

Arbeitswerte in Deutschland – Eine Studie zu den Zielen und Erwartungen von Beschäftigten im Arbeitskontext

Hier finden Sie detailliertere Ergebnisse und Abbildungen zu den vorgestellten Ergebnissen in der Pressemitteilung. Die Arbeitswerte werden nach Geschlecht, Alter und Führungsverantwortung abgebildet. Da sich aktuell eine wissenschaftliche Veröffentlichung im Publikationsprozess befindet, werden erste Informationen zur Methodik und dem Vorgehen der Befragung vermittelt.

Konzeptionelle Einführung zu der Studie

Werte werden als kognitive Repräsentationen von Motiven und sekundäre Treiber des Verhaltens beschrieben, die das menschliche Handeln und die Entscheidungsfindung maßgeblich beeinflussen (Kooij et al., 2011; Schwartz, 2021; Schwartz, 1992).

Die Literatur über Werte im Organisations- und Arbeitskontext unterstreicht ihren bedeutenden Einfluss auf verschiedene Aspekte des organisationalen Alltags. Werte sind entscheidend für die Personalauswahl, die kulturelle Passung, die Arbeitsleistung, das Wohlbefinden und den Stressabbau (Anglim et al., 2022; Bojanowska et al., 2022). Die Forschung hat Korrelationen zwischen Werten und wichtigen Ergebnisvariablen wie Einstellungen zu Diversität, organisationalem Commitment und sozialem Hilfeverhalten gestützt (Anglim et al., 2019; Arieli et al., 2020). Die Verwendung von Fragebögen zur Messung allgemeiner Wertestrukturen kann jedoch arbeitsplatzspezifische Werte nicht vollständig erfassen, was zu einer geringen Akzeptanz in Auswahl-situationen führt (Consiglio et al., 2017; Uggerslev et al., 2012) und ggf. zu schlechterer Vorhersage von potenziellen Ergebnisvariablen (Moldzio et al., 2021; Potočník et al., 2021). Um dieser Einschränkung zu begegnen, wird in der Literatur der Bedarf an kontextualisierten Fragebögen betont, die arbeitsplatzspezifische Werte genau messen können. Der theoretische Rahmen der grundlegenden menschlichen Werte, wie er von Schwartz (1992) vorgeschlagen wurde, bietet eine solide Grundlage für das Verständnis und die Messung von Werten im Arbeitskontext. Die zirkuläre Anordnung der Arbeitswerte in der Organisations- und Personalentwicklung bietet die Möglichkeit, ggf. Wertekonflikte und Interkorrelationen zu identifizieren.

Schwartz' Theorie der grundlegenden, individuellen Werte ist weit verbreitet und empirisch umfassend gestützt. Es werden zehn universelle Werte identifiziert, die in mehreren Kulturen über verschiedene Lebenssituationen hinweg Anwendung finden können (Schwartz et al., 2012; Schwartz, 1992). Die zirkuläre Anordnung der Werte spiegelt das Kompatibilitäts- oder Konfliktpotenzial der zugrundeliegenden Ziele wider und bietet Einblicke in die Art und Weise, wie Werte Wahrnehmungen, Präferenzen und Verhaltensweisen im Arbeitskontext steuern (Schwartz, 2021; Schwartz, 1992). Die Anwendung der Theorie der grundlegenden Werte auf den Arbeitskontext hat zur Identifizierung spezifischer Arbeitswerte geführt, die Ausdruck der grundlegenden Werte am Arbeitsplatz sind (Arieli et al., 2020; Albrecht et al., 2020; DeClerq et al., 2008). Diese Erweiterung spiegelt den sich entwickelnden Charakter arbeitsbezogener Werte und die zunehmende Bedeutung von Aspekten wie der sozialen Verantwortung von Unternehmen und des Umweltschutzes in modernen Arbeitskontexten wider. Insgesamt unterstreicht die Literatur, wie wichtig es ist, arbeitsplatzspezifische Werte zu verstehen und zu messen, um die Personalauswahl und die Organisationsentwicklung effektiv zu gestalten.

