

1 Grundlagen der Arbeitszufriedenheit

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit hat einen festen Platz nicht nur in unzähligen wissenschaftlichen Publikationen, sondern auch – oder gerade – in populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen und im Alltagsgebrauch.

Betrachtet man die Forschungsgeschichte auf dem Gebiet der Arbeitszufriedenheit, so können wir auf eine lange Tradition zurückblicken. Von Rosenstiel, Molt und Rüttinger (1995) bemerken: »Nur wenige Konzepte der Organisationspsychologie haben zu derart nachhaltigen Forschungsbemühungen geführt wie das der Arbeitszufriedenheit« (S. 238). Dies unterstreichen Nerding et al. (2014) und merken an, dass trotz dieses großen Forschungsinteresses das Konstrukt Arbeitszufriedenheit noch nicht vollumfänglich erforscht ist.

Herzberg et al. (1957, zitiert nach Six & Kleinbeck, 1989) zitieren in ihrer Monographie bereits über 1900 Arbeiten zu Arbeitszufriedenheit und -motivation. Die Anzahl erhöht sich nach einer Schätzung von Locke (1969) auf über 3300 Arbeiten.

1.1 Warum gibt es Interesse an Arbeitszufriedenheit

Das nach wie vor hohe Interesse an dem Thema Arbeitszufriedenheit basiert auf den Erkenntnissen zahlreicher Untersuchungen, in denen Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und anderen wirtschaftlichen Faktoren empirisch belegt werden können. Hierzu zählen wechsel-

seitige Einflüsse von Leistung und Arbeitszufriedenheit (Locke & Latham, 1990), Fehlzeiten und Arbeitszufriedenheit (Hackett & Guion, 1985) sowie Fluktuation und Arbeitszufriedenheit (Steers & Mowday, 1981). Diese Ergebnisse geben schon früh Anlass zur Hoffnung, durch Steigerung der Arbeitszufriedenheit auch die Wirtschaftlichkeit erhöhen zu können (Fischer & Fischer, 2005). Eine derartige Betrachtung stellt den Versuch dar, Arbeitszufriedenheit als unabhängige (also Ursache) oder abhängige Variable (also Auswirkung) bezogen auf einzelne wirtschaftliche Faktoren zu definieren mit dem Ziel, Änderungen der Arbeitszufriedenheit und deren Auswirkungen messbar zu machen.

Die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit ist als eine durchaus erstrebenswerte Win-Win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte aufzufassen: Erhöhte Zufriedenheit – so geht man umgangssprachlich davon aus – könnte für Beschäftigte beispielsweise zu verbesserter Gesundheit, erhöhtem Selbstwertgefühl oder vermehrter Freude bei der Arbeit führen, während der Betrieb seine wirtschaftliche Situation durch sinkende Fehlzeiten, geringere Fluktuation, steigende Leistungen u. a. m. verbessern könnte. Darüber hinaus kann sich die – auch durch Außenstehende wahrgenommene – hohe Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten positiv auf das Image eines Betriebes auswirken und somit einen Vorteil im Wettbewerb um kompetente Beschäftigte darstellen. Eine reizvolle Sicht und Anlass genug, um sich mit dem Konstrukt der Arbeitszufriedenheit näher zu befassen.

Bei aller Euphorie muss jedoch erwähnt werden, dass die erhofften Zusammenhänge nicht einfach nachzuweisen sind. Schon früh wird das wirtschaftliche Interesse an Arbeitszufriedenheit deutlich. Vor allem in den 1970er Jahren steigt die Nachfrage nach gesicherten Erkenntnissen des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Umsatz stark an (Mobley, 1977). In einer einflussreichen Studie beschreiben Iaffaldano und Muchinsky (1985), dass Zufriedenheit und Leistung nur schwache Korrelationen aufweisen. Damit verringert sich das Interesse am Konstrukt der Arbeitszufriedenheit drastisch, obwohl über die tatsächlichen Gründe der mangelnden Korrelation nicht weiter diskutiert wird (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin, S.380). Wanous (1974) beispielsweise beschreibt schon vorzeitig die Schwierigkeit zu unterscheiden, ob Zufriedenheit die Leistung erhöht, oder ob die Leistung zu höherer Zufriedenheit

führt. Bereits diese Fragestellung eröffnet doch den generell mangelnden Interpretationsgehalt von Korrelationen und sollte zu anderen Herangehensweisen inspirieren.

