

## FULL PAPER

**Glücklich mit dem Beruf, aber unzufrieden mit dem Job?**  
Eine Analyse über die Arbeitszufriedenheit von Journalisten  
in Deutschland

**Happy with their profession but dissatisfied with their job?**  
An analysis of German journalists' job satisfaction

*Dennis Steffan*

**Dennis Steffan**, Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Freie Universität Berlin, Garystr. 55, 14195 Berlin; Kontakt: [dennis.steffan@fu-berlin.de](mailto:dennis.steffan@fu-berlin.de)

### **Glücklich mit dem Beruf, aber unzufrieden mit dem Job?**

Eine Analyse über die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland

### **Happy with their profession but dissatisfied with their job?**

An analysis of German journalists' job satisfaction

*Dennis Steffan*

**Zusammenfassung:** Die Arbeitszufriedenheit von Journalisten wird in der deutschsprachigen Journalismusforschung in der Regel deskriptiv ausgewertet und nicht kausal durch andere Faktoren erklärt. Der vorliegende Beitrag untersucht daher, wovon die Arbeitszufriedenheit der Journalisten in Deutschland abhängig ist. Hierzu wurde eine Sekundäranalyse der „Journalismus in Deutschland“-Studien durchgeführt, in denen 1993 (JouriD I) und 2005 (JouriD II) repräsentative Daten über das Berufsfeld Journalismus erhoben wurden. Die Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse zeigen, dass Arbeitszufriedenheit eine drei- bzw. vierdimensionale Struktur besitzt und dass sich die Zufriedenheit mit den einzelnen Dimensionen (Materielle Bedingungen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima, Aus- und Weiterbildung) jeweils mit mehreren, zum Teil unterschiedlichen Variablen erklären lässt. Innersystemische Variablen (Struktur-, Berufs- und Programmvariablen) sind als Erklärungsfaktoren ausschlaggebender als systemexterne soziodemografische Variablen. Schließlich korreliert Arbeitszufriedenheit nicht mit Berufszufriedenheit.

**Schlagwörter:** Arbeitszufriedenheit, Berufszufriedenheit, Journalismus in Deutschland, Sekundäranalyse

**Abstract:** German journalism research usually analyzes the job satisfaction of journalists with descriptive statistics and does not include causal relationships with other factors. The present study therefore investigates factors that determine the job satisfaction of journalists in Germany. For this purpose I carry out a secondary analysis of the two “Journalism in Germany” studies. These studies collected representative data in 1993 and 2005 about the professional field of journalism. Results of a principal component analysis show that job satisfaction consists of three or four dimensions and that these dimensions of job satisfaction (economic conditions, working conditions, working atmosphere, and job training and advanced vocational training) can be explained by several predictors, which vary between the dimensions. Variables within the system (variables of structure, profession, and program) are more determining than external sociodemographic variables. Finally, the job satisfaction does not correlate with professional satisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction, professional satisfaction, journalism in Germany, secondary analysis

## 1. Einleitung

Die Zufriedenheit mit Arbeit und Beruf wird nicht nur im Journalismus, sondern in vielen Berufen erhoben. Bemerkenswert ist im Journalismus aber, dass trotz der oftmals als widrig beklagten Arbeitsbedingungen Journalisten glücklich zu sein scheinen. Dieser Widerspruch wurde bereits Ende der 1970er Jahre in der Journalismusforschung entdeckt und hat den Publizisten und Kommunikationswissenschaftler Otto B. Roegele (1981, S. 289) damals dazu veranlasst, „unmaßgebliche Vermutungen über ein merkwürdiges Ergebnis der Forschung“ anzustellen. Für den hohen Anteil zufriedener Journalisten hat er folgende Erklärung:

„So wenig man dem mit seinem Beruf und sich selbst zufriedenen Journalisten dieses Glück neiden darf, so deutlich muss man auch aussprechen, dass es sehr oft einen erheblichen Mangel an Selbstkritik voraussetzt. . . . Hier manifestieren sich Glanz und Elend des Journalismus nahe beieinander. Denn das Defizit an selbstkritischem Vermögen ist eine offensichtlich notwendige Bedingung für den hohen Grad an Berufszufriedenheit, der sich beobachten lässt. Wer dieses Defizit zu mindern oder zu beseitigen sich anschickt, muss bedenken, dass er damit auch ein Glücksempfinden stört, das nicht allein seinen Trägern zugute kommt, sondern indirekt auch der Allgemeinheit, die wenig zu gewinnen hätte, wenn die professionellen Übermittler des Weltgeschehens dessen ohnehin tristen Verlauf auch noch durch die Brille ihrer eigenen Unzufriedenheit sähen.“ (S. 289)

