

## Kurzbeiträge

Jochen Prümper, Klaus Hartmannsgruber und Michael Frese

### KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse<sup>1</sup>

**Dokumentation:** Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, Jg. (N.F.13) 3, 125–132.

**Schlagwörter:** Arbeitsanalyse, Arbeitsinhalte, Humankriterien der Arbeit, Messung der Arbeits- und Organisationsituation.

#### Zusammenfassung

Ausgewählte Items der Arbeitsanalyseinstrumente ISTA (Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse) von Semmer (1984), ISTA-C (Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Computerarbeitsplätze) von Zapf (1991), „Fragebogen zur Erfassung der Stressbedingungen am Arbeitsplatz“ von Frese (1992), „Fragebogen zur sozialen Unterstützung“ von Frese (1989a), JDS (Job Diagnostic Survey) von Hackman und Oldham (1975), SAA (Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse) von Udris und Alioth (1980) und „Erhebungsbogen zur Erfassung des Betriebsklimas“ von v. Rosenstiel et al. (1982) wurden zu einem „Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse“ zusammengestellt und einer Faktorenanalyse unterzogen. Das Ergebnis waren die elf Faktoren „Handlungsspielraum“, „Vielseitigkeit“, „Ganzheitlichkeit“, „Soziale Rückendeckung“, „Zusammenarbeit“, „Qualitative Arbeitsbelastung“, „Quantitative Arbeitsbelastung“, „Arbeitsunterbrechungen“, „Umgebungsbelastungen“, „Information und Mitsprache“ und „Betriebliche Leistungen“, die durch insgesamt 26 Items erfaßt werden. Jeder dieser Faktoren besteht aus zwei bis drei Items. Trotz dieser Testkürze verfügt der KFZA über zufriedenstellende Item- und Skalenwerte. Die gesamte Bearbeitungszeit des KFZA beträgt weniger als 10 Minuten.

*KFZA – A Short Questionnaire for Job Analysis*

#### Abstract

Selected items of the job analysis instruments ISTA (Instrument for Stress-Related Job Analysis; Semmer, 1984), ISTA-C (Instrument for Stress-Related Job Analysis of Com-

puter Work; Zapf, 1991), „Questionnaire on Stress-Conditions at Work“ (Frese, 1992), „Questionnaire for Social Support“ (Frese, 1989a), JDS (Job Diagnostic Survey; Hackman & Oldham, 1975), SAA (Subjective Job Analyzing; Udris & Alioth, 1980) and „Working-Climate“ (v. Rosenstiel et al., 1982) were integrated to „A Short Questionnaire for Job Analysis“. By factor analysis the following 11 factors could be extracted: „Scope of Action“, „Variability“, „Holistic Job“, „Social Support“, „Cooperation“, „Qualitative Stress at Work“, „Quantitative Stress at Work“, „Interruption“, „Environmental Stress“, „Information and Participation“ and „Benefits“. These factors refer to 26 items with each of the factors being represented by two to three items. Despite its brevity, the questionnaire demonstrates satisfying item- and scale values. Filling it out takes less than 10 minutes.

#### 1 Einleitung

Aufgrund einer Expertenbefragung zur Bedeutung psychologischer Arbeits- und Aufgabenanalyse kommen Hamborg und Schweggenhäußer (1993) zu dem Ergebnis, daß Instrumente zur Arbeitsanalyse zu anwenderunfreundlich, zu zeitaufwendig und zu umständlich in der Durchführung sind, daß sich ihre Analyseergebnisse schlecht kommunizieren lassen und daß sie für nicht psychologisch geschulte Anwender zu hohe Anforderungen an theoretisches Hintergrundwissen stellen. Die Folge ist, daß derartige Instrumente in der betrieblichen Praxis kaum Einsatz finden – „in der Regel Einzelprojekte oder einmalige Erhebungs- und Veränderungsaktionen“ bleiben (Greif, 1991, S. 243 f.). Damit stellt sich die Frage, wie sich die Bereitschaft zum Einsatz von Arbeitsanalyseinstrumenten in der betrieblichen Praxis erhöhen läßt.

Eine Möglichkeit besteht in der Entwicklung eines Kurz-Fragebogens zur Arbeitsanalyse, der als „Screening-Instrument“ sowohl einen ökonomischen Einsatz als auch eine ökonomische Auswertung ermöglicht. Die Ergebnisse dieses „Screening-Instruments“ sollen von Arbeits- und Organisationspsychologen

in kommunizierbarer Form Betriebspraktikern vorgelegt werden können, um unmittelbar konkrete Gestaltungsmaßnahmen erarbeiten zu können. Im folgenden wird ein derartiger „Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)“ vorgestellt. Dabei handelt es sich im engeren Sinne nicht um die Neuentwicklung eines Verfahrens, sondern vielmehr um eine Sammlung ausgewählter „Markieritems“ aus bewährten Instrumenten zur psychologischen Arbeitsanalyse. Unter „Markieritems“ werden in diesem Zusammenhang Fragen verstanden, die aufgrund von Einsatzerfahrungen und Itemanalysen von bereits durchgeführten Untersuchungen die wichtigsten Aspekte der Arbeits- und Organisationsstruktur am eindeutigsten repräsentieren.

#### 2 Theoretische Überlegungen

##### 2.1 Kriterien für die Auswahl bewährter Instrumente

Bei der Entwicklung eines Kurz-Fragebogens zur psychologischen Arbeitsanalyse stellt sich eingangs die Frage, welche Instrumente als „Steinbrüche“ für ein derartiges Vorhaben in Frage kommen. Aufgrund der Fülle theoretisch fundierter und empirisch erprobter Verfahren (für eine Übersicht vgl. Gael, 1988; Karg & Staehle, 1982; Kubicek & Welter, 1985; Sonntag, 1987) fiel diese Entscheidung nicht leicht. Da als Grundlage des KFZA aus Gründen der Ökonomie lediglich Instrumente in die engere Wahl kommen sollten, die sich der Fragebogenmethode bedienen, wurden bewährte Beobachtungsverfahren wie VERA (Oesterreich & Volpert, 1991), RHIA (Leitner, Volpert, Greiner & Hennes, 1987), KABA (Dunckel et al., 1993), AET (Rohmert & Landau, 1979), P-TAI (Kannheiser, Hormel & Aichner, 1993) oder TBS (Hacker, Iwanowa & Richter, 1983) aus der näheren Betrachtung ausgeschlossen. Des weiteren war es unser Interesse, Tätigkeiten nicht zu klassifizieren – wie es z. B. im FAA (Frieling & Hoyos, 1978) bzw. PAQ (McCormick & Jeanneret, 1988) oder im „Job-Task Inventory Approach“ (Christal & Weissmuller, 1988) der Fall ist –, sondern positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur zu erfassen. Derartige Verfahren wurden ebenfalls nicht weiter auf ihre nähere Eignung hin untersucht.

Schließlich wurden die bestehenden Verfahren daraufhin überprüft, inwieweit sie theoretisch fundiert und empirisch erprobt waren und ob sie neben der Berücksichtigung der aus der klassischen Testtheorie übernomme-

<sup>1</sup> Dieser Beitrag entstand im Rahmen des Projektes „Verlag 2000: Eine benutzerfreundliche integrierte Lösung für die mittelständische Verlags- und Druckereibranche unter Berücksichtigung von zu verbessernden Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten“. Dieses Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF – Fkz: 01 HK 601/8). Wir danken Andreas Kensik für die kritische Durchsicht des Manuskripts.

nen Hauptgütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität und Nebengütekriterien wie Normierbarkeit, Vergleichbarkeit, Ökonomie und Nützlichkeit (Lienert, 1989) auch die für Instrumente zur Arbeits- und Organisationsdiagnose bedeutsamen Qualitätsansprüche wie Einfachheit in Gebrauch und Auswertung, Beeinträchtigungsfreiheit (Garantie der Anonymität) oder finanzieller, zeitlicher und personeller Aufwand erfüllten (Kühlmann & Franke, 1989). Die folgenden sieben bewährten Fragebogen-Instrumente kamen schließlich in die nähere Auswahl:

- *Erhebungsbogen zur Erfassung des Betriebsklimas* von v. Rosenstiel, Falkenberg, Hehn, Henschel und Warns (1982)
- *Fragebogen zur Erfassung der Stressbedingungen am Arbeitsplatz* von Frese (1992)
- *Fragebogen zur sozialen Unterstützung* von House (o. J.) und Caplan, Cobb, French, Harrison und Pinneau (1982) in der Übersetzung von Frese (1989a)
- *ISTA* (Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse) von Semmer (1984)
- *ISTA-C* (Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Computerarbeitsplätze) von Zapf (1991)
- *JDS* (Job Diagnostic Survey) von Hackman und Oldham (1975)
- *SAA* (Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse) von Udris und Alioth (1980)

## 2.2 Bewährte arbeitsanalytische Instrumente

### 2.2.1 Verfahren zur stressbezogenen Arbeitsanalyse

*ISTA* (Semmer, 1984), *ISTA-C* (Zapf, 1991), der *Fragebogen zur Erfassung der Stressbedingungen am Arbeitsplatz* (Frese, 1992) und der *Fragebogen zur sozialen Unterstützung* (Frese, 1989 a) lassen sich gemeinsam unter die Überschrift „Stressbezogene Arbeitsanalyse“ einordnen (Greif, Bamberg & Semmer, 1991). Theoretische Grundlage dieser Verfahren ist das transaktionale, kognitive Stresskonzept von Lazarus (1966). Eine stressbezogene Arbeitsanalyse muß Angaben darüber machen können, welche Arbeitsbedingungen als Stressoren wirken können (Semmer & Dunckel, 1991).

### 2.2.2 Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse (SAA)

Das *Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse* (SAA) von Udris und Alioth (1980) erfaßt die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation durch die Beschäftigten. Es kann für eine breite Vielfalt unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten sowohl als eigenständiges Instrument zur Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitssituation, als auch als Instrument der Ermittlung des Ist-Zustandes

im Rahmen einer Analyse der Ist-Soll-Discrepanz wie der subjektiven Tätigkeitsanalyse (STA) eingesetzt werden (vgl. Ulich, 1994).

### 2.2.3 Job Diagnostic Survey (JDS)

Der Job Diagnostic Survey (JDS) von Hackman und Oldham (1975) ist ein Verfahren zur Erfassung des subjektiven Erlebens objektiver Arbeitssituationen aus der „Perspektive motivationspsychologischer Beschreibungs- und Erklärungsansätze“ (Schmidt, Kleinbeck, Ottmann & Seidel, 1985, S. 162). Der JDS soll dazu geeignet sein, bestehende Arbeitsplätze vor der Einleitung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu untersuchen und die Wirksamkeit von Umstrukturierungsmaßnahmen zu überprüfen (Hackman & Oldham, 1975, S. 168).

### 2.2.4 Erhebungsbogen zur Erfassung des Betriebsklimas

Unter „Betriebsklima“ wird die subjektive Abbildung der Arbeitssituation bei den Arbeitenden verstanden (v. Rosenstiel et al., 1982; v. Rosenstiel, 1992). Entscheidend ist jedoch nicht die Einstellung des einzelnen, sondern die des „aggregierten sozialen Kollektivs“ (v. Rosenstiel et al., 1982, S. 49). In der Diskussion um die Gestaltung menschengerechter Arbeitsplätze kann ein gutes Betriebsklima als ein selbständiges Unternehmensziel gesehen werden.

## 3 Die Untersuchung

### 3.1 Auswahl der Items

Als Kriterien für die Auswahl der Items wurde ihre theoretische Fundiertheit, die Relevanz der ihnen übergeordneten Konstrukte, die testtheoretischen Gütekriterien, die Eleganz und Prägnanz der verwendeten Wortwahl sowie die Eignung für ein einheitliches Frage- und Antwortschema herangezogen (allerdings mußten dennoch einige Items umformuliert werden). In die engere Wahl kamen schließlich 31 Items.

