

liche Ziele von KollegInnen oder Vorgesetzten behindert oder blockiert werden. (vgl. Rosenstiel/Nerdinger 2011, S.385-390)

Für die Situation von Lehrlingen und deren Arbeits- bzw. Ausbildungszufriedenheit lässt dies erwarten, dass sich erlebte Gerechtigkeit und eine Abstimmung zwischen betrieblichen und persönlichen Zielen ebenso positiv auf das Verhalten auswirken wie die Perspektive, auch nach Abschluss der Lehre im Betrieb verbleiben zu können.

Wie für die Motivation gilt auch für die Arbeits- bzw. Ausbildungszufriedenheit, dass sie im Spannungsfeld zwischen Individuum und Rahmenbedingungen steht und im Prozess der Arbeit bzw. Ausbildung entsteht. Bestimmend für diesen Prozess sind Merkmale der Arbeits- bzw. Ausbildungssituation, Eigenschaften der Person sowie deren Interaktion im Arbeits- bzw. Ausbildungsprozess. Bedeutsam für die Feststellung von Arbeits- bzw. Ausbildungszufriedenheit ist die Bewertung der Arbeits- bzw. Ausbildungssituation durch die arbeitenden bzw. auszubildenden Personen. Diese Bewertung entsteht durch Soll-Ist-Vergleiche, in denen Ziele, Motive, Ansprüche und Wertvorstellungen als Soll-Werte den Bedingungen, unter denen die Arbeitsleistung erbracht wird bzw. die Ausbildung erfolgt, als Ist-Werte gegenübergestellt werden. (Vgl. Quante-Brandt/Grabow 2008, S.19.)

IV.4.1 Facetten der Arbeitszufriedenheit nach Spector

Spector identifiziert 1997 für seine Job Satisfaction Survey (JSS) neun Facetten der Arbeitszufriedenheit. Als quantitatives Instrument entwickelt, unterteilt die JSS Arbeitszufriedenheit in neun voneinander weitgehend unabhängige Faktoren, die in ihrer Gesamtheit eine gute Erklärung für die globale Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz liefern.

Abb. 5: Facetten der Arbeitszufriedenheit nach Spector

Bereich	Bezeichnung lt. Spector	Definition
Bezahlung	Pay	Zufriedenheit mit der Bezahlung und Gehaltserhöhungen
Aufstiegschancen	Promotion	Zufriedenheit mit den Möglichkeiten befördert zu werden
Vorgesetzte	Supervision	Zufriedenheit mit dem unmittelbaren Vorgesetzten
erhaltene Leistungen	Fringe Benefits	Zufriedenheit mit erhaltenen freiwilligen Sozialleistungen
bedingte Belohnung	Contingent Reward	Zufriedenheit mit der Belohnung (nicht zwingend monetär), die man für eine gute Arbeitsleistung erhält
Arbeitsbedingungen	Operating Conditions	Zufriedenheit mit Regeln und Arbeitsabläufen
KollegInnen	Coworkers	Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen
Natur der Arbeit	Nature of Work	Zufriedenheit mit der Art der Arbeit, die man macht
Kommunikation	Communication	Zufriedenheit mit der Kommunikation innerhalb der Organisation

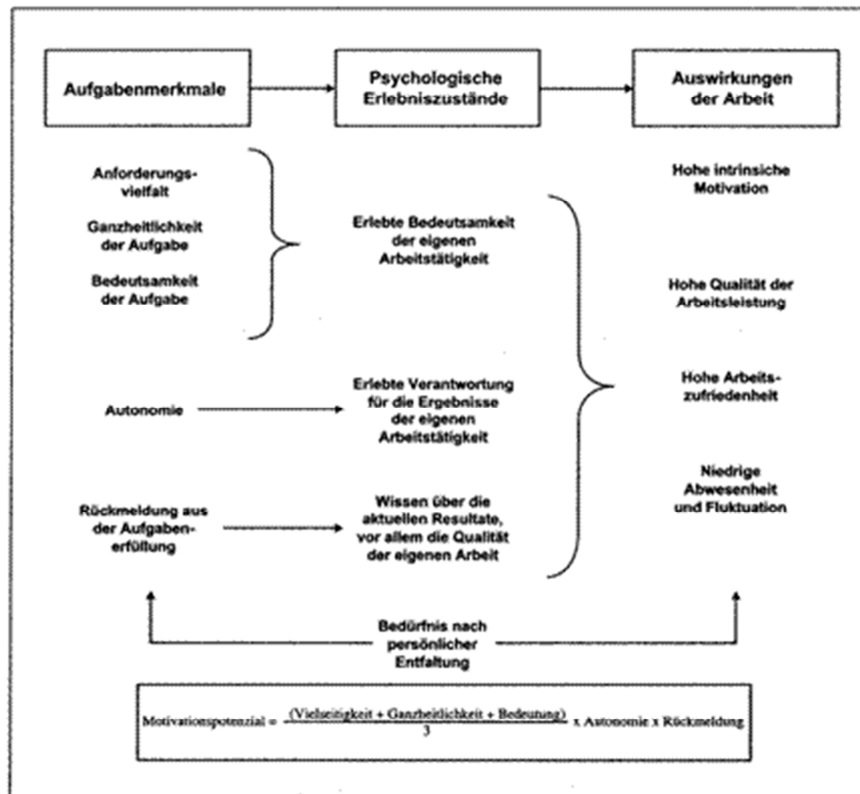
Quelle: Spector 1997, S.8; eigene Übersetzung und Adaptierung

Ergänzend zu den Aspekten der Arbeitszufriedenheit werden nachfolgend Theorien herangezogen, die sich teils mit den Kategorien Spectors überschneiden, teils aber auch deutlich darüber hinausgehen und jeweils andere Bereiche und Aspekte der Arbeitsmotivation zum Inhalt haben.

IV.4.2 Job Characteristics Theory

In ihrem Modell der „job characteristics“ stellen Hackman und Oldham (1974) das Konzept des Motivationspotenzials der Aufgabe in den Mittelpunkt. Sie beschäftigen sich damit, wie Aufgaben beschaffen sein müssen, damit MitarbeiterInnen aus ihrer Tätigkeit unmittelbar intrinsische Motivation ziehen können.

Abb. 6: Übersicht über Job Characteristics Theory



Quelle: Rosenstiel/Nerdinger 2011, S.98

Ihrer Theorie nach können Motivationspotenziale dann ausgeschöpft werden, wenn die Beschäftigten ihre Arbeitstätigkeit als bedeutsam erleben, Verantwortung für die Ergebnisse ihrer Tätigkeit empfinden und über die Resultate und Qualität ihrer Arbeit Bescheid wissen. Diese „psychologischen Zustände“ führen zu hoher intrinsischer Motivation, hoher Qualität der Arbeitsleistung, hoher Arbeitszufriedenheit und niedriger Abwesenheit und Fluktuation. Damit es zu diesen erwünschten Ergebnissen kommt, muss die Tätigkeit fünf „Aufgabenmerkmale“ erfüllen. Wie stark diese auf die Zielgrößen wirken, hängt neben dem individuellen Wissen und den Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin v.a. von der Stärke des persönlichen Wachstumsbedürfnisses ab.