Dass sich das hohe Zufriedenheitsniveau der Journalisten nicht mit einem „Mangel an Selbstkritik“ erklären lässt, hat dagegen Neverla (1979) bereits vor 35 Jahren in einer Sekundäranalyse festgestellt. Die große Zufriedenheit der Journalisten sei vielmehr ein Scheinphänomen und zudem nicht höher als die anderer Berufsgruppen. Seit ihrer Kritik an der pauschalen Abfrage der Arbeitszufriedenheit wird in einigen Journalismusstudien inzwischen die Zufriedenheit mit den verschiedenen Bedingungen der journalistischen Arbeit erhoben (vgl. z. B. Marr, Wyss, Blum, & Bonfadelli, 2001; Weischenberg, Malik, & Scholl, 2006). Allerdings wird die Arbeitszufriedenheit in der Regel deskriptiv ausgewertet und nicht kausal durch andere Faktoren erklärt. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es herauszuarbeiten, welche Variablen die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht deshalb folgende Forschungsfrage: *Wovon ist die Arbeitszufriedenheit der Journalisten in Deutschland abhängig?* Die für die Untersuchung herangezogenen Daten stammen aus den Studien zum „Journalismus in Deutschland“ (JouriD), in denen sowohl 1993 als auch 2005 eine repräsentative Auswahl deutscher Journalisten befragt wurde (vgl. Scholl & Weischenberg, 1998; Weischenberg et al., 2006).<sup>1</sup>

1 Mein Dank gilt Armin Scholl, der mir freundlicherweise die Datensätze für eine sekundäranalytische Nutzung zur Verfügung gestellt hat.

## 2. Theoretische Überlegungen

### 2.1 Arbeitszufriedenheit in der Arbeitspsychologie und in der Kommunikationswissenschaft

Die Arbeitszufriedenheit der Journalisten wird zwar häufig untersucht, in den meisten Journalismusstudien ist sie aber lediglich ein Themenkomplex unter vielen. Einzig Neverla (1979) Sekundäranalyse befasst sich explizit mit der Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland. Auch wenn die Arbeitszufriedenheit vielfach erhoben wird, bleibt oftmals unklar, was mit den Items tatsächlich gemessen wird bzw. wofür dieses Konstrukt überhaupt steht. Nicht selten werden die Begriffe Arbeits- und Berufszufriedenheit synonym verwendet (vgl. z. B. Schneider, Schönbach, & Stürzebecher, 1993a, S. 19; Schwenk, 2006, S. 170) oder die Operationalisierung von Arbeitszufriedenheit umfasst Aspekte von Berufszufriedenheit, Arbeitsplatzzufriedenheit, Identifikation und Mobilitätsbereitschaft (vgl. Neverla, 1979, S. 165).

Die Arbeits- und Organisationspsychologie, in der Arbeitszufriedenheit ein zentrales Konzept ist, fasst diese als relativ überdauernde Einstellung einer Person gegenüber ihrer Arbeit insgesamt oder gegenüber verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation auf (vgl. Neuberger & Allerbeck, 1978; Spector, 1997). Sie wird folglich entweder mit einer Single-Item-Messung („Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?“) oder als Profil der einzelnen Facetten der Arbeit erhoben. Zu den zentralen Bereichen der Arbeitszufriedenheit gehören das Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten, die Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklung und Bezahlung (vgl. z. B. Smith, Kendall, & Hulin, 1969; Neuberger & Allerbeck, 1978).

In der Journalismusforschung wird Arbeitszufriedenheit ebenfalls als Einstellung betrachtet, die sich aber nicht durch innerpsychische, sondern vielmehr durch soziale Prozesse konstituiert (vgl. Neverla, 1979). Das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit ergibt sich Neverla (1979, S. 105) zufolge aus dem Verhältnis von berufsbezogenen Erwartungen und Ansprüchen, wie sie im Verlauf der (vor-)beruflichen Sozialisation vermittelt werden, und den objektiven Beschäftigungsbedingungen innerhalb von Medienorganisationen (Betriebsgröße, Medientyp, Anstellungsverhältnis, Position, Ressortzugehörigkeit usw.). Die Autorin plädiert dafür, die Zufriedenheit mit den verschiedenen Aspekten der journalistischen Arbeit abzufragen, weil die Erwerbstätigkeit mehrfaktoriell bestimmt ist und daher „eine einzelne (,klassische‘) Fragestellung nicht ausreichend sein kann, um Vorhandensein bzw. Grad der Arbeitszufriedenheit zu messen“ (ebd., S. 110).

In ihrer Sekundäranalyse stellt die Autorin zwar eine recht hohe Berufszufriedenheit in den Befunden ihr vorliegender Studien fest, sieht darin aber eher ein wissenschaftliches Artefakt als einen Beleg für ein ausgesprochen hohes Zufriedenheitsniveau der Journalisten, denn die direkte Frage nach der Berufszufriedenheit messe nicht die Berufszufriedenheit, „sondern deren soziale Erwünschtheit, mithin das Ausmaß, in dem eine Berufsgruppe meint, mit dem Beruf zufrieden sein zu müssen“ (Neverla, 1979, S. 171). Weiterhin argumentiert Neverla, dass die Berufszufriedenheit nur ein Aspekt von Arbeitszufriedenheit ist und dass Ar-