Widersprüchliche Forschungsergebnisse und mangelnde Nachweise erhoffter Zusammenhänge lassen das Interesse an der Arbeitszufriedenheitsforschung Ende der 1980er Jahre stark zurückgehen.

Die Unterschätzung des Zusammenhangs zwischen Leistung und Arbeitszufriedenheit, aber auch die Tatsache, dass befragte Beschäftigte immer deutlich zufriedener sind, als die vorliegende Arbeitssituation es erwarten lässt, trägt dazu bei, dass Zufriedenheitsäußerungen bei einigen Forschenden schlichtweg als ein kommunikatives Artefakt ausgelegt werden (Fischer & Belschak, 2006). In der Literatur werden in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Zufriedenheitswerte berichtet, die zwischen 80 und 92 % liegen, obwohl die vorliegenden Arbeitsbedingungen dies nicht rechtfertigen. Interessanterweise finden sich diese Ergebnisse hauptsächlich in quantitativen Erhebungen (Fragebögen), eher nicht in den sehr seltenen qualitativen Befragungen (Interviews) (► Kap. 3). Aber gerade die häufig sehr positiven Zufriedenheitsäußerungen geben Anlass, über Entstehung, Veränderung und Entwicklung von Arbeitszufriedenheit zu spekulieren, wie beispielsweise bei Gebert (1983) oder Wiswede und Wiendieck (1984), die darin eine Art Selbstheilung der Beschäftigten verstehen, aber vor allen Dingen auch Bruggemann, Groskurth und Ulich (1975), die noch zahlreiche andere Einflussfaktoren postulieren, wie beispielsweise die Senkung des Anspruchsniveaus aufgrund von Resignation oder den Einsatz bzw. das Fehlen von Problemlösungsverhalten.

Die widersprüchlichen Ergebnisse der Studien kommen nach Meinung von Judge und Bono (2001) unter anderem dadurch zustande, da »... there are many inconsistencies in the results testing these models (and in the ways the models have been tested) ...« (Judge & Bono, 2001, S. 388). Daher ist die konsequente Schlussfolgerung dieser Metaanalyse, dass die fehlenden Zusammenhänge hauptsächlich auf die Art der Messung von Arbeitszufriedenheit zurückzuführen sind.

Trotz dieser zukunftsweisenden Metaanalyse von Judge und Bono (2001) bestehen auch heute noch zahlreiche Herausforderungen bei der Erhebung des Konzepts Arbeitszufriedenheit. Beispielsweise werden die untersuchten Aspekte immer spezifischer und es mangelt noch immer an

geeigneten Arbeitszufriedenheitsmodellen basierend auf schlüssigen Definitionen. Aus diesem Grund ist es auch heute nahezu unmöglich, die zahlreichen Ergebnisse in einen Gesamtüberblick zusammenzuführen und zu interpretieren. Noch immer werden Forschungsansätze verfolgt, deren Verständnis von Arbeitszufriedenheit auf der Alltagssprache basieren, nicht etwa auf wissenschaftlichen Definitionen. Bereits 1989 führen diese Überlegungen Six und Kleinbeck (1989) zur nachvollziehbaren Forderung, sich bei der Interpretation von Studienergebnissen zurückhaltend hinsichtlich der Generalisierung der Aussagen zu äußern und die Ausgangssituationen der Studien zu berücksichtigen, wie beispielsweise spezifische Arbeitssituationen, verwendete Messinstrumente, gesellschaftliche Bedingungen, individuelle Ereignisse der Unternehmen und Forschungsinteressen der Untersuchenden.

Aus der Metaanalyse von Judge und Bono (2001) geht hervor, dass die mittlere Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung nach Bereinigungen bei $r = .30$ angesiedelt werden kann. Dies begründet, warum der ökonomische Wert von Arbeitszufriedenheit seither wieder stärkere Beachtung findet. Arbeitszufriedenheit wirkt – wie viele andere Bedingungen – in soziotechnischen Systemen auch als eine stabilisierende und den Innovationsprozess fördernde Kraft. Organisationen und Unternehmen verbinden mit der Arbeitszufriedenheit nach wie vor eine Möglichkeit zur Steigerung der Leistungsfähigkeit einer Organisation, da Arbeitszufriedenheit in einem soziotechnischen System als eine Bedingung zählt, die einerseits stabilisierende Wirkung hat und andererseits den Innovationsprozess positiv fördern kann (Six & Kleinbeck, 1989). Seit den 1990er Jahren wird Arbeitszufriedenheit – oder besser gesagt das Fehlen von Arbeitszufriedenheit – als Indikator für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verwendet (Bamberg et al., 1998, zitiert nach Six & Felfe, 2004).