Zur Aufklärung des empirischen Zusammenhangs der zugrundeliegenden theoretischen Konstrukte sowie zu einer Gliederung des Datenmaterials für betriebliche Rückmeldungen wurden diese Fragen einer Stichprobe vorgelegt und anschließend einer Faktorenanalyse (orthogonal, keine Faktorenzahlvorgabe, Kaiser-Normalisation) unterzogen. Bei der Faktorenanalyse sollte zusätzlich zu der theoretischen Interpretation berücksichtigt werden, daß trotz der Zugeständnisse, die ein Kurzfragebogen an die Gesamtitemanzahl machen muß, jedes Konstrukt Skalencharakter aufweisen sollte. Dies hieß, daß jede Skala über mindestens zwei, aber

höchstens drei Items operationalisiert werden sollte.

### 3.2 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurde der KFZA an 278 Büroangestellte aus 25 Unternehmen ausgegeben. 196 Fragebögen wurden retourniert. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 70,9%. Von den Befragten waren 55 männlichen und 135 weiblichen Geschlechts (6 Personen ohne Angabe). Die befragten Personen waren im Durchschnitt 38,4 Jahre alt und seit durchschnittlich 9,6 Jahren in ihrem Betrieb tätig.

### 3.3 Beschreibung des Kurz-Fragebogens zur Arbeitsanalyse

Insgesamt umfaßt der Fragebogen vier Seiten. Die erste Seite beginnt mit der Anleitung, wie der Fragebogen auszufüllen ist, mit Informationen über das Ziel der Befragung und mit Hinweisen auf den Datenschutz. Auf den folgenden zwei Seiten befinden sich 26 Fragen zur Arbeitsanalyse. Alle Fragen werden auf fünfstufigen Likert-Skalen beantwortet. Auf der vierten und letzten Seite werden firmen-, arbeitsplatz- und personenbezogene Daten erhoben. Der gesamte Fragebogen ist in 10 Minuten leicht zu beantworten (vgl. Anhang).

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Faktorenanalyse<sup>2</sup>

Zunächst entfielen auf den stärksten Faktor (Eigenwert: 4.80) insgesamt acht Items zum Handlungsspielraum (HS1, HS2, HS3), zur Arbeitskomplexität (VS1, VS2), zur Anforderungsvielfalt (VS3) und zur Ganzheitlichkeit (GH1, GH2) (vgl. Tabelle 1). Diese Agglomeration von Items aus verschiedenen theoretischen Konstrukten muß nicht verwundern, da die Konstrukte empirisch oft hoch korrelieren, obwohl sie theoretisch unabhängig sind (vgl. Semmer, 1984). Um den theoretischen Unterschieden gerecht zu werden und eine feinere Differenzierung der Konstrukte vorzunehmen, wurden die Items dieses Faktors einer weiteren Faktorenanalyse unterzogen. Das Ergebnis bestätigte die zugrundeliegenden theoretischen Unterschiede; das Ergebnis waren die drei Faktoren „Handlungsspielraum“, „Vielseitigkeit“ und „Ganzheitlichkeit“.

Der zweitstärkste Faktor (Eigenwert: 3.51) bestand aus den sich aus jeweils zwei Items zusammensetzenden Skalen „Information und Mitsprache“ (IM1, IM2) und „Betriebliche Leistungen“ (BL1, BL2), die dem Instrument von v. Rosenstiel et al. (1982) ent-

2. Detailergebnisse der Faktorenanalyse sind vom Erstautor auf Anfrage erhältlich.

nommen wurden. Der Faktor erfaßt die Aspekte der Arbeitssituation, die auf der organisationalen Ebene des Betriebes verbessert werden können. Um auch hier die einzelnen theoretischen Konstrukte zu isolieren, wurden diese Items ebenfalls einer weiteren Faktorenanalyse unterzogen. Der Faktor splittete in zwei Subfaktoren; die Items BL1 und BL2 bildeten den einen Subfaktor, die Items IM1 und IM2 den zweiten Subfaktor. Somit konnten die beiden aus dem Instrument von Rosenstiel et al. (1982) übernommenen Skalen „Information und Mitsprache“ und „Betriebliche Leistungen“ voneinander gut unterschieden werden.

## 4.2 Die Dimensionen des KFZA

Der KFZA besteht aus den elf empirisch gefundenen Faktoren „Handlungsspielraum“, „Vielseitigkeit“, „Ganzheitlichkeit“, „Soziale Rückendeckung“, „Zusammenarbeit“, „Qualitative Arbeitsbelastung“, „Quantitative Arbeitsbelastung“, „Arbeitsunterbrechungen“, „Umgebungsbelastungen“, „Information und Mitsprache“ und „Betriebliche Leistungen“. Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Kennwerte der Einzelitems sowie über ihre jeweilige Herkunft; Tabelle 2 erteilt Auskunft über die Kennwerte der Faktoren.

### 4.2.1 Handlungsspielraum

Der „Handlungsspielraum“ beschreibt die Möglichkeit, eigene Entscheidungen in bezug auf Arbeitsverfahren, Verwendung von Arbeitsmitteln und die zeitliche Organisation der Arbeit zu treffen (Dunckel & Semmer, 1987; Semmer, 1984). Er stellt eine große Ressource im Sinne der Streßvermeidung dar, da zum Beispiel die Möglichkeit, störanfällige Arbeiten in störungsarme Zeiten legen zu können, direkt die Streßhaftigkeit der Arbeit reduziert. Zudem werden die Auswirkungen eines Stressors bereits gemildert, wenn die Person von der Möglichkeit der Streßvermeidung weiß, auch wenn sie diese nicht nutzt (Frese, 1989b).