Um Wert im Arbeitskontext erfassbar zu machen, wurde ein psychologischer Fragebogen mit 33 Items zur Repräsentation von elf übergreifenden Arbeitswerten basierend auf der vorgestellten

Theorie entwickelt. Anhand von Best-Practices in der Entwicklung solcher Instrumente (Boateng et al., 2018), hat das Projektteam per Machine-Learning-Ansatz (Schroeders et al., 2016; Schultze, 2017) einen ökonomischen, aber dennoch validen¹ Fragebogen entwickelt. Verwendet wurden die Daten von 1049 Beschäftigten eines Online-Panels in Deutschland². Das finale Instrument zur Erfassung von Arbeitswerte als handlungsleitende Ziele von Beschäftigten, ist im Anhang dargestellt. Dort sind ebenfalls die Definitionen der einzelnen Arbeitswerte gelistet.

Im Folgenden werden erste deskriptive Vergleiche abgebildet. Diese Analysen werden in den kommenden Wochen durch ein Online-Tool ergänzt, in denen die Ergebnisse umfassender verfügbar gemacht werden. Die Grafiken bilden die Mittelwerte der Arbeitswerte auf der Skala (1-7) ab. Die Skala erfasst die Wichtigkeit der einzelnen Fragen im Anhang. So gibt der Mittelwert die mittlere Wichtigkeit über alle Teilnehmenden bzw. differenziert nach den angegebenen Gruppen an.

¹ Die Validität von Fragebögen bedarf bei jeder Anwendung umfassende Evaluation, da psychologische Konstrukte häufig sehr abstrakt, und nicht direkt beobachtbar sind (bspw. die kognitiven Repräsentationen von Arbeitswerten: Was ist einer Person wichtig bei der Arbeit?). Um solche Aspekte greifbar zu machen, muss sichergestellt werden, dass die Fragen, die gestellt werden, auch mit einer hohen Wahrscheinlichkeit das erfragen, was man beabsichtigt. Sonst repräsentieren die Daten ggf. nicht die Realität – Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen auf Basis der Daten werden mit hoher Wahrscheinlichkeit weniger zielführend.

² Die Qualität der Daten wurde entsprechend gängiger wissenschaftlicher Empfehlungen sichergestellt (Aguinis et al., 2021; Porter et al., 2019; Ward & Meade, 2023). Dementsprechend wurde der Datensatz bereinigt, und lediglich Fälle miteingeschlossen, bei denen mit hoher Wahrscheinlichkeit gewissenhafte Antworten festzustellen sind.