Für Unternehmen stellt Arbeitszufriedenheit ein Zwischenschritt zur Erreichung der Unternehmensziele (hohe Qualität und Quantität, geringe Fehlzeiten, geringe Fluktuation, Commitment ...) dar, während Arbeitszufriedenheit für Beschäftigte ein Endziel ist (im Sinne von Wohlbefinden und Gesundheit). Somit streben zwar sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte Arbeitszufriedenheit an, basierend jedoch auf unterschiedlichen Motiven und Zielen.

1.2 Geschichte der Arbeitszufriedenheit

1776 nimmt der schottische Moralphilosoph und Ökonom Adam Smith in seinem Werk »An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations« kritisch Stellung zu mentalen und psychischen Auswirkungen von Arbeitsteilung. Er vertritt die auch später von Taylor im »Scientific Management« (1911, s. u.) aufgegriffene Überzeugung, dass Arbeitsteilung die Quelle des Volkswohlstandes sei, da sie zur Erhöhung der Geschicklichkeit sowie zur Verbesserung der Sachkenntnisse und Erfahrungen beiträgt. Jedoch sieht er neben dem volkswirtschaftlichen Nutzen auch die Auswirkungen auf das Individuum, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

»Nun formt aber die Alltagsbeschäftigung ganz zwangsläufig das Verständnis der meisten Menschen. Jemand, der tagtäglich nur wenige einfache Handgriffe ausführt, die zudem immer das gleiche oder ein ähnliches Ergebnis haben, hat keinerlei Gelegenheit, seinen Verstand zu üben. Denn da Hindernisse nicht auftreten, braucht er sich auch über deren Beseitigung keine Gedanken zu machen. So ist es ganz natürlich, daß er verlernt, seinen Verstand zu gebrauchen, und so stumpfsinnig und einfältig wird, wie ein menschliches Wesen nur eben werden kann.« (Smith, Adam, 1789 in einem Herausgeberband von Horst Claus Recktenwald, München, 1974, S. 662, zitiert nach Held & Nutzinger, 2000, S. 7)

Smith stellt damit einen Widerspruch dar, der in der Arbeitswissenschaft und –psychologie unter den Stichworten »Humanität und Wirtschaftlichkeit« diskutiert wird. Die von Smith thematisierte humanitäre Seite der Arbeitsteilung nimmt Einzug in die heutige Sichtweise der Arbeitszufriedenheit.

Die ersten Studien, die dem Thema Arbeitszufriedenheit im weitesten Sinne zugeordnet werden können, finden schon vor etwa 190 Jahren statt, beispielsweise über das »Erleben der Arbeit« in England durch Babbage im Jahr 1832 (zitiert nach Fischer & Fischer, 2005). Schon in früheren Jahrhunderten wird die Bedeutung der emotionalen Befindlichkeit, z. B. in der Armee oder in der Manufaktur, betont (von Rosenstiel et al., 1995).

Taylor greift 1911 die wirtschaftlichen Aspekte von Smiths aufgezeigten Spannungsverhältnisses auf. Mit der Veröffentlichung seiner Arbeit »Scientific Management« (1911; zitiert nach von Rosenstiel et al., 1995). Anfang des 20. Jahrhunderts rückt die Produktivität der Unternehmen in den

Vordergrund. Sein Grundgedanke ist es, Arbeitsabläufe auf wissenschaftlicher Basis so zu optimieren, dass mit geringem körperlichem und geistigem Aufwand möglichst hohe Produktivität erzielt werden kann. Das Fachwissen der Beschäftigten wird ins Gemeineigentum überführt und den Vorgesetzten zur Verfügung gestellt. Dies hat zur Konsequenz, dass »in den meisten Fällen ein besonderer Mann zur Kopfarbeit und ein ganz anderer zur Handarbeit nötig ist« (Taylor et al., 1913, S.40, zitiert nach von Rosenstiel et al., 1995). Dieser Grundgedanke setzt sich rasch in allen Industrienationen durch. Die »Trennung von Kopf und Hand« hat Auswirkungen bis heute.