### 4.2.2 Vielseitigkeit

Die „Vielseitigkeit“ der Arbeit entspricht dem Grad des Einsatzes von Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Bewältigung der Aufgaben und zum Treffen von Entscheidungen, sowie der Möglichkeit, durch die Arbeit Neues zu lernen. Abwechslungsarme Tätigkeiten tragen zur qualitativen Unterforderung des Arbeitnehmers bei.

### 4.2.3 Ganzheitlichkeit

Unter „Ganzheitlichkeit“ wird verstanden, daß Arbeitende die Möglichkeit haben, den Anteil der Tätigkeit am Gesamtprodukt zu erkennen, sowie die Möglichkeit, am Arbeitsergebnis die Qualität der eigenen Leistung zu beurteilen. Vergleiche hierzu auch

die Diskussionen zur „Transparenz“ von Duell und Frei (1986), zur „Ganzheitlichkeit der Aufgabe“ (task identity) und zur „Rückmeldung aus der Tätigkeit“ (feedback from the job) von Hackman und Oldham (1975) sowie zur „Ganzheitlichkeit“ von Ulich (1994).

### 4.2.4 Soziale Rückendeckung

„Soziale Rückendeckung“ beschreibt die Qualität der sozialen Interaktion mit Kollegen und Vorgesetzten. „Soziale Rückendeckung“ läßt sich aufgliedern in „soziale Unterstützung“, „soziale Kohäsion“ und „Rollenkonflikt“. Dieses Konstrukt gibt das Ausmaß an, inwieweit sich Arbeitsplatzinhaber auf Personen der Arbeitsumgebung verlassen können. Soziale Unterstützung ist ein wichtiger Moderator und eine bedeutende Ressource (Frese, 1989a; Frese & Semmer, 1991). Man kann die soziale Unterstützung unterscheiden in affektive Unterstützung (z. B. durch Verständnis, Aufmunterung) und konkrete Hilfe bei Problemen.

### 4.2.5 Zusammenarbeit

Unter „Zusammenarbeit“ werden wichtige Aspekte einer reibungslosen Zusammenarbeit thematisiert. Bei hohen Kooperationsanforderungen sind gute Kommunikationsmöglichkeiten und ausreichende Rückmeldungen durch Vorgesetzte und Kollegen notwendig. Das Fehlen ausreichender Kommunikationsmöglichkeiten stellt einen Stressor dar (Semmer & Dunckel, 1991). Gute Kommunikationsmöglichkeiten hingegen sind sowohl direkte als auch indirekte Ressourcen. Als direkte Ressource ist die Möglichkeit zu verstehen, bei Kollegen oder Vorgesetzten um Rat fragen zu können. Indirekt wirken Kommunikationsmöglichkeiten streßmindernd, wenn Probleme mitgeteilt werden können, auch wenn keine aktive Hilfe gegeben werden kann (Frese & Zapf, 1987).

### 4.2.6 Qualitative Arbeitsbelastung

„Qualitative Arbeitsbelastung“ entsteht dann, wenn die Ziel- und Planformulierung zur Erledigung von Arbeitsaufgaben so kompliziert ist, daß sie die Leistungsvoraussetzungen der arbeitenden Person kognitiv überfordert (Zapf, 1991). Damit einher gehen zu große Konzentrationsanforderungen, da bei derartigen Gelegenheiten zu viele Informationen gleichzeitig oder zu lange im Arbeitsgedächtnis behalten werden müssen.

### 4.2.7 Quantitative Arbeitsbelastung

Unter „Quantitativer Arbeitsbelastung“ werden zwei Aspekte potentiell streßauslösender quantitativer Regulationsüberforderungen subsumiert. Zum einen entsteht „Quantitative Arbeitsbelastung“, wenn im Rahmen der Handlungsregulation Zeitdruck entsteht (Zapf, 1991). Leitner et al. (1993) sprechen

in diesem Zusammenhang auch von „aufgabenimmanenter Regulationsüberforderung“. Zum anderen bezeichnet „Quantitative Arbeitsbelastung“ das „Arbeitsvolumen“ (Udris & Alioth, 1980) und die damit potentiell einhergehende „Arbeitsverausgabung“ (Volpert, 1975).

### 4.2.8 Arbeitsunterbrechungen

„Arbeitsunterbrechungen“ beschreiben Regulationshindernisse, die während der Ausübung von Arbeitstätigkeiten auftreten (Leitner et al., 1993). Obwohl die arbeitende Person die Ziel- und Planbildung in bezug auf die Arbeitsaufgaben beherrscht, stößt sie bei der Planausführung auf Barrieren. Nach Zapf (1991) können derartige Regulationshindernisse spezifisch oder unspezifisch sein. Unter „spezifischen Regulationshindernissen“ werden arbeitsorganisatorische Probleme verstanden, die sich in erster Linie auf die Beschaffung fehlender Informationen beziehen. Bei „unspezifischen Regulationshindernissen“ wird die Planung an nicht vorherzusehenden Punkten durch Störfaktoren unterbrochen.

### 4.2.9 Umgebungsbelastungen

„Umgebungsbelastungen“ beschreiben die physikalisch-technologische Umgebung des Arbeitsplatzes (McGrath, 1976). „Umgebungsbelastungen“ können aufgliedert werden in streßinduzierende sensorische Eigenschaften wie Lärm, Staub, Temperatur, Blendung etc. (Semmer, 1984; Smith & Ottmann, 1987) und Aspekte des Raumerlebens (Fischer, 1990; Kannheiser, 1989; Müller & Nachreiner, 1985). Bei ungünstigen Umgebungsbedingungen und ergonomisch schlecht gestalteten Räumlichkeiten sprechen Leitner et al. (1993) auch von „aufgabenunspezifischen Regulationsüberforderungen“.

### 4.2.10 Information und Mitsprache

Unter „Information und Mitsprache“ wird die betriebliche Informationspolitik über technologische oder organisationale Neuerungen sowie die adäquate Möglichkeit zur Mitsprache der Mitarbeiter bei Veränderungsprozessen thematisiert (v. Rosenstiel et al., 1982). „Information und Mitsprache“ ist „ein strategisch gewichtiger Bereich“ (v. Rosenstiel et al., 1982, S. 243), der in anderen, früheren Instrumenten zu wenig berücksichtigt wurde.