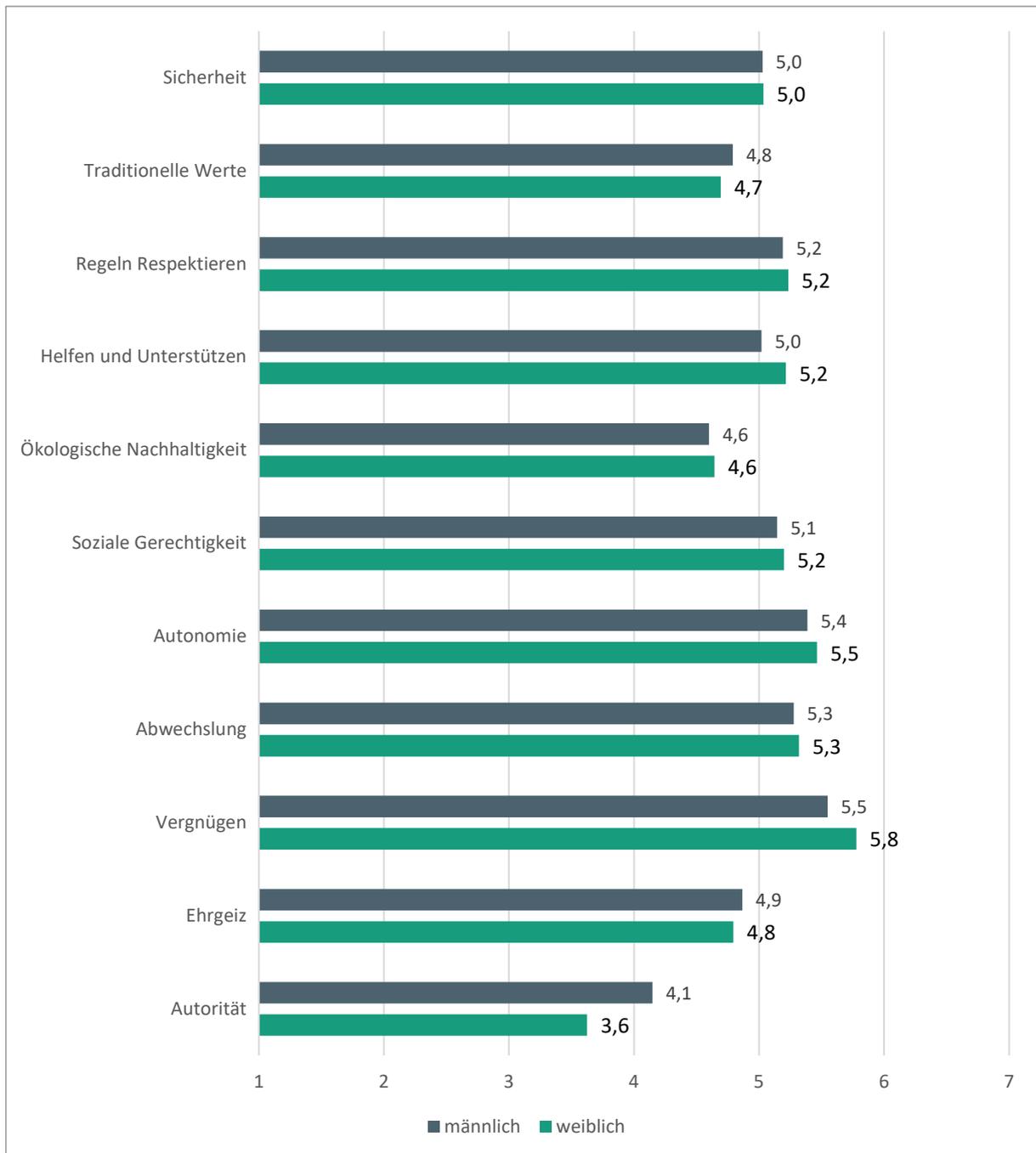


Fig. 1: Bedeutung der Arbeitswerte nach Geschlecht (7-stufigen Skala: "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu"); $n_{\text{männlich}}=438$, $n_{\text{weiblich}}=415$.