Konkret führen Taylors Ideen zu einer Zerlegung, Standardisierung und Spezialisierung der einzelnen Arbeitsschritte. Dieser Ansatz findet seinen Niederschlag in hoch repetitiver Fließbandarbeit und eng umgrenzten Arbeitsschritten. Beschäftigte werden als Maschine angesehen, die zum Zwecke der Produktivität manipuliert werden. Neuberger beschreibt, dass Beschäftigte zu »anhaltend ununterbrochenem Tätigsein, methodisch-zeitensparendem Vorgehen, zu maschinengetakteten fremdbestimmten Ausführungen [...] und zur Mehrarbeit« veranlasst werden (1985, S.189). Arbeitsmotivation wird durch finanzielle Anreize »sichergestellt«. Im Sinne Taylors stellt dieses Vorgehen ein geeignetes Mittel zur Ökonomisierung der Arbeit dar.

Daraus entstehen allerdings auch eine Reihe von Nachteilen wie beispielsweise einseitige Belastungen, reduzierte Möglichkeiten des Einsatzes und der Entwicklung unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie eine verengte Einsicht in die Sinnhaftigkeit der isoliert voneinander ablaufenden Arbeitsschritte, Rückgang intrinsischer Motivation und reduzierte kognitive Leistungsfähigkeit.

Thorndike (1912) referiert über die Auswirkungen von Pausen. Die durchschnittliche Qualität der Arbeit fällt während der Schicht nur wenig ab und wird von Pausen leicht begünstigt. Die von den Versuchspersonen berichtete Befriedigung der Arbeit fällt während der Arbeit jedoch stark ab und wird von Pausen begünstigt. Bereits hier findet sich ein Hinweis darauf, dass die Einstellung zur Arbeit im Sinne der Arbeitszufriedenheit einen großen Einfluss hat. Neben diesen für damalige Verhältnisse bahnbrechenden Erkenntnissen, ist Thorndike (1917) einer der ersten Autoren, der empirische Laborstudien über Arbeitszufriedenheit verfasst und veröffent-

licht. Er konstatiert, dass monotone Aufgaben die Zufriedenheit stärker beeinträchtigen, als die eigentliche Leistung.

Die Unzufriedenheit von Beschäftigten kommen nach Ergebnissen von Fisher & Hanna (1931, zitiert nach Kornhauser, 1931) eher von emotionalen Fehlanpassungen als von Arbeitsbedingungen. Fisher und Hanna (1931) beschreiben in ihrem Werk über den unzufriedenen Arbeiter, dass ein großer Teil der beruflichen Fehlanpassung und der industriellen Unruhen faktisch emotionale Fehlanpassungen widerspiegeln. Emotionale Fehlanpassung ist in den meisten Fällen wiederum der natürliche und unvermeidliche Ausdruck emotionaler Fehlentwicklung. Der emotional schlecht entwickelte Arbeiter wird fast sicher früher oder später zu einem oder mehreren der verschiedenen Hauptaspekte seines Alltags unangepasst werden. Seine Fehlanpassung, was auch immer diese betrifft, erzeugt in ihm Unzufriedenheit und behindert ihn auf seiner Suche nach Glück und Erfolg. Da diese Gefühle im Menschen selbst lokalisiert sind (z. B. über Einstellungen, Dispositionen, Motive und Bedürfnisse), bringt der Arbeiter sie sozusagen in jede Situation ein, in die er eintritt. Da er den Grund seiner Unzufriedenheit gewöhnlich nicht kennt, und laut der Autoren den Grund und die Art seiner Fehlanpassung nicht versteht, ist es selbstverständlich, dass er seine Unzufriedenheit sehr oft seiner Arbeitssituation anfügt oder zuschreibt. Arbeitsunzufriedenheit ist demnach gemäß der Autoren dispositionally bestimmt. Für den Beschäftigten bedeutet das, dass dieser sich unzufrieden mit seiner Arbeit fühlt und sich zu einer beruflich unangepassten Person entwickelt.

Die Anregungen zur systematischen Erfassung und Bewertung von Facetten der Arbeitszufriedenheit folgen bereits 1932 bei Kornhauser und Sharpe (zitiert nach Judge et al., 2017). Sie regen an, statistische Verfahren zur Auswertung und zur Bewertung von Arbeitszufriedenheitsfacetten zu verwenden.