### 4.2.11 Betriebliche Leistungen

Unter „Betrieblichen Leistungen“ werden – neben der Beurteilung des Entlohnungssystems – insbesondere Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten verstanden. Das verbindende Element ist „der wahrgenommene

Tabelle 1  
Kennwerte der einzelnen Items des KFZA

## Handlungsspielraum

Itemcode	Item	$\bar{x}$	s	Trennschärfe	Verfahren (Skala)
HS1	Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?	4.07	.97	.52	ISTA (Handlungsspielraum)
HS2	Wieviel Einfluß haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	3.22	1.33	.49	ISTA (Handlungsspielraum)
HS3	Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	4.24	.80	.61	ISTA (Handlungsspielraum)

## Vielseitigkeit

VS1	Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?	3.98	.98	.58	ISTA (Arbeitskomplexität)
VS2	Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?	4.04	.85	.56	ISTA (Arbeitskomplexität)
VS3	Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.	3.78	.98	.53	ISTA-C (Variabilität)

## Ganzheitlichkeit

GH1	Bei meiner Arbeit sehe ich selber am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht.	4.34	.71	.41	JDS (Rückmeldung aus der Tätigkeit)
GH2	Meine Arbeit ist so gestaltet, daß ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.	3.74	1.31	.41	JDS (Ganzheitlichkeit der Aufgabe)

## Soziale Rückendeckung

SR1	Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	4.08	.91	.67	Fragebogen zur Sozialen Unterstützung (Soziale Unterstützung durch Kollegen)
SR2	Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	4.01	1.08	.48	Fragebogen zur Sozialen Unterstützung (Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte)
SR3	Man hält in der Abteilung gut zusammen.	4.16	.93	.63	SAA (Soziale Struktur - U. stützung d. Kollegen)

## Zusammenarbeit

ZU1	Diese Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen Leuten im Betrieb.	3.80	1.11	.54	SAA (Soziale Struktur - Kooperation)
ZU2	Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen Kollegen über dienstliche und private Dinge unterhalten.	3.28	1.14	.38	ISTA (Kommunikation)
ZU3	Ich bekomme von Vorgesetzten und Kollegen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	2.83	1.16	.43	JDS (Rückmeldung durch Personen)

## Qualitative Arbeitsbelastung

QL1	Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	2.01	.92	.25	SAA (Arbeitsbelastung - Schwierigkeit)
QL2	Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	2.00	1.13	.25	Streßbedingungen am Arbeitsplatz (Die Arbeit selbst)

## Quantitative Arbeitsbelastung

QN1	Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	3.81	.97	.53	ISTA (Intensität)
QN2	Ich habe zuviel Arbeit.	3.28	.99	.53	Streßbedingungen am Arbeitsplatz (Die Arbeit selbst)

## Arbeitsunterbrechungen

AU1	Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z.B. Computer) nicht zur Verfügung.	2.09	1.02	.29	ISTA-C (Organisatorische Probleme)
AU2	Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).	3.28	1.00	.29	Streßbedingungen am Arbeitsplatz (Die Arbeit selbst)

## Umgebungsbelastungen

UB1	An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen, wie Lärm, Klima, Staub.	2.23	1.13	.43	ISTA (Umgebungsbelastungen)
UB2	An meinem Arbeitsplatz sind Räume und Raumausstattung ungenügend.	2.25	1.17	.43	eigene Formulierung

## Information und Mitsprache

IM1	Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert.	2.82	1.15	.54	Betriebsklima (Information und Mitsprache)
IM2	Die Leitung des Betriebes ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.	3.08	1.00	.54	Betriebsklima (Information und Mitsprache)

## Betriebliche Leistungen

BL1	Unsere Firma bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	2.82	1.28	.45	Betriebsklima (Betriebliche Leistungen)
BL2	Bei uns gibt es gute Aufstiegschancen.	2.02	.99	.45	Betriebsklima (Betriebliche Leistungen)

Anmerkung: N zwischen 183 und 194.

Tabelle 2  
Kennwerte der einzelnen Skalen des KFZA

Faktoren	M	SD	Interne Konsistenz	Anzahl der Items
Handlungsspielraum	3.84	.82	.70	3
Vielseitigkeit	3.99	.74	.73	3
Ganzheitlichkeit	4.04	.86	.51	2
Soziale Rückendeckung	4.08	.80	.76	3
Zusammenarbeit	3.32	.97	.64	3
Qualitative Arbeitsbelastung	2.00	.83	.40	2
Quantitative Arbeitsbelastung	3.55	.87	.70	2
Arbeitsunterbrechungen	2.68	.82	.44	2
Umgebungsbelastungen	2.24	.98	.60	2
Information und Mitsprache	2.96	.96	.70	2
Betriebliche Leistungen	2.41	.98	.61	2

Anmerkung: Bestimmung der „Internen Konsistenz“ bei Skalen mit zwei Items als Korrelationskoeffizient; ansonsten Cronbach's  $\alpha$ . N zwischen 182 und 194.

Wert der „Gerechtigkeit“ (v. Rosenstiel et al, 1982, S. 284).

#### 4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Faktorenanalyse bestätigen erwartungsgemäß die zugrundeliegenden theoretischen Konstrukte. Zusammenfassend beschreiben sie die folgenden vier Hauptaspekte der Arbeitswelt: *Arbeitsinhalte* („Vielseitigkeit“ und „Ganzheitlichkeit“), *Ressourcen* („Handlungsspielraum“, „Soziale Rückendeckung“ und „Zusammenarbeit“), *Stressoren* („Qualitative Arbeitsbelastung“, „Quantitative Arbeitsbelastung“, „Arbeitsunterbrechungen“, „Umgebungsbelastungen“) und *Organisationsklima* („Information und Mitsprache“ und „Betriebliche Leistungen“).

