indikatoren der Gesundheit: soziale Gesundheit, Vertrauen in eigene Leistungsfähigkeit, Entwicklungspotenzial
- ▶ Gesundheitsverhalten in der Freizeit
- ▶ Gesundheitsförderung im Betrieb: Verhalten- und Verhältnisprävention

## Kompatibilität mit gängigen Theorien

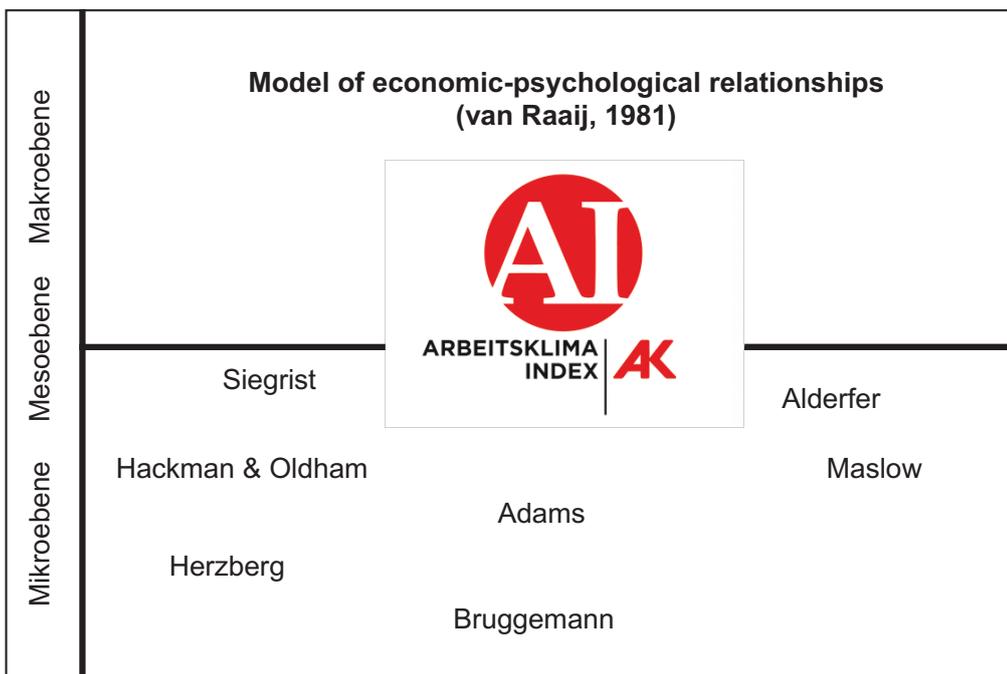
Aus dem Grad der Übereinstimmung zwischen den einzelnen theoretischen Aspekten und den Inhalten des Arbeitsklima Index, war es möglich, die Theorien aus den klassischen Ansätzen zu selektieren, mit denen der Arbeitsklima Index gut kompatibel ist. Letztlich ergab sich für sieben (arbeits-)psychologische Theorien eine mehr oder weniger große Übereinstimmung. Nachdem der Arbeitsklima Index aber kein klassisches arbeitspsychologisches Verfahren ist, das ausschließlich der Erfassung von Arbeitszufriedenheit dient, sondern mehr auf die Zusammenhänge und Auswirkungen der gesamtgesellschaftlichen Stimmung mit dem Wirtschaftsgeschehen – also soziologisch orientiert ist – abzielt, ergab sich die größte Übereinstimmung mit einem Modell, das aus der ökonomischen Psychologie stammt. Es handelt sich dabei um das „Model of economic – psychological relationships“ das von W. F. van Raaij 1981 vorgestellt wurde. Das Modell thematisiert genau jene Annahmen, die dem Arbeitsklima Index bei seiner Entwicklung zugrunde gelegt wurden. Es stellt einen schlüssigen theoretischen Hintergrund dar und soll als übergeordneter Rahmen gesehen werden. Eine detaillierte Erläuterung der modellspezifischen Annahmen und Informationen zum Autor folgen an einer späteren Stelle.

Folgende psychologische Theorien weisen deutliche Berührungspunkte mit dem Arbeitsklima Index auf:

- ▶ Modell der beruflichen Gratifikationskrise (Siegrist, 1996)
- ▶ Formen der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, 1975)
- ▶ Equity-Theorie (Theorie zum Gleichheitsprinzip der Gerechtigkeit) (Adams, 1965)
- ▶ Zwei-Faktoren-Theorie (Motivator-Hygiene-Theorie) (Herzberg, 1959)
- ▶ Bedürfnishierarchie/ Bedürfnispyramide (Maslow, 1954)
- ▶ ERG – Theorie (Existence Relatedness Growth) (Alderfer, 1972)
- ▶ Job-Characteristics-Model (Hackman & Oldham, 1980)

Die nachstehende Grafik veranschaulicht nochmals das Ergebnis des Abgleichs. Im unteren Bereich der Grafik ist das Resultat des Vergleichs mit klassischen, gut bekannten Theorien bildlich dargestellt, wobei die räumlich gegebene Distanz auch auf mehr oder weniger Nähe hinweist. Das Model of economic-psychological relationships (van Raaij, 1981) scheint räumlich abgesetzt in der oberen Hälfte der Grafik auf. Es handelt sich dabei nicht um ein Modell der Arbeitszufriedenheit, sondern um ein Modell an der Schnittstelle zwischen Psychologie und Ökonomie. Wie später noch im Detail gezeigt wird, besteht zwischen der Grundidee des Arbeitsklima Index und diesem Modell große Ähnlichkeit. Dementsprechend soll dieser Ansatz auch als zentraler Ankerpunkt und theoretischer Rahmen für den Arbeitsklima Index gesehen werden.

Abbildung 2: Verortung des Arbeitsklima Index im Theorienspektrum



Jeder Ansatz soll nun kurz im Hinblick auf die Passung mit dem Arbeitsklima Index erläutert werden.