Hoppock (1935, zitiert nach Six & Kleinbeck, 1989) beschäftigt sich als Erster ausschließlich mit dem Thema Arbeitszufriedenheit, so wie das Konstrukt heute alltagspsychologisch verstanden wird. Dabei kombiniert er Zufriedenheitscores mit soziografischen und psychografischen Merkmalen. Es fällt auf, dass ihm die wirtschaftlichen Aspekte weniger relevant erscheinen als die Auswirkungen der Arbeits(un)zufriedenheit auf die Gesellschaft. Die Gruppe der als unzufrieden Klassifizierten (15 %) klagt

häufig über Monotonie und Müdigkeit bei ihrer Arbeit. Außerdem kann Hoppock einen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der erlebten Zufriedenheit und der Berufsgruppenzugehörigkeit (im hierarchischen Sinne) feststellen, d. h. Personen, die einer höheren Berufsgruppe angehören, weisen auch höhere Arbeitszufriedenheitswerte auf. Da man heute bestenfalls von einer Harmonisierung von Humanität und Wirtschaftlichkeit ausgeht, ist Hoppocks Gedankengut nicht mehr als innovativ zu bezeichnen. Jedoch findet seine Studie damals sehr große Beachtung und gibt die Möglichkeit, Arbeitszufriedenheit als arbeitspsychologisches Konstrukt zu etablieren.

Mit Beginn der als Hawthorne-Studien bekannt gewordenen Arbeiten von Roethlisberger und Dickson (1939; zitiert nach Six & Kleinbeck, 1989), die über 12 Jahre in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company in Cicero, Illinois, durchgeführt werden, rücken – nach der tayloristischen Zeit – erstmals wieder individuelle und arbeitsgruppenspezifische Bedürfnisse der Beschäftigten in den Vordergrund.

Ursprünglich sollen unter anderem die Auswirkungen von Lichtverhältnissen auf die Arbeitsleistung untersucht werden. Ein Ergebnis der Studien ist die Entdeckung des sog. »Hawthorne-Effektes«: Die Leistung der Beschäftigten steigt nicht aufgrund der Manipulation der externen Bedingungen selbst, sondern aufgrund der Aufmerksamkeit und Wertschätzung, welche die Experimentatoren den Beschäftigten zukommen lassen. Es wird deutlich, dass die sozialen Situationsbedingungen und die Gruppenbeziehungen die Leistung stark beeinflussen – mindestens ebenso stark wie der monetäre Anreiz dies tut.

Die Hawthorne-Studien sind bei genauerer Betrachtung eine Gegenbewegung zum Taylorismus und stellen damit den Beginn der Human-Relation-Bewegung dar. Es folgt eine »Hervorhebung humanistischer und selbstverwirklichungsorientierter Kategorien mit der Betonung des Arbeitsinhalts« (Six & Felfe, 2004, S. 606). Die Bedürfnishierarchie von Maslow (1943), welche die Bedürfnisse des Menschen in Defizit- und Wachstumsbedürfnisse aufgliedert, sowie die Zweifaktorentheorie von Herzberg, Mausner und Snyderman (1959), in der die Zufriedenheit und nicht vorhandene Zufriedenheit über Faktoren der Arbeitsumgebung und über Faktoren des Arbeitsinhaltes definiert sind, sind berühmte und die wissenschaftliche Sichtweise verändernde Beispiele dieser Entwicklung (► Kap. 2).

Im Jahr 1955 berichtet Kunin über eine neue Skala, die er zur Bewertung der Arbeitszufriedenheit vorschlägt (► Kap. 1.2). Es handelt sich um eine Skala von Gesichtern, die traurig bis fröhlich aussehen, und noch heute unter der Kunin-Skala bekannt ist. Neuberger und Allerbeck (1978) verwenden diese Skala, um ihr »Alles-in-allem«-Item der Facettenbewertung abzufragen.