Wie die internen Konsistenzen zeigen (siehe Tabelle 2), können die Reliabilitäten in Anbetracht der Tatsache, daß es sich bei den Faktoren um teilweise drastische Testverkürzungen handelt, als zufriedenstellend bezeichnet werden. Ausnahmen bilden die beiden Faktoren „Qualitative Arbeitsbelastung“ und „Arbeitsunterbrechungen“.

In der niedrigen internen Konsistenz der „Qualitativen Arbeitsbelastung“ schlägt sich der Umstand nieder, daß in diesem Faktor zwei unterschiedliche Konstrukte – nämlich Konzentrationsanforderungen und Kompliziertheit – subsumiert werden, die zwar gemeinsam auftreten können, jedoch nicht müssen. „Konzentrationsanforderungen“ können auch als quantitative Arbeitsbelastung interpretiert werden (Semmer, 1984). Eine eindeutige theoretische Zuordnung von Konzentrationsanforderungen zu „qualitativer“ oder „quantitativer Arbeitsbelastung“

kann u. E. jedoch nur darüber bestimmt werden, ob die Anforderungen an die Konzentrationsfähigkeit sich auf höhere oder auf niedrigere Regulationsebenen beziehen (vgl. Hacker, 1986). In den Fällen, in denen Arbeitsaufgaben niedrigere Regulationsprozesse erfordern, wie z. B. stark partialisierte Dateneingabetätigkeiten, sind die Konzentrationsanforderungen in erster Linie quantitativer Natur. Hingegen stellen Arbeitsaufgaben, die höhere Regulationsprozesse verlangen, wie z. B. die Entwicklung eines komplexen Organisationsplans für die Einführung einer neuen EDV-Anlage, hauptsächlich Konzentrationsanforderungen qualitativer Art. Der Umstand, daß Konzentrationsanforderungen und Kompliziertheit in unserer Studie einen gemeinsamen Faktor bilden, läßt sich damit wohl auf die von uns untersuchten Arbeitsstätigkeiten zurückführen. In erster Linie handelte es sich um qualifizierte Bürotätigkeiten, bei denen aber selbstverständlich auch quantitativ belastende Arbeiten anfallen.

Die niedrige interne Konsistenz der „Arbeitsunterbrechungen“ war zu erwarten, da dieser Faktor sowohl „spezifische“ als auch „unspezifische Regulationshindernisse“ erfaßt, beide Behinderungen jedoch nicht an allen Arbeitsplätzen gemeinsam auftreten müssen. Jemand, der z. B. häufig durch Telefonanrufe in der Ausübung der Arbeitstätigkeit gestört wird, kann ohne weiteres über einen leichten Zugang zu benötigten Arbeitsmitteln verfügen. Wir schließen uns jedoch der Ansicht von Zapf (1991) an, daß unterschiedliche Arten von Unterbrechungen als Mikrostressoren (Schönpflug, 1983; Semmer, 1988) kumulativ wirken können, so daß die Summierung gerechtfertigt erscheint.

## 5 Diskussion

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, ein arbeitsanalytisches Screening-Instrument zu entwickeln, das kurz ist und trotzdem wichtige Aspekte der Arbeits- und Organisationsstruktur zuverlässig erhebt. Der Zeitaufwand für die Bearbeitung ist mit weniger als zehn Minuten sehr gering. Damit liegt der besondere Vorteil des KFZA darin, durchführungsökonomisch erste Hinweise auf besondere Schwachstellen der Arbeits- und Organisationsstruktur zu liefern.

Meist werden aus Gründen der Übersicht die aus den Faktoren gebildeten Mittelwertvariablen für die Auswertung weiterverwendet werden. Dabei ist jedoch zu beachten, daß eine derartige Zusammenfassung immer einen Informationsverlust darstellt. Auch wenn durch Zusammenfassungen die Ergebnisse auf Faktorenebene oft besser darstellbar sind, was für die Rückmeldung an Unternehmen von Vorteil ist, wird darüber hinaus jedoch auch die Auswertung der Einzelitems empfohlen. Unsere Rückmeldungen an die an dieser Untersuchung beteiligten Unternehmen zeigten, daß insbesondere die Berücksichtigung der Einzelitems ein hohes Potential für Diskussionen und Verbesserungsvorschläge bietet.

In manchen Fällen werden die Ergebnisse des KFZA schon genügen, um mit den betroffenen Unternehmen – beispielsweise durch die Einrichtung von Qualitätszirkeln (Lukie, 1988) – einen Veränderungsprozess in Gang zu setzen. In anderen Fällen wird es notwendig sein, bei besonderen Problemzonen der Arbeits- und Organisationsstruktur noch genauer hinzuschauen. Hier können dann beispielsweise die oben beschriebenen „Ur-sprungsverfahren“ zum Einsatz kommen, die ein schärferes Augenmerk auf Einzelaspekte legen.

Wir haben bei der Entwicklung des KFZA intensiv diskutiert, welche Konstrukte für einen Kurzfragebogen in Frage kommen sollten. Die unseres Erachtens nach wichtigsten Aspekte wurden in den KFZA aufgenommen. Jedoch kann man sich vorstellen, daß bei anderen Fragestellungen die Erfassung zusätzlicher Konstrukte notwendig sein kann – wie zum Beispiel die Erfassung der „Sicherheit am Arbeitsplatz“ (Hoyos & Ruppert, 1993). Wir erheben also keineswegs den Anspruch, ein universell einsetzbares Verfahren erstellt zu haben. Die Passung muß für den Einzelfall geprüft werden.

Schließlich sind wir uns darüber im klaren, daß die vorliegende Datenbasis noch keine ausreichende Grundlage für eine Normierung darstellt und daß wir auch erst wenig über die Validität des Verfahrens aussagen können (vgl. zur Diskussion der Gütekriterien von Arbeitsanalyseverfahren Moser, Donat, Schuler & Funke, 1989). Jedoch sind wir zuversichtlich, mit dem KFZA ein Scree-

ning-Instrument vorgelegt zu haben, das an den meisten Arbeitsplätzen gute Dienste leisten kann und das wegen seiner Kürze und Übersichtlichkeit auf eine hohe Akzeptanz in den Unternehmen stößt.