Das **Modell der beruflichen Gratifikationskrisen** (Siegrist, 1996) beschreibt die Entstehung von Distress-Erfahrungen durch soziale Krisen und damit einhergehende, negative Emotionen. Berufliche Gratifikationskrisen entstehen durch ein Ungleichgewicht zwischen hoher Verausgabung (geforderte berufliche Leistung) und vergleichsweise niedriger Belohnung im Erwerbsleben in Form von Einkommen, Anerkennung und Arbeitsplatzsicherheit. Dies beruht auf der Annahme, dass in arbeitsbezogenen Tauschprozessen die grundlegende Norm der sozialen Reziprozität verletzt ist, denn nach Siegrist (1996) kann Selbstregulation nur über berufliche Statuskontrolle aufrechterhalten werden, die wiederum aus dem Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit (Kompetenzgefühl), Selbstbewertung (Selbstwertgefühl) und Selbsteinbindung (Zugehörigkeitsgefühl) resultiert. Kommt es nicht zur Gewährleistung von statusgebundenen Optionen (Leistungs-, Belohnungs- und Zugehörigkeitsoptionen) seitens der Gesellschaft, führt dies zu negativen Emotionen und folglich zu einer sozialen Krise. Die Konsequenz sind nachhaltige emotionale und psychobiologische Stressreaktionen, die gesundheitliche Auswirkungen haben können. Der Zusammenhang zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und Herz-Kreislauf Erkrankungen ist unbestritten und konnte vom Autor bereits mehrfach empirisch belegt werden. Personen mit übersteigter Verausgabungsneigung, die ein spezifisches motivationales Muster exzessiver Leistungsbereitschaft aufweisen, sind von gesundheitlichen Folgen beruflicher Gratifikationskrisen besonders stark betroffen. Das Konzept leistet einen Beitrag zur Früherkennung von Arbeitsstress, da durch die Ermittlung von unausgeglichene Verhältnissen zwischen Verausgabung und Belohnung (ERI – Effort Reward Imbalance) gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen identifiziert werden können. Zudem weist die Theorie einen direkten Bezug zu belastenden Aspekten wirtschaftlicher Globalisierung auf (Arbeitsintensivierung, Arbeitsplatzunsicherheit, prekäre Bezahlung, mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte) und basiert auf dem evolutionär wichtigen Prinzip sozialer Reziprozität von Leistung und Gegenleistung.

2005 wurde ein zusätzliches Fragenprogramm in den Arbeitsklima Index eingeschaltet, das die wichtigsten Aspekte der Theorie abbildet. Anhand dieser Daten entwickelte Raml (2009) in seiner Dissertation das Fragenprogramm des Arbeitsgesundheitsmonitors und konnte zeigen, dass der Arbeitsklima Index mit dem Modell

beruflicher Gratifikationskrisen von Siegrist kompatibel ist. Es konnte belegt werden, dass Fragen der Gerechtigkeit mit gesundheitlichen Beschwerden – insbesondere im psychosomatischen Bereich (z.B. Bluthochdruck) – einhergehen.

Das **Modell der Qualitäten der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann** (1975) basiert nicht auf der Analyse der Gesamtarbeitszufriedenheit, sondern betrachtet einzelne Qualitäten, also verschiedene Zustände der Zufriedenheit. In diesem Modell wird das Verhältnis zwischen Person und Situation als dynamisch verstanden: Veränderungen der Arbeitssituation durch die Person in Abhängigkeit von ihren situativen Kontroll- und Einflussmöglichkeiten werden ebenso berücksichtigt wie Veränderungen der Ziele und des Anspruchsniveaus auf der Seite der Person. In diesem Licht ist Arbeitszufriedenheit nicht ein Produkt, sondern Abbild eines Prozesses, und es geht nicht um Quantitäten, sondern um Qualitäten von Zufriedenheit. Welche Form der Arbeitszufriedenheit auftritt, ist zunächst von einem individuellen Vergleich zwischen den eigenen Bedürfnissen und Erwartungen einerseits (= SOLL) und den Möglichkeiten ihrer Realisierung in der jeweiligen Arbeit andererseits (= IST) abhängig. Je nach Ausgang des SOLL-IST-Vergleichs und des Anspruchsniveaus ergeben sich dann die unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit.

- ▶ **Progressive Arbeitszufriedenheit:** Der Soll-Ist-Vergleich ist positiv und das Anspruchsniveau steigt dadurch.
- ▶ **Stabilisierte Arbeitszufriedenheit:** Der Soll-Ist-Vergleich ist positiv und das Anspruchsniveau bleibt unverändert.
- ▶ **Resignative Arbeitszufriedenheit:** Der Soll-Ist-Vergleich ist negativ und zur Kompensation sinkt das Anspruchsniveau.
- ▶ **Pseudo-Arbeitszufriedenheit:** Der Soll-Ist-Vergleich ist negativ und das Anspruchsniveau bleibt unverändert, dafür wird die Situation verfälscht (geschönt) wahrgenommen.
- ▶ **Fixierte Arbeitszufriedenheit:** Der Soll-Ist-Vergleich ist negativ und das Anspruchsniveau bleibt unverändert und auf Lösungsversuche wird verzichtet.
- ▶ **Konstruktive Arbeitszufriedenheit:** Der Soll-Ist-Vergleich ist negativ und das Anspruchsniveau bleibt unverändert aber man arbeitet an Lösungsversuchen.

In den vergangenen Jahren entwickelte Büssing (1991, 1992, 1998, 1999; zitiert nach Kirchler, 2011) das Modell

weiter, wobei das ursprüngliche Modell um die wahrgenommene Kontrollierbarkeit ergänzt wurde (Büssing, 1999).

Im Rahmen seiner Diplomarbeit erhob Raml (2006) einige Zusatzaspekte, um die Beziehung zwischen dem Arbeitsklima Index und den verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann analysieren zu können. Es ergaben sich eindeutige Korrespondenzen, die für die Kompatibilität der beiden Ansätze sprechen. Darüber hinaus wurde über mehrere Jahre hinweg das Konzept der resignativen Arbeitszufriedenheit anhand von wenigen zusätzlichen Fragestellungen kontinuierliche gemessen und ausgewertet.