In den 1970er Jahren entwickelt sich die Arbeitszufriedenheit im Rahmen der Unternehmensziele zu einem eigenständigen Humanziel. Vor allem das zu Beginn der 1980er Jahre in Deutschland mit staatlicher Unterstützung durchgeführte Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens (HDA) führt zu einer deutlichen Steigerung des Forschungsinteresses am Thema Arbeitszufriedenheit. Aufgrund der finanziellen Förderung vieler Programme kommt es in Deutschland bis Mitte der 1980er Jahre zu einer Fülle von empirischen Untersuchungen und neuen Methoden zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit. Bereits damals stellt sich klar heraus, dass den Beschäftigten ein immer wichtigerer Beitrag am Erfolg des Unternehmens anerkannt wird und daher der subjektiven Bewertung der Arbeitssituation über die Arbeitszufriedenheit eine deutliche betriebspolitische Bedeutung zukommt (Fischer, 1991).

Mit Hackman und Lawler (1971, zitiert nach Judge et al., 2017) verändert sich die Betrachtung der Arbeitszufriedenheit. Zuvor werden extrinsische Merkmale zur Beeinflussung oder zum Zustandekommen der Arbeitszufriedenheit herangezogen, wie beispielsweise die Arbeitsbedingungen oder das Gehalt. Hackman und Lawler sind zwei der Forschenden, die die intrinsische Arbeitszufriedenheit in den Fokus der Betrachtung legen.

Locke (1969) bietet ein neues, bisher nicht beachtetes Denkschema für Arbeitszufriedenheit an. Er geht davon aus, dass es einen Ist-Zustand gibt der anzeigt, was der Arbeitsplatz den Beschäftigten momentan bietet. Locke stellt diesem Ist-Zustand ein Soll-Zustand entgegen, also das, was Beschäftigte erwarten. Gibt es eine negative Diskrepanz, dann bietet der jetzige Arbeitsplatz den Beschäftigten weniger, als diese erwarten. Locke geht davon aus, dass die Einstellung der Beschäftigten besser geschätzt werden kann, wenn das Niveau der Facetten der Arbeitszufriedenheit mit einem Bedeutungswert, beispielsweise der Wichtigkeit der einzelnen Facetten für die Beschäftigten, verrechnet würde. Dies ergäbe ein vollkom-

men anderes Bild als die Addition der einzelnen Facetten. Somit postuliert Locke ein Modell der Einstellung mentaler Regression. Er geht davon aus, dass auf diese Art ein individuelles Niveau der Gesamtzufriedenheit bestimmt werden kann. (Judge et al., 2017, S.379). Bruggemann et al. (1975) greifen seine Idee auf, um diese in ihr Zürcher Modell einzubetten.

1.3 Begriffsbestimmungen und Definitionen

Der Begriff der Arbeitszufriedenheit leitet sich aus dem englischen Begriff »job satisfaction« ab. Er muss von Konstrukten wie »Berufszufriedenheit«, »Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit« und »Arbeitsmotivation« abgegrenzt werden. Die Begriffe »Berufszufriedenheit« bzw. »Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit« beziehen sich auf die Zufriedenheit mit der eigenen Erwerbstätigkeit. Die Begrifflichkeiten umschreiben die Zufriedenheit mit einer Tätigkeit über einen längeren Zeitraum hinweg (Crites et al., 1969, zitiert nach Bruggemann et al., 1975). Die Begriffe können sich auf mehrere Arbeitsverhältnisse und/oder auf verschiedene Arten von Erwerbstätigkeiten beziehen und distanzieren sich dadurch von der Arbeitszufriedenheit, die sich auf das derzeitige Arbeitsverhältnis unter den spezifischen Unternehmensbedingungen bezieht. Verwandte Konzepte in der Literatur sind u. a. »job attitude« und »job morale«. Diese sind dem Begriff »Arbeitszufriedenheit« bzw. »job satisfaction« zwar zuzuordnen, jedoch nicht gleichzusetzen.

Eine Möglichkeit, den Begriff der Arbeitszufriedenheit konkret zu definieren, besteht darin, eine Abgrenzung zu diesen und weiteren verwandten Konstrukten vorzunehmen. Dies ist zur Verdeutlichung des Konstruktes zwingend angezeigt, jedoch mangelt es in der empirischen Praxis an unabhängigen Konstrukten. Es finden sich immer wieder hohe Interkorrelationen zu den abzugrenzenden Konstrukten. Dies hat einen inhaltlichen Grund, denn letztendlich beschreiben alle Konstrukte das Erleben und Verhalten von Menschen bezogen auf ihre Arbeit. Durch Einstellungen, Erfahrungen, soziale Vergleiche, Werte und vieles mehr sind