## Literatur

- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., Harrison, R.V. & Pinneau, S.R. (1982). *Arbeit und Gesundheit. Stress und seine Auswirkungen bei verschiedenen Berufen*. Bern: Huber.
- Christal, R.E. & Weissmuller, J.J. (1988). Job-task inventory analysis. In S. Gael (Ed.), *The job analysis handbook for business, industry, and government – Vol. II* (pp. 1036–1050). New York: Wiley.
- Duell, W. & Frei, F. (1986). *Leitfaden für qualifizierende Arbeitsgestaltung*. Köln: TÜV Rheinland.
- Dunckel, H. & Semmer, N. (1987). Stressbezogene Arbeitsanalyse: Ein Instrument zur Abschätzung von Belastungsschwerpunkten in Industriebetrieben. In K. Sonntag (Hrsg.), *Arbeitsanalyse und Technikenentwicklung* (S. 163–177). Köln: Bachem.
- Dunckel, H., Volpert, W., Zölch, M., Kreutner, U., Pleiss, C. & Hennes, K. (1993). *Leitfaden zur kontrastiven Aufgabenanalyse und -gestaltung bei Büro- und Verwaltungstätigkeiten. Das KABA-Verfahren*. Zürich: Verlag der Fachvereine.
- Fischer, G.N. (1990). *Die Psychologie des Arbeitsraumes*. Frankfurt/M.: Campus.
- Frese, M. (1989a). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 43, 112–121.
- Frese, M. (1989b). Theoretical models of control and health. In S.L. Sauter, J.J. Hurrell & C.L. Cooper (Eds.), *Job control and work health* (pp. 107–128). New York: Wiley.
- Frese, M. (1992). *Die Führung der eigenen Person. Stress-Management*. München: Mensch und Arbeit.
- Frese, M. & Semmer, N. (1991). Stressfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluß von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 135–153). Göttingen: Hogrefe.
- Frese, M. & Zapf, D. (1987). Eine Skala zur Erfassung von sozialen Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 41, 134–142.
- Frieling, E. & Hoyos, C.G. (1978). *Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA): Deutsche Bearbeitung des „Position Analysis Questionnaire“ (PAQ)*. Bern: Huber.
- Gael, S. (Ed.). (1988). *The job analysis handbook for business, industry, and government – Vol. I & II*. New York: Wiley.
- Greif, S. (1991). Arbeit und Stress: Perspektiven. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 241–255). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S., Bamberg, E. & Semmer, N. (Hrsg.). (1991). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Hacker, W. (1986). *Arbeitspsychologie*. Bern: Huber.
- Hacker, W., Iwanowa, A. & Richter, P. (1983). *Tätigkeitsbewertungssystem (TBS-L)*. Berlin: Psychodiagnostisches Zentrum der Humboldt-Universität.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hamborg, K.C. & Schweggenhäußer, A. (1993). Zur Bedeutung psychologischer Arbeits- und Aufgabenanalyse für die Softwaregestaltung. In K.H. Rödiger (Hrsg.), *Softwareergonomie '93. Von der Benutzungsoberfläche zur Arbeitsgestaltung* (S. 227–235). Stuttgart: Teubner.
- House, J.S. (o.J.). *The questionnaire*. University of Michigan.
- Hoyos, C.G. & Ruppert, F. (1993). *Der Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose (FSD). Entwicklung und Erprobung eines verhaltensorientierten Verfahrens für die betriebliche Sicherheitsarbeit*. Bern: Huber.
- Kannheiser, W. (1989). Überlegungen zur Büroraumgestaltung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 4, 327–337.
- Kannheiser, W., Hormel, R. & Aichner, R. (1993). *Planung im Projektteam. Band 1: Handbuch zum Planungskonzept Arbeit-Technik-Innovation (P-TAI)*. München: Hampf.
- Karg, P.W. & Staehle, W.H. (1982). *Analyse der Arbeitssituation. Verfahren und Instrumente*. Freiburg: Haufe.
- Kubicek, H. & Welter, G. (1985). *Messung der Organisationsstruktur*. Stuttgart: Enke.
- Kühlmann, T.M. & Franke, J. (1989). Organisationsdiagnose. In E. Roth (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie D/III/3* (S. 631–651). Göttingen: Hogrefe.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw Hill.
- Leitner, K., Lüders, E., Greiner, B., Ducki, A., Niedermeier, R. & Volpert, W. (1993). *Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren. Handbuch*. Göttingen: Hogrefe.
- Leitner, K., Volpert, W., Greiner, B., Weber, W.G. & Hennes, K. (1987). *Analyse psychischer Belastung in der Arbeit: das RHIA-Verfahren*. Köln: TÜV Rheinland.
- Lienert, G.A. (1989). *Testaufbau und Testanalyse*. München: Psychologie Verlags Union.
- Lukie, M. (1988). Humanisierung der Arbeit durch Qualitätszirkel. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 42, 137–141.
- McCormick, E.J. & Jeanneret, P.R. (1988). Position analysis questionnaire (PAQ). In S. Gael (Ed.), *The job analysis handbook for business, industry, and government* (Vol. II, pp. 825–842). New York: Wiley.
- McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1351–1395). Chicago: Rand McNally.
- Moser, K., Donat, M., Schuler, H. & Funke, U. (1989). Gütekriterien von Arbeitsanalyseverfahren. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 43, 65–72.
- Müller, G.F. & Nachreiner, F. (1985). Subjektive Räume und tätigkeitsrelevante Erlebnisqualitäten. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 29, 15–24.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (Hrsg.). (1991). *VERA Version 2: Arbeitsanalyseverfahren zur Ermittlung von Planungs- und Denkanforderungen im Rahmen der RHIA-Anwendung*. Berlin: Technische Universität.
- Rohmert, W. & Landau, K. (1979). *Das arbeitswissenschaftliche Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET)*. Bern: Huber.
- Rosenstiel, L.v. (1992). *Betriebsklima geht jeden an*. München: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit, Familie und Sozialordnung.
- Rosenstiel, L.v., Falkenberg, T., Hehn, W., Henschel, E. & Warns, I. (1982). *Betriebsklima heute*. München: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Schmidt, K.H., Kleinbeck, U., Ottmann, W. & Seidel, B. (1985). Ein Verfahren zur Diagnose von Arbeitsinhalten: Der Job Diagnostic Survey (JDS). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 29, 162–172.
- Schönpflug, W. (1983). Coping efficiency and situational demands. In R. Hockey (Ed.), *Stress and fatigue in human performance* (pp. 299–330). Chichester: Wiley.
- Semmer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- Semmer, N. (1988). Stress. In R. Asanger & G. Wenninger (Hrsg.), *Handwörterbuch Psychologie* (S. 744–752). München: Psychologie Verlags Union.
- Semmer, N. & Dunckel, H. (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 57–90). Göttingen: Hogrefe.
- Smith, A.P. & Ottmann, W. (1987). Einfluß von Umgebungsfaktoren auf die psychische Leistung. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie D/III/1* (S. 304–359). Göttingen: Hogrefe.
- Sonntag, K. (Hrsg.). (1987). *Arbeitsanalyse und Technikenentwicklung*. Köln: Bachem.