beitszufriedenheit als „übergeordneter Begriff mehrere Dimensionen wie Berufszufriedenheit, Arbeitsplatzzufriedenheit, Integration, Mobilitätsbereitschaft u. a.“ umfasst (ebd., S. 222). Die Arbeitszufriedenheit der Journalisten sei auch keineswegs höher als die anderer Berufsgruppen (vgl. Neverla, 1979, S. 224). Die Autorin übersieht dabei allerdings, dass Berufszufriedenheit nicht eine Dimension von Arbeitszufriedenheit ist, sondern vielmehr ein eigenständiges Konzept. Berufszufriedenheit unterscheidet sich insofern von Arbeitszufriedenheit, „als dass sie zunächst primär die richtige Berufswahl bzw. die Wahl der richtigen Berufsausbildung ins Blickfeld rückt, während Arbeitszufriedenheit eher auf die konkreten Gegebenheiten der jetzigen Arbeitssituation des Befragten abzielt“ (Fischer, 1989, S. 17). Arbeitszufriedenheit scheint also spezifischer zu sein als Berufszufriedenheit. Unklar ist auch, weshalb Mobilitätsbereitschaft und Arbeitsplatzzufriedenheit unter Arbeitszufriedenheit subsumiert werden. Mit der Frage nach der Mobilitätsbereitschaft wird indirekt die Berufszufriedenheit ermittelt und worin der Unterschied zwischen Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitszufriedenheit besteht, geht nicht eindeutig hervor.

Interessant ist, dass die Autorin Unterschiede in der „Arbeitszufriedenheit“ je nach Medienbereich, Anstellungsverhältnis, Position in der redaktionellen Hierarchie, Alter und Bildungsgrad feststellt (vgl. Neverla, 1979, S. 225–237). So zeigen die Ergebnisse ihrer Studie, dass Journalisten, die bei nicht-privatrechtlich organisierten Medien arbeiten, zufriedener mit ihrer Arbeit sind als ihre Kollegen in privatwirtschaftlichen Medien und dass sich fest angestellte Journalisten zufriedener äußern als freie Journalisten. Journalisten in höheren Positionen sind zufriedener als Mitarbeiter, die keine Leitungsposition besitzen und ältere Redakteure sind zufriedener als jüngere. Ferner weisen Journalisten mit hohem Ausbildungsgrad eine größere Zufriedenheit mit ihrer Arbeit auf als Journalisten mit niedrigem Ausbildungsgrad. Inwiefern sich diese bivariaten Zusammenhänge auch multivariat-kausal bestätigen lassen, wird in den anschließenden statistischen Analysen zu prüfen sein. Da die Datenlage inzwischen besser ist als vor 35 Jahren und sich der Journalismus (in Deutschland) in dieser Zeit offensichtlich gewandelt hat (vgl. z. B. Blöbaum et al., 2011), erscheint es gewinnbringend, die bislang vorliegenden Ergebnisse zu aktualisieren.

Zu Beginn der 1990er Jahre wurden in Deutschland zwei repräsentative Journalistenbefragungen durchgeführt, in denen auch die Arbeitszufriedenheit ermittelt wurde (vgl. Schneider et al., 1993a, 1993b; Weischenberg, Löffelholz, & Scholl, 1993; dies. 1994; Scholl & Weischenberg, 1998; Weischenberg et al., 2006). Schneider, Schönbach und Stürzebecher (1993a, 1993b) haben die Arbeitszufriedenheit in ihrer „Sozialenquête“-Studie mit einer Single-Item-Messung erhoben. Auf einer vierstufigen Skala sollten die Journalisten angeben, ob sie „sehr zufrieden“, „ziemlich zufrieden“, „ziemlich unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ mit ihrer Arbeit sind. Die Autoren haben insgesamt eine sehr große Zufriedenheit der Journalisten ausgemacht: 96 Prozent der Journalisten in Westdeutschland geben an, sehr zufrieden oder ziemlich zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein; in Ostdeutschland sind es 94 Prozent zufriedene Journalisten (vgl. Schneider & Schönbach, 1993, S. 46). In der „Sozialenquête“-Studie wurde die Arbeitszufriedenheit aber nicht nur pauschal abgefragt, sondern zusätzlich wurden einige As-

pekte der Arbeitssituation erfasst. Journalisten in Ostdeutschland sollten beispielsweise einschätzen, wie sicher ihr Beschäftigungsverhältnis ist, wie zufrieden sie mit ihrer sozialen Sicherung im Beruf sind und wie sie das redaktionelle Arbeitsklima bewerten (vgl. ebd., S. 48–51). Mit dieser Vorgehensweise berücksichtigen die Autoren die Komplexität des Konstrukts Arbeitszufriedenheit zwar bis zu einem gewissen Grad, dennoch werden wesentliche Bereiche der Arbeitszufriedenheit nicht untersucht (Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung). In der Studie wurden auch keine Kausalanalysen zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Offen bleibt daher, wovon die in der Studie konstatierte hohe Arbeitszufriedenheit abhängig ist. