

# Kurzfragebogen zur Erfassung Allgemeiner und Facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA)

## 1 Überblick

### 1.1 Zusammenfassung

Der Kurzfragebogen zur Erfassung allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA) ist ein 30 Items umfassendes Messinstrument, das auf dem Job Descriptive Index (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) und dessen Derivaten basiert. Arbeitszufriedenheit wird darin nicht direkt gemessen, sondern aus wertenden Beschreibungen abgeleitet. Die inneren Konsistenzen der Skalen liegen zwischen  $\alpha = .87$  und  $\alpha = .91$ . Empirische Befunde deuten auf faktorielle, Konstrukt- und Kriteriumsvalidität hin. Die Durchführungsdauer des KAFA beträgt ungefähr 2 bis 3 Minuten.

### 1.2 Originalquelle

Haarhaus, B. (2015). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica*, Published online: July 1, 2015.

## 2 Instrument

### 2.1 Instruktion

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von positiven (z. B. gut, fair) und negativen Aussagen (z. B. langweilig, schlecht). Bitte geben Sie für jede dieser Aussagen an, inwiefern diese auf Ihren aktuellen Job bzw. die angegebenen Aspekte Ihres Job zutreffen. Nutzen Sie dafür bitte jeweils die Skala auf der rechten Seite. Je stärker eine Aussage zutrifft, umso weiter rechts setzen Sie Ihr Kreuz. Bitte antworten Sie so spontan wie möglich!

### 2.2 Items

Denken Sie bitte an die Tätigkeiten, die Sie bei Ihrer Arbeit tagtäglich ausführen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Tätigkeiten?

Meine Tätigkeiten...

- T1 sind ziemlich uninteressant.
- T2 sind spannend.
- T3 fordern mich.
- T4 langweilen mich.
- T5 gefallen mir.

Denken Sie bitte an die Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie regelmäßig zusammenarbeiten. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Arbeitskollegen/innen?

Meine Arbeitskollegen/innen sind...

- K1 zerstritten.
- K2 sympathisch.
- K3 kollegial.
- K4 angenehm.
- K5 frustrierend.

Denken Sie bitte an Ihre aktuellen Möglichkeiten, sich im Job weiterzuentwickeln, aufzusteigen und verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?

Meine Entwicklungsmöglichkeiten...

- E1 sind gut.
- E2 sind ziemlich eingeschränkt.
- E3 sind angemessen.
- E4 existieren kaum.
- E5 sind leistungsgerecht.

Denken Sie nun bitte an Ihre aktuelle Bezahlung inklusive aller Zuschläge und Zuschüsse. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Bezahlung?

Meine Bezahlung...

- B1 ist fair.
- B2 ist ungerecht.
- B3 ist zufriedenstellend.
- B4 ist unangemessen.
- B5 ist schlecht.

Denken Sie bitte an Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n (der/die Ihnen Anweisungen geben und Ihre Arbeit kontrollieren kann). Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre/n Vorgesetzte/n?

Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r...

- V1 ist rücksichtsvoll.
- V2 ist fair.
- V3 ist unbeliebt.
- V4 ist vertrauenswürdig.
- V5 ist ungerecht.

Die letzten Aussagen beziehen sich auf Ihren aktuellen Job im Allgemeinen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Job?

Alles in allem ist mein Job...

- G1 gut.
- G2 zufriedenstellend.
- G3 dürftig.
- G4 angenehm.
- G5 niemandem zu wünschen.

## 2.3 Antwortvorgaben

Die Beantwortung der Fragen erfolgt mithilfe von Likertskalen. Bei der Konstruktion des KAFA wurden 11-stufige Skalen mit den Ankern „(0) trifft überhaupt nicht zu“ und „(10) trifft vollkommen zu“ verwendet. In einer Folgeuntersuchung wurde eine fünfstufige Skala mit den Ankern „(1) stimmt gar nicht“, „(2) stimmt wenig“, „(3) stimmt teilweise“, „(4) stimmt ziemlich“ und „(5) stimmt völlig“ verwendet. Dabei ergaben sich vergleichbare Gütekriterien zum 11-stufigen Antwortformat

## 2.4 Auswertung

Zunächst sind die negativ gepolten Items T1, T4, K1, K5, E2, E4, B2, B4, B5, V3, V5, G3 und G5 umzupolen (0 = 10), (1 = 9), ..., (10 = 0). Die Zufriedenheit ergibt sich jeweils aus der Summe (Wertebereich: 0 bis 50) oder dem Mittelwert (Wertebereich: 0 bis 10) der fünf Items jeder Facette.

# 3 Skalenentwicklung

## 3.1 Itemselektion

Zur Entwicklung des KAFA wurden insgesamt 83 Items aus verschiedenen deutsch- und englischsprachigen Verfahren aus der JDI-Familie zusammengetragen. In den initialen Itempool eingeflossen sind Items aus dem *Arbeitsbeschreibungsbogen* (Neuberger, 1976), dem *Abridged Job Descriptive Index* (Stanton et al., 2001), der *Abridged Job in General Scale* (Russell et al., 2004) sowie den aktualisierten Versionen der letztgenannten Verfahren (Brodke et al., 2009). Die fünf Facettenskalen sowie die Skala zur Messung der Gesamtzufriedenheit wurden mithilfe explorativer Faktorenanalysen extrahiert.

## 3.2 Stichproben

Zur Entwicklung und Validierung des KAFA wurden zwei Stichproben herangezogen. Die erste Stichprobe umfasste 217 (63% weiblich), die zweite 377 Personen (55% weiblich). Die Teilnehmer/innen beider Stichproben waren größtenteils Festangestellte und wiesen ein mittelmäßiges bis hohes Bildungsniveau auf. Stichprobe 2 diente vor allem zur Kreuzvalidierung der Ergebnis-

se aus Stichprobe 1. Die folgenden Item- und Skalenstatistiken basieren auf den Daten von Stichprobe 2.

### 3.3 Itemstatistiken

*Tabelle 1: Mittelwerte, Standardabweichungen und Trennschärfen aller Items des KAFA*

Item		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r<sub>it</sub></i>
(T) Meine Tätigkeiten...				
T1	sind ziemlich uninteressant. (r)	3.38	2.96	.64
T2	sind spannend.	5.34	2.86	.77
T3	fordern mich.	5.47	2.91	.69
T4	langweilen mich. (r)	3.84	3.01	.68
T5	gefallen mir.	6.06	2.55	.70
(K) Meine Arbeitskollegen/innen sind...				
K1	zerstritten. (r)	2.79	2.65	.62
K2	sympathisch.	6.94	2.28	.76
K3	kollegial.	6.72	2.50	.80
K4	angenehm.	6.86	2.39	.77
K5	frustrierend. (r)	3.04	2.80	.67
(E) Meine Entwicklungsmöglichkeiten...				
E1	sind gut.	3.97	3.18	.84
E2	sind ziemlich eingeschränkt. (r)	4.03	3.35	.71
E3	sind angemessen.	3.93	2.97	.78
E4	existieren kaum. (r)	5.53	3.49	.79
E5	sind leistungsgerecht.	3.75	2.96	.78
(B) Meine Bezahlung...				
B1	ist fair.	4.84	2.92	.74
B2	ist ungerecht. (r)	4.24	3.23	.75
B3	ist zufriedenstellend.	4.90	2.94	.64
B4	ist unangemessen. (r)	4.69	3.32	.73
B5	ist schlecht. (r)	4.16	3.37	.75
(V) Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r...				
V1	ist rücksichtsvoll.	5.71	2.79	.74
V2	ist fair.	5.99	2.80	.82
V3	ist unbeliebt. (r)	3.48	2.97	.71
V4	ist vertrauenswürdig.	5.89	3.08	.80
V5	ist ungerecht. (r)	3.23	2.89	.79
(G) Alles in allem ist mein Job...				
G1	gut.	6.14	2.79	.82
G2	zufriedenstellend.	5.46	2.73	.72
G3	dürftig. (r)	3.25	3.05	.66
G4	angenehm.	5.74	2.72	.74
G5	niemandem zu wünschen. (r)	2.27	3.02	.65

Anmerkungen: Mit (r) markierte Items sind negativ gepolt. Angegeben sind Mittelwerte in Originalpolung.

### 3.4 Skalenstatistiken

Tabelle 2: Skalenstatistiken und Interkorrelationen des KAFA

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	Schiefe	$\alpha$	T	K	E	B	V	G
Tätigkeiten	5.93	2.32	-.38	.87	-					
Kollegen/innen	6.94	2.09	-.59	.88	.22**	-				
Entwicklung	4.03	2.75	.25	.91	.43**	.17**	-			
Bezahlung	5.33	2.61	-.23	.88	.33**	.24**	.38**	-		
Vorgesetzte/r	6.17	2.49	-.30	.91	.30**	.51**	.26**	.22**	-	
Gesamtzufriedenheit	6.37	2.36	-.60	.88	.68**	.33**	.44**	.51**	.45**	-

## 4 Gütekriterien

### 4.1 Reliabilität

Die internen Konsistenzen der Facettenskalen liegen zwischen  $\alpha = .87$  (Tätigkeiten) und  $\alpha = .91$  (Entwicklungsmöglichkeiten). Die interne Konsistenz der Skala „Gesamtzufriedenheit“ beträgt  $\alpha = .88$ . Angaben zur Retest-Reliabilitäten liegen zurzeit nicht vor.

### 4.2 Faktorielle Validität

Die faktorielle Validität des KAFA wurden mithilfe explorativer (EFA) und konfirmatorischer Faktorenanalysen (CFA) untersucht. Beide Verfahren deuten auf eine hypothesenkonforme faktorielle Struktur hin (Gesamtzufriedenheit einfaktoriel, Facettenskalen fünffaktoriel). Die konfirmatorischen Faktorenanalysen ergeben für die Skala *Gesamtzufriedenheit* die folgenden Modellstatistiken:  $\chi^2 = 13.950$ ,  $df = 5$ ,  $p < .01$ , CFI = .988, SRMR = .027, RMSEA = .069; und für das fünffaktorielle Modell der Zufriedenheitsfacetten folgende Modellstatistiken:  $\chi^2 = 609.808$ ,  $df = 265$ ,  $p < .001$ , CFI = .931, SRMR = .050, RMSEA = .060. Die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse sind in Tabelle 3 wiedergegeben.