- Udris, I. & Alioth, A. (1980). Der Fragebogen zur 'Subjektiven Arbeitsanalyse' (SAA). In E. Martin, U. Ackermann, I. Udris & K. Oegerli (Hrsg.), *Monotonie in der Industrie* (S. 61–68). Bern: Huber.
- Ulich, E. (1994). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Poeschel.
- Volpert, W. (1975). Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In P. Groskurth & W. Volpert (Hrsg.), *Lohnarbeitspsychologie*. Frankfurt/M.: Fischer.
- Zapf, D. (1991). Streßbezogene Arbeitsanalyse bei der Arbeit mit unterschiedlichen Bürosoftwaresystemen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35, 2–14.
- Anschriften der Verfasser:* Dr. Jochen Prümper, Dr. Prümper & Partner, Jugendstraße 12, D-81667 München, Dipl.-Psych. Klaus Hartmannsgruber, Universität der Bundeswehr München, Institut für Erziehungswissenschaft und Pädagogische Psychologie, Werner-Heisenberg-Weg 39, D-85577 Neubiberg, und Prof. Dr. Michael Frese, University of Amsterdam, Department of Psychology, Roetersstraat 15, NL-1018 WB Amsterdam.
- Eingegangen: 18. 8. 1994  
Revision eingegangen: 14. 2. 1995

**Anhang:**

**KFZA**

**Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse**

**Anleitung**

- ⇒ Im folgenden geht es um die Beurteilung Ihrer Arbeitstätigkeit.
- ⇒ Das Ziel dieser Beurteilung ist es, Schwachstellen aufzudecken und konkrete Verbesserungsvorschläge für Ihren Arbeitsplatz zu entwickeln.
- ⇒ Um dies zu bewerkstelligen, ist Ihr Urteil als Kenner der Arbeitstätigkeit von entscheidender Bedeutung!
- ⇒ Dabei geht es nicht um eine Beurteilung Ihrer Person, sondern um Ihre Bewertung der Arbeitstätigkeit.
- ⇒ Ihre Angaben in diesem Fragebogen werden *vertraulich* behandelt, die Datenauswertung erfolgt *anonym*.
- ⇒ Beurteilen Sie bitte nun auf den folgenden Seiten Ihre Arbeitstätigkeit durch Ankreuzen!

**Bitte lassen Sie keine Frage aus!**

	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel	
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?						HS1
Wieviel Einfluß haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?						HS2
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?						HS3
Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?						VS1
Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?						VS2

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	
Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.						VS3
Bei meiner Arbeit sehe ich selber am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht.						GH1
Meine Arbeit ist so gestaltet, daß ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.						GH2
Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.						SR1
Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.						SR2
Man hält in der Abteilung gut zusammen.						SR3
Diese Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen Leuten im Betrieb.						ZL1

II

**Bitte beantworten Sie zum Abschluß noch die folgenden Fragen:**

Name der Firma?			FIR
Name der Abteilung?			ABT
Welchen Beruf üben Sie aus?			BEP
Wieviele Stunden arbeiten Sie pro Woche?		Stunden	STA
Wieviele Stunden sind davon Überstunden?		Stunden	STU
Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Firma?		Jahre	JLN
Mit wievielen Personen arbeiten Sie regelmäßig zusammen?		Personen	PZL
Wie alt sind Sie?		Jahre	ALT
Ihr Geschlecht?		m/w	GES
Bitte bilden Sie Ihr individuelles Kennwort:  Aus Datenschutzgründen, statt Name!		Anfangsbuchstabe Ihres Geburtsortes	IDN
		Endbuchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	
		Anfangsbuchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	
		Endbuchstabe Ihres eigenen ersten Vornamens	
Raum für Anmerkungen:			

Jochen Prümper, Klaus Hartmannsgruber & Michael Frese

IV

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	
Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen Kollegen über dienstliche und private Dinge unterhalten.						ZL2
Ich bekomme von Vorgesetzten und Kollegen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.						ZL3
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.						QU1
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.						QL2
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.						QN1
Ich habe zuviel Arbeit.						QN2
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z.B. Computer) nicht zur Verfügung.						AU1
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).						AU2
An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen, wie Lärm, Klima, Staub.						UB1
An meinem Arbeitsplatz sind Räume und Raumausstattung ungenügend.						UB2
Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert.						IM1
Die Leitung des Betriebes ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.						IM2
Unsere Firma bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.						BL1
Bei uns gibt es gute Aufstiegschancen.						BL2

III