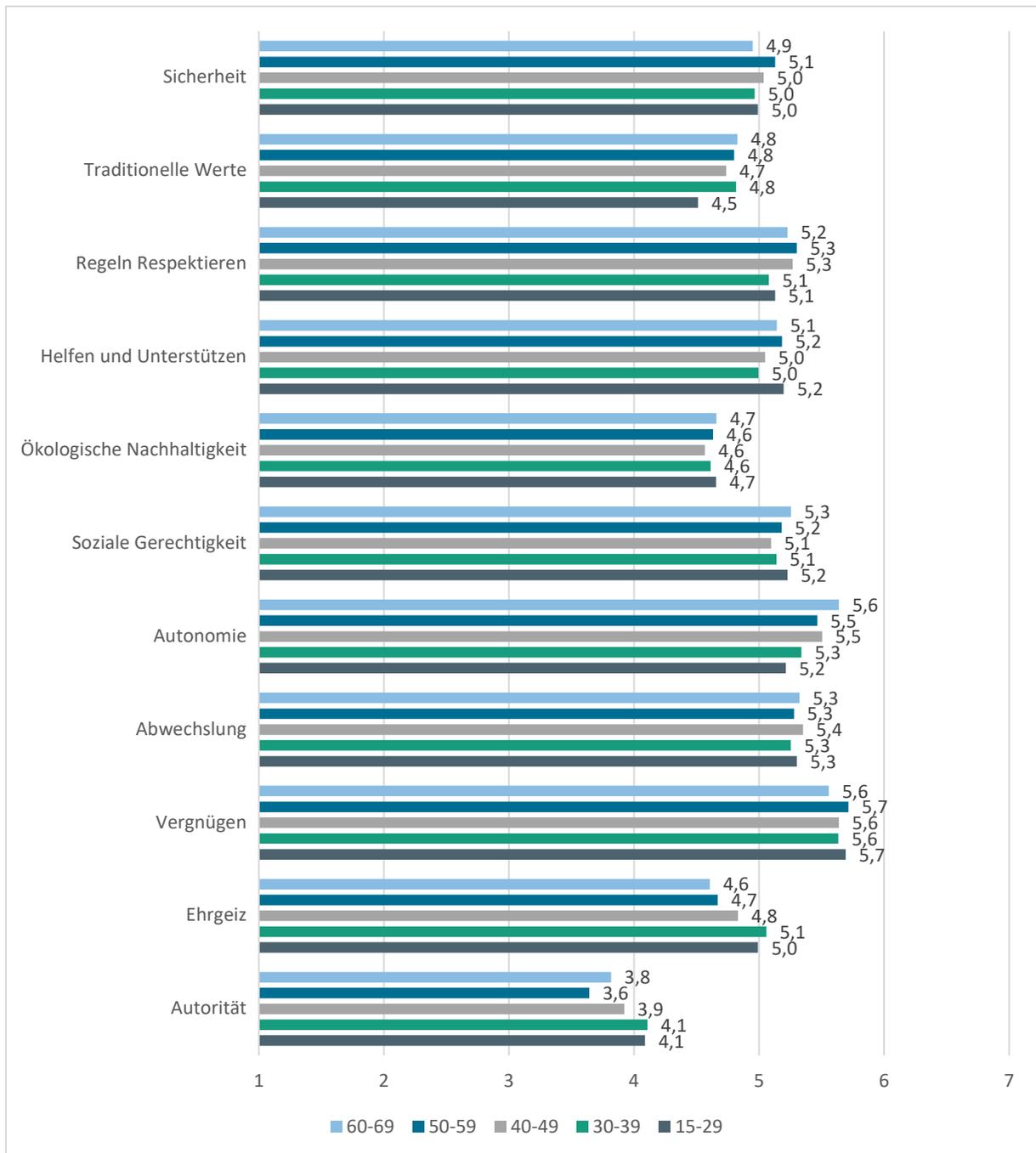


Fig. 2: Bedeutung der Arbeitswerte nach Alter (7-stufigen Skala: "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu"); $n_{60-69}=98$, $n_{50-59}=254$, $n_{40-49}=179$, $n_{30-39}=173$, $n_{15-29}=149$.