**Hackman und Oldham** (1980) beschäftigten sich mit der Frage, was eine „gute“ Arbeit ausmacht und entwickelten das **Job-characteristics-model**, ein Modell, das Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung aufzeigt, um den Anreiz der Arbeit für die Arbeitnehmer im Betrieb zu erhöhen. Die von den Autoren postulierte „Motivationspotenzial-Formel“ beinhaltet Aspekte, die in ihrer Kombination positive Auswirkungen auf die psychische Befindlichkeit der Mitarbeiter/-innen haben und zu höherer Arbeitsleistung führen können. Dem Konzept folgend beinhaltet jede Tätigkeit ein Motivationspotenzial, das sich aus folgenden Variablen zusammensetzt: Anforderungsvielfalt, Rückmeldung aus der Aufgabenerfüllung, Autonomie, Ganzheitlichkeit und Bedeutsamkeit. Das Motivationspotenzial einer Arbeitssituation ergibt sich aus der mathematischen Verknüpfung der fünf Kernmerkmale, wobei Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit und Bedeutung kompensatorischen Charakter haben (additive Verknüpfung) und Autonomie und Feedback unabdingbare Voraussetzungen sind (multiplikative Verknüpfung).

Im Folgenden sind die Bedeutungen der Kernaspekte näher erläutert:

- ▶ **Variabilität/ Anforderungsvielfalt:** Ausmaß, in dem eine Arbeit verschiedenartige Tätigkeiten verlangt und den Einsatz unterschiedlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten erfordert.
- ▶ **Ganzheitlichkeit:** Ausmaß, in dem eine Arbeit die Erledigung vollständiger Aufgaben mit einem erkennbaren Anfang und einem sinnvollen Ende erfordert.
- ▶ **Bedeutsamkeit der Aufgabe:** Ausmaß, in dem eine Arbeit Einfluss auf das Leben/ die Arbeit anderer Personen hat.
- ▶ **Autonomie:** Ausmaß, in dem eine Arbeit der ausführenden Person Freiräume gewährt, den Arbeitsablauf

nach eigenen Vorstellungen zu gestalten und geeignete Arbeitsverfahren zu entwickeln.

- ▶ **Rückmeldung:** Ausmaß, in dem der Person durch die Ausführung der Arbeitstätigkeit selbst Informationen über die Wirksamkeit ihrer Arbeitshandlungen vermittelt werden.

Bei optimaler Erfüllung der fünf Komponenten kommt es vermittelt über psychologische Erlebniszustände zu positiven Auswirkungen auf die Arbeit. Es resultiert hohe intrinsische Motivation, hohe Qualität der Arbeitsleistung, hohe Arbeitszufriedenheit und niedrige Fluktuation.

Durch das Fragenprogramm des Arbeitsklima Index werden die Aspekte „Autonomie“ und „Bedeutsamkeit der Aufgabe“ explizit abgefragt. Die Komponenten Ganzheitlichkeit und Anforderungsvielfalt werden zwar nicht direkt in Form von Fragestellungen abgefragt, sie werden aber implizit im Hinblick auf die Gesamtzufriedenheit mit der Tätigkeit einbezogen z. B. durch die Frage nach der Qualität der „Arbeit an sich“.

Die 1954 publizierte Bedürfnishierarchie von **Maslow** (1954) ist eigentlich eine Motivationstheorie; sie wird aber immer wieder auch im Zusammenhang mit Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit angeführt, da sie die Grundvoraussetzungen für die Entstehung von Motivation und Zufriedenheit thematisiert. Der Autor unterscheidet fünf Klassen von Motiven:

- ▶ **Physiologische Grundbedürfnisse:** befinden sich auf der untersten Ebene der Hierarchie. Dazu zählen elementare Bedürfnisse des Menschen, welche zur Aufrechterhaltung des menschlichen Organismus beitragen (z. B. Nahrung).
- ▶ **Sicherheitsbedürfnisse:** bauen auf den physiologischen Bedürfnissen auf und umfassen das Bedürfnis nach Sicherheit, Struktur, Ordnung, Recht, Grenzziehung und Schutz beziehungsweise Angstfreiheit.
- ▶ **Soziale Bedürfnisse:** beschreiben das menschliche Bedürfnis nach Zugehörigkeit zu Gruppen.
- ▶ **Bedürfnisse nach Wertschätzung:** Erfolg, Selbstvertrauen, Kompetenz, aber auch von der Gruppe abhängige Bedürfnisse wie Macht, Status und Beachtung.
- ▶ **Selbstverwirklichung als Wachstumsmotiv:** steht an der Spitze der Bedürfnishierarchie und umfasst Entfaltung, Selbstaktualisierung und Entwicklung des eigenen Potentials.

Die Kategorien lassen sich in eine Rangordnung bringen. Nur nach Befriedigung niederer Bedürfnisse werden höhere aktiviert. Die ersten vier Klassen werden Defizitmotive (=Bedürfnis erst dann aktiviert, wenn ein Mangel oder Defizit erkannt wird, sie sind befriedigt, wenn ein Mangel aufgehoben wird) genannt. Im Sinne Maslows kann Arbeitszufriedenheit erst entstehen, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind, das heißt die unteren Stufen der Pyramide müssen gegeben sein.

**Alderfer (1969; zitiert nach Kirchler, 2011)** entwickelte Maslows Theorie weiter und legte die Basis für empirische Überprüfungen mit seinen drei Gruppen von Kernbedürfnissen (ERG – Existence Relatedness Growth)

- ▶ Existenzbedürfnisse (existence)
- ▶ Beziehungsbedürfnisse (relatedness)/ soziale Bedürfnisse
- ▶ Wachstumsbedürfnisse (growth)/ Entfaltungsbedürfnisse

Die Existenzbedürfnisse entsprechen Maslows physiologischen und Sicherheitsbedürfnissen. Das Beziehungsbedürfnis fasst die sozialen Bedürfnisse und die Ich-Motive zusammen und das Bedürfnis nach Selbsterfüllung bezeichnet Alderfer als „growth needs“. Er nimmt nicht nur die Wirkung von Motiven auf die nächst höheren an, sondern beschreibt auch eine Auswirkung auf die jeweils untergeordneten Bedürfnisse. Das heißt, wenn ein Bedürfnis befriedigt ist, wird das Bedürfnis auf der nächst-höheren Ebene aktiviert, eine Nichtbefriedigung eines Bedürfnisses kann jedoch die darunter oder auch die darüber liegenden aktivieren.