**Tabelle 3:** Varimaxrotierte fünffaktorielle Struktur der Facettenskalen des KAFA

Item	T	K	E	B	V
<b>(T) Meine Tätigkeiten...</b>					
sind ziemlich uninteressant. (r)	<b>.73</b>	.14	.09	.15	.12
sind spannend.	<b>.83</b>	.09	.22	.13	.06
fordern mich.	<b>.78</b>	.03	.27	-.01	.07
langweilen mich. (r)	<b>.78</b>	.03	.15	.18	.16
gefallen mir.	<b>.75</b>	.04	.09	.14	.11
<b>(K) Meine Arbeitskollegen/innen sind...</b>					
zerstritten. (r)	-.05	<b>.71</b>	.00	.15	.18
sympathisch.	.11	<b>.84</b>	.07	.01	.19
kollegial.	.11	<b>.84</b>	.10	.06	.24
angenehm.	.15	<b>.84</b>	.07	.05	.22
frustrierend. (r)	.04	<b>.74</b>	.02	.14	.19
<b>(E) Meine Entwicklungsmöglichkeiten...</b>					
sind gut.	.24	-.02	<b>.87</b>	.10	.12
sind ziemlich eingeschränkt. (r)	.10	.07	<b>.76</b>	.20	.03
sind angemessen.	.18	.05	<b>.84</b>	.09	.09
existieren kaum. (r)	.17	.09	<b>.83</b>	.15	.05
sind leistungsgerecht.	.14	.06	<b>.81</b>	.18	.17
<b>(B) Meine Bezahlung...</b>					
ist fair.	.13	.04	.16	<b>.79</b>	.11
ist ungerecht. (r)	.08	.06	.07	<b>.85</b>	.11
ist zufriedenstellend.	.20	.16	.13	<b>.70</b>	-.01
ist unangemessen. (r)	.05	.08	.13	<b>.81</b>	.09
ist schlecht. (r)	.14	.08	.19	<b>.81</b>	.02
<b>(V) Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r...</b>					
ist rücksichtsvoll.	.11	.15	.04	.05	<b>.82</b>
ist fair.	.10	.28	.12	.08	<b>.83</b>
ist unbeliebt. (r)	.11	.17	.04	.12	<b>.78</b>
ist vertrauenswürdig.	.15	.26	.17	.02	<b>.81</b>
ist ungerecht. (r)	.09	.25	.10	.09	<b>.82</b>
<hr/>					
% erklärter Varianz	13	14	15	14	15

### 4.3 Konstrukt- und Kriteriumsvalidität

Die Skalen des KAFA zeigen erwartungskonforme Zusammenhänge zu verschiedenen Außenkriterien. Die Skala *Bezahlung* hängt zu  $r = .36$  mit dem monatlichen Brutto-Einkommen zusammen. Der Zusammenhang zwischen der Skala *Tätigkeiten* und den Job Charakteristika nach Hackman und Oldham (Schmidt & Kleinbeck, 1999) beträgt  $r = .51$ . Es bestehen negative Zusammenhänge zwischen den Skalen des KAFA und Kündigungsgedanken und -absicht (z. B.

$r = -.60$  zwischen der Skala *Gesamtzufriedenheit* und der Häufigkeit von Kündigungsgedanken). Ferner zeigen sich hypothesenkonforme Zusammenhänge zwischen Arbeitsereignissen und Zufriedenheitsfacetten. Beispielsweise korreliert die Skala *Kollegen/innen* zu  $r = -.53$  mit der Häufigkeit von Streitigkeiten mit Kollegen/innen und die Skala *Vorgesetzte/r* mit der Häufigkeit von negativem ( $r = -.43$ ) und positivem ( $r = .41$ ) Feedback durch den/die Vorgesetzte/n.

## Literatur

- Brodke, M. R., Sliter, M. T., Balzer, W. K., Gillespie, J. Z., Gillespie, M. A., Gopalkrishnan, P., & Yankelevich, M. (2009). *The job descriptive index and job in general: 2009 revision quick reference guide*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University
- Neuberger, O. (1976). Der Arbeitsbeschreibungsbogen: Ein Versuch zur Messung der Arbeitszufriedenheit. *Problem und Entscheidung*, 1, 1–169.
- Russell, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., & Ironson, G. H. (2004). Shorter can also be better: The abridged job in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64, 878–893.
- Schmidt, K.-H., & Kleinbeck, U. (1999). Job Diagnostic Survey (JDS - deutsche Fassung). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Band 14* (S. 205–230). Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., . . . Smith, P. C. (2001). Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 173–191.