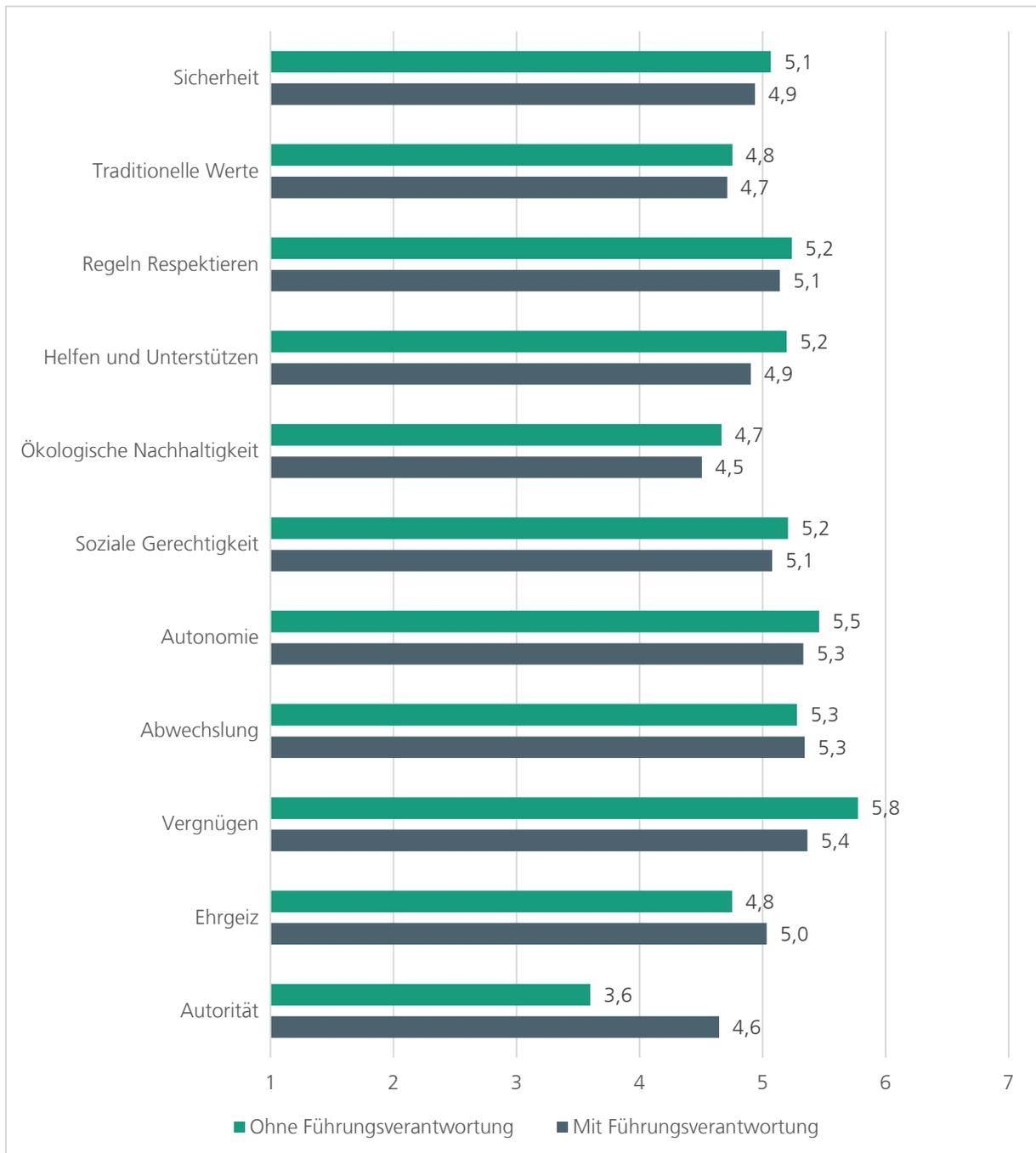


Fig. 3: Bedeutung der Arbeitswerte nach Führungsverantwortung (7-stufigen Skala: "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu"); $n_{\text{Mit Führungsverantwortung}}=238$, $n_{\text{ohne Führungsverantwortung}}=615$.