Die Fragen des Arbeitsklima Index decken die Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit ab und thematisieren auch die möglichen Entwicklungsperspektiven in der Arbeitstätigkeit. Zudem zielen einzelne Fragen auf die sozialen Aspekte der Arbeitssituation ab und beziehen sich explizit auf die Zufriedenheit mit der Arbeit an sich und dem Leben insgesamt. Nicht zuletzt gibt es eigene Fragen, die sich auf die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung (im Sinne von Wachstumsmotivation und Wachstumsbedürfnis) beziehen.

**Herzberg (1959)** nahm in seiner Zwei-Faktoren-Theorie an, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit von je zwei unterschiedlichen Faktorengruppen beeinflusst werden: Motivatoren und Hygienefaktoren. Dementsprechend sah er Zufriedenheit und Unzufriedenheit auch nicht als zwei Pole eines Kontinuums sondern als unabhängige Dimensionen. Motivatoren bewirken Zufriedenheit, hängen mit dem Inhalt der Arbeit zusammen. Bei-

spiele für solche Kontextfaktoren sind Anerkennung, die Beschaffenheit der Tätigkeit selbst, Verantwortung, Weiterentwicklung oder Aufstiegsmöglichkeiten. Sie wirken intrinsisch motivierend und resultieren in einer ‚Expansionsmotivation‘, die durch das Streben nach Wachstum durch Aufgabenbewältigung gekennzeichnet ist. Hygienefaktoren können Unzufriedenheit auslösen, nicht aber Zufriedenheit bewirken und beziehen sich auf die Arbeitsumgebung. Beispiele für diese Kontextfaktoren sind Bezahlung, Führungsstil, Status, Arbeitsumgebung, Kollegen, Unternehmenspolitik. Die daraus entstehende Motivation wird auch ‚Defizitmotivation‘ genannt, die Befriedigung durch Vermeidung von Deprivation findet. Je nachdem welche Faktoren in der Arbeitssituation vorherrschend sind, bilden sich Stimmungslagen.

Der Arbeitsklima Index beinhaltet einige Fragen, die sich auf die wesentlichen Aspekte der Zwei-Faktoren-Theorie beziehen. Beispielsweise werden folgende Themen abgefragt: Einkommen, Status als Arbeitnehmer/-in, Ansehen des Unternehmens, Rahmenbedingungen, soziale Beziehungen, Verantwortung, etc.

**Adams** entwickelte die **Gleichheitstheorie** (1963; zitiert nach Kirchler, 2011) in der Annahme, dass Arbeitnehmer/-innen permanent Vergleiche zwischen eingebrachten Leistungen für das Unternehmen (Inputs) und den dafür vom Unternehmen erhaltenen Outputs (z. B. Lohn, Sicherheit, Status, Sozialleistungen) anstellen. Zugleich finden Gegenüberstellungen zwischen den Inputs der Kollegenschaft und deren Outputs statt. Je nachdem wie dieser Vergleich ausfällt, beeinflusst das Ergebnis des Vergleichs das Verhalten und die Motivation des Subjekts. Man fühlt sich „gerecht“ oder „ungerecht“ behandelt. Es können nur drei verschiedene Situationen zwischen dem Arbeitnehmer und der Vergleichsperson auftreten. Ist das Gefühl der Ungerechtigkeit aufgekommen, so versucht der Arbeitnehmer einen als gerecht empfundenen Zustand durch Veränderungen seines Inputs, durch Einwirkungen auf die Vergleichsperson oder auf den Arbeitgeber bezüglich des Outputs herbeizuführen. Er kann auch eine andere Vergleichsperson wählen oder auf weitere Vergleiche verzichten, was einer Resignation gleichkommt.

Im Arbeitsklima Index finden sich einige Fragen, die sich auf die Einkommenssituation der Befragten beziehen (Zufriedenheit mit dem Einkommen, Auslangen). Der Vergleich mit Kollegen/-innen wird implizit durch die Aspekte abgedeckt, die sich auf die Zufriedenheit mit der gesamten Arbeitssituation beziehen.

## Das „Model of economic-psychological relationships“

W. F. van Raaij publizierte 1981 im Journal of Economic Psychology einen Artikel, in dem er das „**Model of economic-psychological relationships**“ vorstellte. Er setzte sich in seiner Arbeit mit der gesamtgesellschaftlichen Stimmung und dem Einfluss des Wirtschaftskontexts auf die Individuen im System auseinander und beschrieb das Zusammenspiel der relevanten Faktoren folgendermaßen: Gesellschaftliche Interpretations- und Wahrnehmungsprozesse nehmen im wirtschaftlichen Gesamtgefüge eine bedeutende Rolle ein. Die Wahrnehmung des Arbeitsklimas, der Beschäftigungssituation (Arbeitsmarktchancen) und der Wirtschaftslage bestimmt die Planung wirtschaftlichen Handelns und prägt somit die Wirtschaft an sich.

Ökonomische Handlungen und Entscheidungen des Einzelnen werden nicht nur von persönlichen Gegebenheiten, sondern auch von kulturellen und allgemeinen ökonomischen Faktoren bestimmt, wobei hier vor allem die individuelle Wahrnehmung und Interpretation ausschlaggebend ist. Diese Zusammenhänge wurden von Raml (2006) bereits untersucht, und es konnten – zum Teil zeitlich versetzte – Wechselwirkungen zwischen Arbeitsklima und Vertrauen in Institutionen, Wahrnehmung des Wirtschaftsklimas, Inflation und Arbeitslosigkeit gezeigt werden.