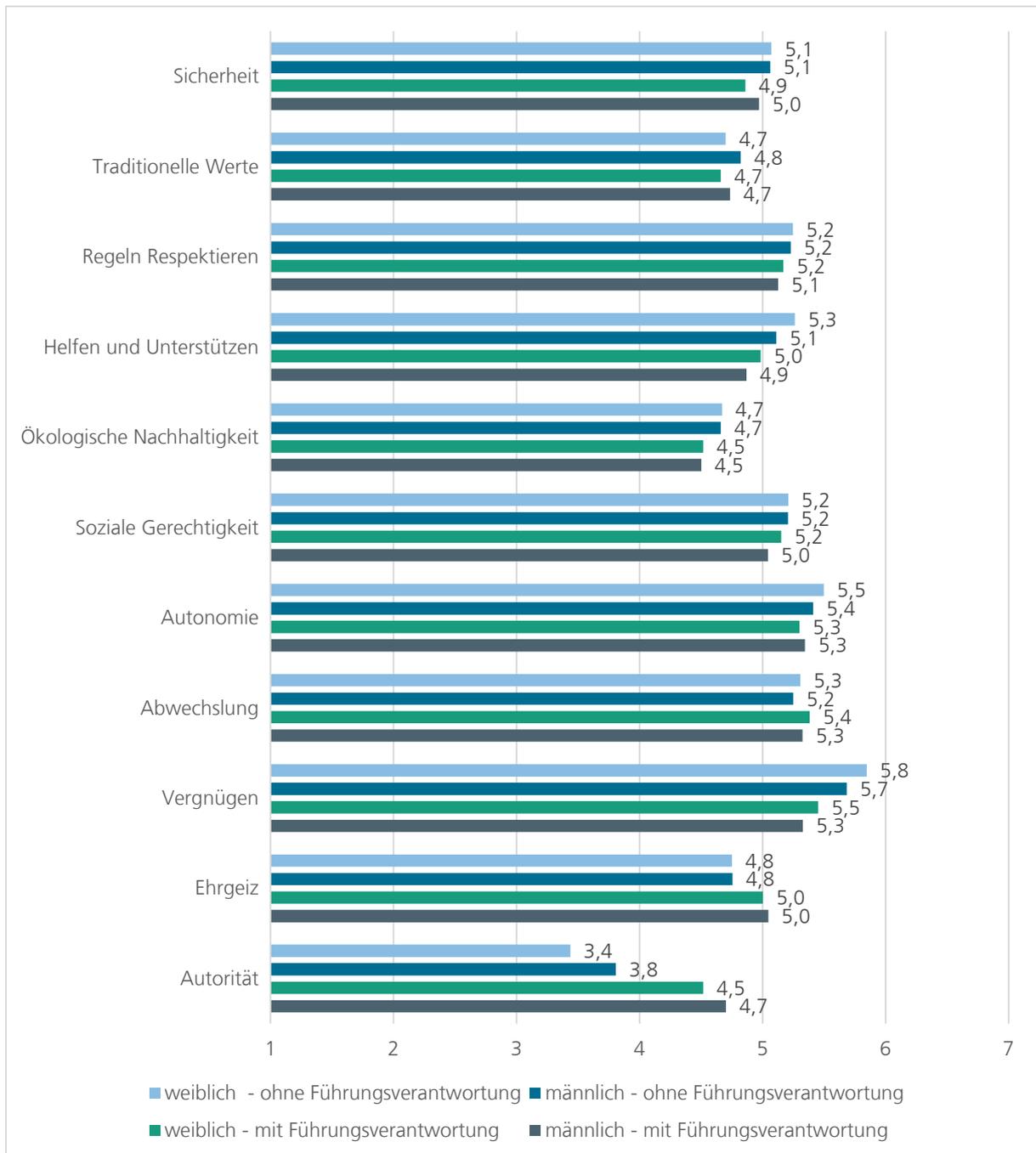


Fig. 4: Bedeutung der Arbeitswerte nach Geschlecht und Führungsverantwortung (7-stufigen Skala: "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu"); Mit Führungsverantwortung: $n_{\text{männlich}}=166$, $n_{\text{weiblich}}=72$; ohne Führungsverantwortung: $n_{\text{männlich}}=272$, $n_{\text{weiblich}}=343$.

Fragebogen zur Erfassung von Arbeitswerten

Arbeitswert	Konstrukt-Definition	Wie wichtig sind Ihnen persönlich nachstehende Aspekte, unabhängig von ihrer aktuellen Tätigkeit, bei der Arbeit?
Autorität	Sozialer Status und Prestige am Arbeitsplatz, ausgedrückt durch Führungsrollen und Einfluss	1. Andere Menschen führen können 2. Bestimmen, wie Geld ausgegeben wird 3. Entscheidungen darüber treffen können, wer welche Aufgaben übernimmt
Ehrgeiz	Persönlicher Erfolg bei der Arbeit, definiert durch die Anerkennung der eigenen Fähigkeiten und Ergebnisse im Unternehmen	4. In der Organisation als erfolgreich angesehen werden 5. Ehrgeizig sein 6. Leistung zeigen können
Vergnügen	Freude an der Arbeit, Vereinbarkeit von Arbeit und eigenen Freizeitinteressen	7. Ausgleich zwischen beruflichen und erholsamen Tätigkeiten 8. Freude empfinden 9. Dinge tun, die mir ein gutes Gefühl geben
Abwechslung	Abwechslung, Neuartigkeit und Herausforderungen in Arbeitssituationen und -kontexten	10. Abwechslungsreiche Aufgaben haben 11. Eine Vielfalt an Aufgaben bearbeiten 12. Abwechslungsreiche Herausforderungen erleben
Autonomie	Unabhängiges Denken und Entscheiden, Schaffen und Erforschen bei der Arbeit; die Freiheit zu wählen, wie man seine Arbeit ausführt	13. Entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige 14. Meine eigenen Prioritäten bei der Arbeit setzen 15. Selbstständig und eigenverantwortlich handeln können
Soziale Gerechtigkeit	Fairness, Respekt, Schutz vor Diskriminierung für alle Mitglieder der Arbeitsorganisation; sozial verantwortliche Politik	16. Mich für einen respektvollen Umgang in der Organisation einsetzen 17. Zur Fairness in der Organisation beitragen 18. Mich für Chancengleichheit der Kolleg:innen in meinem Arbeitsumfeld einsetzen
Ökologische Nachhaltigkeit	Schutz der Natur, nachhaltiges Handeln bei der Arbeit verfolgen, ökologisches Wohlergehen der Umwelt sichern	19. Die Umwelt schützen 20. In einer Organisation arbeiten, die den Umweltschutz unterstützt 21. Umweltbewusst handeln
Helfen und Unterstützen	Sich den Bedürfnissen der Menschen widmen, mit denen man in häufigem Arbeitskontakt steht, und harmonische und unterstützende Arbeitsbeziehungen schaffen	22. Menschen helfen, mit denen ich in Kontakt komme 23. Anderen Menschen durch meine Arbeit helfen 24. Das Leben der Menschen, denen ich bei der Arbeit begegne, verbessern
Regeln Respektieren	Befolgung und Anpassung der Erwartungen und Normen des Managements, Verzicht auf persönliche Neigungen zur Wahrung der organisatorischen Ordnung	25. In einem Team arbeiten, in dem wir alle die Richtlinien der Organisation unterstützen 26. An einem Arbeitsplatz arbeiten, an dem Regeln eingehalten werden 27. Mit Kolleg:innen zusammenarbeiten, die die Regeln auch dann einhalten, wenn niemand sie beobachtet
Traditionelle Werte	Respekt, Akzeptanz und Verbreitung von organisatorischen und gesellschaftlichen Traditionen, Kultur und Bräuchen	28. Im Einklang mit den Überzeugungen meiner Familie zu arbeiten 29. Eine Arbeit verrichten, die mit meinen kulturellen Werten übereinstimmt 30. Die Traditionen meiner Organisation fortführen
Sicherheit	Sicherheit, Stabilität, Gesundheit, Vermeidung von Risiken im Arbeits- und Organisationsumfeld	31. Zur Sicherheit meiner Kolleg:innen beitragen 32. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes maximieren 33. Unterstützende Sozial- & Zusatzleistungen bereitgestellt durch die Organisation

Anmerkung: Antwort auf einer 7-stufigen Skala: "stimme überhaupt nicht zu" bis "stimme voll und ganz zu"

Literatur

- Aguinis, H., Villamor, I., & Ramani, R. S. (2021). MTurk Research: Review and Recommendations. *Journal of Management*, 47(4), 823–837. <https://doi.org/10.1177/0149206320969787>
- Albrecht, S., Marty, A., & Brandon-Jones, N. J. (2020). Measuring values at work: Extending existing frameworks to the context of work. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 531–550. <https://doi.org/10.1177/1069072720901604>
- Anglim, J., Molloy, K., Dunlop, P. D., Albrecht, S. L., Lievens, F., & Marty, A. (2022). Values assessment for personnel selection: Comparing job applicants to non-applicants. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), 524–536. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2008911>
- Anglim, J., Sojo, V., Ashford, L. J., Newman, A., & Marty, A. (2019). Predicting employee attitudes to workplace diversity from personality, values, and cognitive ability. *Journal of Research in Personality*, 83, 103865. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103865>
- Arieli, S., Sagiv, L., & Roccas, S. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology*, 69(2), 230–275. <https://doi.org/10.1111/apps.12181>
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Bojanowska, A., Kaczmarek, Ł. D., Urbanska, B., & Puchalska, M. (2022). Acting on values: A novel intervention enhancing hedonic and eudaimonic well-being. *Journal of Happiness Studies*, 23(8), 3889–3908. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00585-4>
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A new measure of work values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405–422. <https://doi.org/10.1177/1069072716639691>
- De Clercq, S., Fontaine, J. R., & Anseel, F. (2008). In search of a comprehensive value model for assessing supplementary person-organization fit. *The Journal of Psychology*, 142(3), 277–302. <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.3.277-302>
- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.665>
- Moldzio, T., Peiffer, H., Wedemeyer, P. S., & Gentil, A. (2021). Differentiated measurement of conscientiousness and emotional stability in an occupational context—greater effort or greater benefit? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 192–205. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1866066>
- Porter, C. O. L. H., Outlaw, R., Gale, J. P., & Cho, T. S. (2019). The use of online panel data in management research: A review and recommendations. *Journal of Management*, 45(1), 319–344. <https://doi.org/10.1177/0149206318811569>

- Potočník, K., Anderson, N. R., Born, M., Kleinmann, M., & Nikolaou, I. (2021). Paving the way for research in recruitment and selection: Recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(2), 159–174. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1904898>
- Schroeders, U., Wilhelm, O., & Olaru, G. (2016). Meta-heuristics in short scale construction: Ant colony optimization and genetic algorithm. *PloS one, 11*(11), e0167110. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0167110>
- Schultze, M. (2017). *Constructing subtests using ant colony optimization* (Doctoral dissertation). Freie Universität Berlin.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology, 25*, 1–65. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (2021). A repository of Schwartz value scales with instructions and an introduction. *Online Readings in Psychology and Culture, 2*(2), 9. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1173>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Löhnqvist, J.-E., Demirutku, K., et al. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology, 103*(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., & Kraichy, D. (2012). Recruiting through the stages: A meta-analytic test of predictors of applicant attraction at different stages of the recruiting process. *Personnel Psychology, 65*(3), 597–660. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01254.x>
- Ward, M., & Meade, A. W. (2023). Dealing with careless responding in survey data: Prevention, identification, and recommended best practices. *Annual Review of Psychology, 74*, 577–596. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-040422-045007>