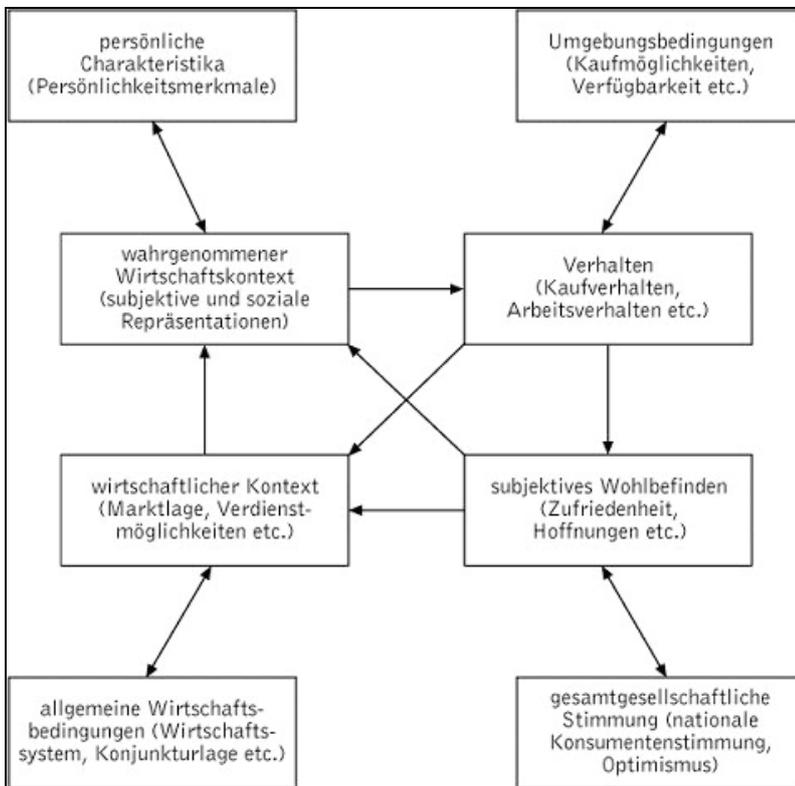
Die wirtschaftliche Situation wird auf der einen Seite durch die Handlungen der Menschen im Gefüge

bestimmt, zum anderen beeinflusst der wirtschaftliche Kontext aber auch die Befindlichkeit und die Handlungen der Menschen – es ergibt sich also eine Wechselwirkung. Diese Feststellung erinnert an das 3-Ebenenmodell, das eingangs betrachtet wurde.

Van Raaij (1981) beschrieb in seinem Modell die Vernetzung von ökonomischen und psychologischen Faktoren. In seinem Model of economic-psychological relationships griff er folgende Variablen auf:

- ▶ allgemeine Wirtschaftsbedingungen (Wirtschaftssystem, Konjunkturlage etc.),
- ▶ wirtschaftlicher Kontext (Marktlage, Verdienstmöglichkeiten etc.),
- ▶ wahrgenommener Wirtschaftskontext (subjektive und soziale Repräsentationen wirtschaftlichen Geschehens),
- ▶ persönliche Charakteristika (Persönlichkeitsmerkmale, soziale Herkunft etc.)
- ▶ Umgebungsbedingungen (Kaufmöglichkeiten, Verfügbarkeit, Hindernisse etc.)
- ▶ Verhalten (Kaufverhalten, Arbeitsverhalten etc.)
- ▶ subjektives Wohlbefinden (Zufriedenheit, Hoffnungen etc.) sowie
- ▶ gesamtgesellschaftliche Stimmungen (Konsumklima, Arbeitsklima, Optimismus etc.)

Abbildung 3: Beziehungen zwischen den einzelnen Komponenten des Modells (aus Kirchler, 2011, S. 21).



Kirchler (2011) beschrieb die Annahmen des Modells wie folgt. Die allgemeinen Wirtschaftsbedingungen innerhalb eines Landes – das sind z. B. staatliches Wirtschaftssystem, Konjunkturlage, Wirtschaftspolitik, ökologische Bedingungen etc. beeinflussen den wirtschaftlichen Kontext (Marktlage, persönliche Finanzlage, Art der Beschäftigung, Einkommensquellen etc.). Aus systemtheoretischer Perspektive stellt das Wirtschaftssystem den Rahmen politischer und wirtschaftlicher Aktivitäten im Staat und im internationalen Austausch dar. Die Beziehungen zwischen allgemeiner Wirtschaftslage und den finanziellen Möglichkeiten der Haushalte und Firmen werden hier deutlich, da sich beide Einflussgrößen ständig verändern und in einer Wechselwirkung zueinander stehen.

Die subjektive Interpretation der wirtschaftlichen Bedingungen, die von Individuen den Personen in privaten Haushalten und Unternehmen auf der Basis ihrer Eigenheiten, ihrer Werte, Ziele, Erwartungen und Befürchtungen vorgenommen wird, bezeichnet man als wahrgenommenen Wirtschaftskontext. Es wird deutlich, dass Persönlichkeitsmerkmale und der wirtschaftliche Kontext die Interpretation wirtschaftlicher Bedingungen

beeinflussen, wobei beispielsweise folgende Aspekte des Wirtschaftsklimas unterschiedlich wahrgenommen werden: erwartete Preisentwicklungen, die subjektiv wahrgenommene Einkommensverteilung und die empfundene Verteilungsgerechtigkeit.

Das Verhalten der Konsumenten und Unternehmer (z. B. Kaufverhalten, Arbeitsverhalten, Personalentscheidungen) hängt überwiegend von der wahrgenommenen Wirtschaftslage ab. Die gegebene Wirtschaftslage wird durch subjektive Wahrnehmungsprozesse und Interpretationstendenzen modifiziert. Diese Informationsverarbeitungsprozesse wiederum werden beispielsweise durch Medien und eine Vielzahl von Umwelteinflüssen beeinflusst.

Subtile Preissteigerungen alltäglicher Konsumgüter könnten von Konsumenten als langsam steigende Inflation interpretiert werden, was eine Anpassung ihres Kaufverhaltens zur Folge haben könnte. Ebenso wäre es denkbar, dass Unternehmer ihre Investitionschancen je nach Kreditkosten hoch oder niedrig einschätzen und dementsprechend ihre Entscheidungen in diesem

Bereich anpassen. Außerdem beeinflussen Gespräche mit anderen relevanten Personen Meinungen und Urteile über die Arbeitslosenrate, Umweltverschmutzung, Inflation und Energiekosten. Diese Bewertungen der Situation beeinflussen erneut die Einschätzung der ökonomischen Gegebenheiten und wirken sich somit auch auf das Verhalten von Einzelpersonen aus. Letztlich wirkt sich also die wahrgenommene Wirtschaftslage auf die Relation von Angebot und Nachfrage aus.

Situative Einflüsse wie Umgebungsbedingungen können Handlungen (Verhalten) trotz des Wunsches, sie auszuführen (z. B. Konsumwünsche), verhindern. Beispielsweise könnte der Zustand der Arbeitslosigkeit das Kaufverhalten einer Person stark dämpfend beeinflussen. Umgekehrt wird angenommen, dass sich eine zufriedenstellende Arbeitssituation und Zufriedenheit mit dem Einkommen förderlich auf Kaufverhalten auswirken.

Das subjektive Wohlbefinden wird definiert als Diskrepanzerlebnis zwischen Erwartungen und Realität und verdichtet sich über die Gesamtheit wirtschaftender Personen zum gesamtgesellschaftlichen Stimmungsbild. Die Lebenszufriedenheit einer Person wird unter anderem von folgenden Komponenten beeinflusst: Gesundheitszustand, soziale Beziehungen und finanzielle Situation. Das subjektive Wohlbefinden über Personen aggregiert, drückt sich in Zufriedenheit oder Misstimmung im Staat aus. Das subjektive Wohlbefinden, welches auch von der persönlichen Arbeitsplatzsituation beeinflusst wird, determiniert demnach auch die wirtschaftlichen Entwicklungen (Werbestrategien, Güter werden bedürfnisgerecht gestaltet, Wünsche der Konsumenten werden

berücksichtigt) ebenso wie das Konsumentenverhalten (Konsum- und Sparneigungen, Investitionstendenzen etc.).

Das beschriebene Modell erklärt wie sich das wirtschaftliche Geschehen vermittelt über Drittvariablen und das subjektive Wohlbefinden wechselseitig beeinflussen. Die Beziehungen zwischen den einzelnen im Modell angesprochenen Aspekten werden erläutert und die Verbindung zwischen individuellen Handlungen und Stimmungen von Einzelpersonen und der allgemeinen Wirtschaftslage wird veranschaulicht. Besonders wichtig scheint die Erkenntnis, dass die allgemeine Wirtschaftslage sich auf die Produktivität der Unternehmen auswirkt und somit in Zusammenhang mit anderen Einflussgrößen maßgebliche Auswirkungen auf die Konsumentenstimmung hat. Letztere hat wiederum Konsequenzen für das Arbeitsklima und die Arbeitsmarktsituation, wodurch sich letztlich spürbare Folgen auf individueller Ebene ergeben. Die daraus resultierenden Verhaltensänderungen sind wiederum entscheidend für die gesamtgesellschaftliche Stimmung, die sich letztlich aus den Stimmungslagen aller Einzelpersonen im Staat konstituiert. Zweifellos gibt es noch viele weitere Faktoren, die in diesem komplexen Geschehen eine Rolle spielen, dennoch beschreibt das von van Raaij angenommene Modell die Grundidee des Arbeitsklima Index und bildet einen guten theoretischen Rahmen zur Verfügung, der insbesondere in der Zukunft die Analyse und Weiterentwicklung leiten kann. Die in den ersten Publikationen zum Arbeitsklima Index beschriebenen Überlegungen ähneln den Annahmen im soeben erläuterten Modell.

## Weitere Information zu van Raaij

Prof. Dr. W. F. van Raaij absolvierte sein Studium der Psychologie in der Zeit von 1967-1968 an der Universität Leiden in den Niederlanden und war dann für drei Jahre Assistenzprofessor am Institut für Management Research (Department für Business Administration). Seit 1979 ist er als Professor für ökonomische Psychologie an der Universität Tilburg tätig und war maßgeblich an der Erstellung des Curriculums für ökonomische Psychologie beteiligt. Für eine Dauer von insgesamt vier Jahren unterbrach er seine Anstellung an der Universität Tilburg und absolvierte eine Gastprofessur an der Universität von Illinois. Darauf folgte eine Anstellung an der Rotterdam School of Management (RSM), wobei er schließlich wieder an die Universität Tilburg zurückkehrte und dort bis heute aktiv ist. Er ist Experte auf dem Gebiet der ökonomischen Psychologie und forscht schwerpunktmäßig an der Schnittstelle zwischen Ökonomie und Psychologie. Van Raaij beschäftigt sich beispielsweise mit psychologischen Aspekten des Konsumentenverhaltens und finanziellen Entscheidungen. Zudem führte er auch Untersuchungen zur Konsumentenstimmung, Kaufentscheidungen, Marketingstrategien und Vertrauen durch. Außerdem untersuchte er bereits die Auswirkungen von Rezession und Inflation auf das Konsumentenverhalten, Kauf- und Freizeitaktivitäten und Tourismus. Weiters veröffentlichte der Autor Studien, die sich mit der Einstellung zum Euro befassen und thematisierte in zahlreichen Publikationen die Beziehung zwischen Mikro- und Makroebene. Besonders in den letzten Jahren widmete er sich der Rolle von Affekten beim Konsumentenverhalten.

Sein Ansatz verbindet das wirtschaftliche Geschehen, das auf der Makroebene gesehen wird, mit der Mikroebene und den Individuen, deren Einfluss maßgeblich für Veränderungen im ökonomischen System sind. Die Trennung zwischen Gesellschaft und Einzelperson ist künstlich, weil letztlich jeder Mensch Teil der Gesellschaft ist.

Van Raaijs Modell wurde in vielerlei Hinsicht auch von anderen Autoren aufgegriffen. Sowohl in der Wirtschaftspsychologie aber auch im Marketing fand der Ansatz großen Anklang und wurde auch in den folgenden Bereichen vielfach zitiert: Vertrauensforschung, Lebenszufriedenheitsforschung, Risikowahrnehmung und Risikoforschung, psychologische Aspekte von Kaufverhalten, Einstellung zu Geld.

Beispiele für Publikationen, die mit der Theorie des Autors argumentieren:

- Kirchler, E. & Hoelzl, E. (2011). Economic and psychological determinants of consumer behavior. *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*, Vol 219(4), 195-197.
- Kucuk, S. U. (2005). Impact of consumer confidence on purchase behavior in an emerging market, *Journal of International Consumer Marketing*, 4, S. 201 – 212.
- Ölander, F. (2005). Consumer psychology: Not necessarily a manipulative science, *Consumers, Policy and the Environment*. In K. G. Grunert & J. Thøgersen (2005) *Consumers, Policy and the Environment A Tribute to Folke Ölander*, S. 1 - 22.

## Der Arbeitsklima Index als externes Kriterium im Validierungsprozess eines Screening-Verfahrens

Das IFES Institut für empirische Sozialforschung hat 2014 ein Screening-Verfahren entwickelt, das zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz dient: MAPs - Messung und Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (IFES, 2014; publiziert in Heider & Klösch, 2015).

Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) umfasst die Ermittlung und Bewertung von Belastungen, die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen, sowie die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen. IFES hat mit MAPs ein den hohen Anforderungen nach Objektivität, Validität und Reliabilität genügendes Instrument entwickelt, um die Belastungen umfassend und generalisiert zu ermitteln und die weiteren Schritte der Bewertung, Maßnahmenentwicklung und -durchführung zu unterstützen. Es entspricht den Kriterien der DIN EN ISO 10075-3 und ist insbesondere besonderer Berücksichtigung der Novelle des ASchG 2013 konzipiert worden. In 58 Einzelfragen bildet MAPs die vier Hauptdimensionen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ab: Aufgabenanforderungen & Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung sowie Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation. Erhoben werden auftretende objektive Belastungen und nicht damit verbundene subjektive Beanspruchungen. MAPs ermöglicht es Unternehmen, Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können und somit ein Gesundheitsrisiko bergen, zu identifizieren und nach Tätigkeitsgruppen oder Organisationseinheiten - bis hin zum einzelnen Arbeitsplatz - zu lokalisieren. Damit unterstützt MAPs die Feststellung des Handlungsbedarfs und erleichtert die Konzeption und Priorisierung der gegensteuernden Maßnahmen.

Die Entwicklung eines qualitativ hochwertigen psychometrischen Verfahrens ist ein aufwendiger Prozess der neben der Recherche theoretischer Grundlagen und der Fragebogenkonstruktion auch die Überprüfung der Gütekriterien beinhaltet. Unter Gütekriterien im messtechnischen Sinne versteht man Forderungen, die an Erhebungsinstrumente angelegt werden, um die Qualität der Erhebungsmethode sicherzustellen. Grundsätzlich unterscheidet man Haupt- und Nebengütekriterien. Die drei Hauptgütekriterien sind Objektivität, Reliabilität und Validität. Unter Objektivität im testtheoretischen Sinne versteht man die Unabhängigkeit der Untersuchungsergebnisse von den Rahmenbedingungen. Reliabilität oder Zuverlässigkeit eines Instruments gibt den

Grad der Messgenauigkeit an, mit dem ein Test ein bestimmtes Merkmal misst (unabhängig davon, was er zu messen beansprucht) (Bühner, 2011; Kubinger, 2006). Unter Validität versteht man im eigentlichen Sinne das Ausmaß, in dem ein Test das misst, was er zu messen beansprucht. Man unterscheidet grundsätzlich drei Arten der Validität: Inhaltsvalidität, Kriteriumsvalidität und Konstruktvalidität.

Unter Kriteriumsvalidität versteht man den Zusammenhang des Testergebnisses mit einem oder mehreren Außenkriterien, mit denen das Verfahren aufgrund seines Messanspruchs korrelieren sollte.

Im Rahmen der Entwicklung von MAPs wurde die Kriteriumsvalidität anhand von Korrelationskoeffizienten zwischen Items von MAPs und Fragen aus dem Arbeitsklima Index gezeigt. MAPs misst explizit Belastungen am Arbeitsplatz während der Arbeitsklima Index eindeutig Beanspruchungen abfragt. Wenn es zum Auftreten von Beanspruchungen kommt, so muss es dort im Vorfeld Belastungen gegeben haben, die sich letztlich zu einer Fehlbeanspruchung entwickelt haben. Der Unterschied zwischen Belastung und Beanspruchung sei an dieser Stelle zum besseren Verständnis des Nachweises kurz erläutert: Belastungen sind objektive Größen, die für alle Personen gleich groß sind. Beispielsweise macht es aus belastungstechnischer Sicht keinen Unterschied, ob eine kleine, zarte Person oder eine große und kräftigen Person einen 50kg schweren Rucksack tragen muss, denn beide sind derselben Belastung ausgesetzt: 50 kg Gewicht des Rucksacks. Anders verhält es sich aber mit der Beanspruchung, denn obwohl beide Personen im vorigen Beispiel den gleichen Rucksack zu tragen hatten, wird die jeweilige Beanspruchung, die dadurch bei diesen Personen entsteht, unterschiedlich ausfallen. Es liegt nahe, dass die kleinere und zartere Person mehr Kraft aufwenden muss und mehr Energie verbrauchen wird, als die große und starke Person. Somit wird die Beanspruchung der kräftigeren Person wesentlich geringer ausfallen, als die der kleinen Person und das obwohl beide der gleichen Belastung ausgesetzt waren.

Für die Überprüfung der Kriteriumsvalidität von MAPs wurde daher folgende Hypothese aufgestellt: Wenn Personen bei der Befragung mit MAPs Belastungen angeben, die auf sie einwirken, dann erhöht sich für die angegebenen Belastungen auch das Risiko einer Beanspruchung in diesem Bereich. Somit sollten jene Personen, die beispielsweise angeben, dass sie durch Leistungsdruck belas-

tet sind, auch höhere Beanspruchungen, die aus diesem Bereich resultieren können, rückmelden. Daher müsste sich zwischen den entsprechenden Items von MAPs und den dazu passenden Aspekten des Arbeitsklima Index Fragenprogramms deutliche Zusammenhänge zeigen. Die Annahme konnte bestätigt werden. Es zeigten sich deutliche, signifikante Korrelationskoeffizienten zwischen den beiden Instrumenten. Beispielsweise ergab sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Belastung „ständig überdurchschnittlich hohe Arbeitszeit“

(MAPs) und der psychischen Beanspruchung durch Entgrenzungsphänomene (Arbeitsklima Index).

Im Entwicklungsprozess von MAPs wurde dieses Resultat als Beleg für die Kriteriumsvalidität herangezogen, aber auch für den Arbeitsklima Index ergeben sich daraus nützliche Schlussfolgerungen, da die berichteten Befunde auch die Messqualität des Arbeitsklima Index stützen und ihm insbesondere in Bezug auf Beanspruchungsaspekte zu gute kommen.

## Fazit

Nachdem nun ausführlich die Entwicklung des Arbeitsklima Index beschrieben wurde und anschließend die Verortung im theoretischen Spektrum vorgenommen wurde, sollen nochmals die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst werden.

Der Arbeitsklima Index wurde vor rund 17 Jahren ohne Anlehnung an eine bestimmte wissenschaftliche Theorie entwickelt, dennoch wurden dem Instrument damals fundierte Überlegungen zugrunde gelegt, die das Instrument soziologisch prägten. Es war nicht die Intention der Entwickler, ein Erhebungsinstrument zu schaffen, das Arbeitszufriedenheit im klassischen Sinne erfasst. Vielmehr wurde versucht ein Konzept zu entwickeln, das es erlaubt, über die Erfassung individueller Einschätzungen gesamtgesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen zuverlässig vorherzusagen. Der Arbeitsklima Index als gesamtgesellschaftliches Barometer versucht als feines Sensorium die zweite Seite der wirtschaftlichen Medaille abzubilden, nämlich die Auswirkungen des ökonomischen Wandels auf das subjektive Erleben und Empfinden der Arbeitnehmer/-innen.

22

Die Klassifizierung eines Instruments als „theoriefrei“ bedeutet nicht, dass das Verfahren gänzlich im theoriefreien Raum entstanden ist, der Bezug zu Theorien ist vielmehr implizit (Raml, 2009). Bei dem Versuch, den Arbeitsklima Index im theoretischen Spektrum sämtlicher arbeitspsychologischer Theorien zu verorten zeigten sich viele Übereinstimmungen mit klassischen Theorien der Arbeitszufriedenheit. Zugleich ergaben sich aber auch Unterschiede, die es möglich machten, die Nähe bzw. Distanz des Arbeitsklima Index zu den besagten Modellen zu ermitteln. Besonders beeindruckend war die Übereinstimmung mit dem Model of economic-psychological relationships von W. F. van Raaji, das 1981 erstmals publiziert wurde. Die Annahmen dieses Modells sind den Grundsätzen des Arbeitsklima Index bemerkenswert ähnlich. Das Modell beschreibt die komplexen Zusammenhänge zwischen den wirtschaftlichen

Bedingungen, dem wahrgenommenen wirtschaftlichem Kontext und dem persönlichen Verhalten. Außerdem verdeutlicht der Ansatz auch den Einfluss von Umgebungsbedingungen auf individuelle Handlungen und die Befindlichkeit von Einzelpersonen, wobei dies wiederum Auswirkung auf die gesamtgesellschaftliche Stimmung hat. Letztere beeinflusst schließlich wieder die wirtschaftliche Lage und ökonomische Entscheidungen sämtlicher Akteure im System.

Der Arbeitsklima Index verfolgt genau diesen Ansatz und fungiert durch die Einschätzung von Einzelpersonen als gesamtgesellschaftliches Stimmungsbarometer und prognostiziert so auch die wirtschaftliche Entwicklung. Dadurch stellt er eine Verbindung zwischen Mikro- und Makroebene her und zeigt so auch die Wechselwirkung dieser beiden Instanzen auf. Der Regelkreis, den van Raaji in seinem Modell beschreibt, stimmt mit den Grundannahmen des Arbeitsklima Index überein (siehe empirisch belegte Beispiele in Raml, 2006).

Dementsprechend soll das Model of economic-psychological relationships als übergeordneter theoretischer Rahmen dienen, der das Gesamtverständnis des Arbeitsklima Index unterstreicht. Andere arbeitspsychologische Theorien, die sich auf der Mikroebene finden und gemeinsame Aspekte aufgreifen, zeigen Überschneidungen im Hinblick auf Details und weisen darauf hin, dass der Arbeitsklima Index neben globalen Zusammenhängen auch Detailaspekte adäquat abbildet, die von klassischen Arbeitszufriedenheitstheorien verwendet werden.

Der implizite Bezug des Arbeitsklima Index zu psychologischen und ökonomischen Theorien kann somit bestätigt werden, wobei der Bezug besonders zu einer Theorie deutlich gegeben ist. Diese posthoc attestierte Nähe zu bestimmten theoretischen Konstrukten verleiht dem Instrument als normative Instanz des (interessen)politischen Handelns noch mehr Gewicht.

## Literaturverzeichnis

- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.
- Bühner, M. (2011). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (3., aktualisierte Auflage). München: Pearson Verlag.
- Büssing, A., Bissels, T., Fuchs, V. & Perrar, K.-M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52, 999-1028.
- Hacker, W. (1998). Allgemeine Arbeitspsychologie: psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesely.
- Haider, A. & Klösch, J. (2015). Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Wien: ÖGB Verlag.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hofinger, C. & Michenthaler, G. (1998). Der Arbeitsklima-Index: ein mikrobasiertes Messinstrument für die Entwicklung der Arbeitswelt. *Diskurs Sozial*, 1, S. 17–38. Verein für Arbeitsmarkt und Sozialforschung.
- Hofinger, C., Kein, C., Michenthaler, G. & Raml, R. (2009). Zwölf Jahre österreichischer Arbeitsklima Index. In E. Kistler & F. Mußmann (2009), *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe* (S. 122 – 142). Hamburg: VSV Verlag.
- Kirchler, E. (Hrsg.). (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Facultas: Wien
- Kirchler, E. (2011). *Wirtschaftspsychologie: Individuen, Gruppen, Märkte, Staat*. Göttingen: Hogrefe.
- Kubinger, K. D. (2009). *Psychologische Diagnostik Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen: Hogrefe.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harpers.
- Raml, R., Korunka, C., Kirchler, E., Hoelzl, E. (2007). Arbeitsklima und Vertrauen in Interessenvertretungen und politische Institutionen. *WISO*, 3 S. 91 – 111. Linz.
- Raml, R. (2006). *Arbeitsklima-Index und Gesellschaft. Eine Exploration sozialer Wahrnehmungsprozesse*. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Raml, R. (2009). *Positive Indikatoren der Gesundheit im Kontext Arbeit. Eine interdisziplinäre Erweiterung des Gesundheitsbegriffs und dessen Folgen für die Differenzierung gesundheitlicher Lagen bei unselbständig Beschäftigten*. Dissertation. Wien und Graz.
- Raml, R. (2012). *Der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor*. Presseunterlagen.
- Roedenbeck, M. (2004). *Ein komplexes Modell der Arbeitszufriedenheit*. Diplomarbeit. Berlin.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit. Eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben*. Göttingen: Hogrefe.
- Van Raaij, W. F. (1981). *Economic Psychology*. *Journal of Economic Psychology*, 1, S. 1–24.

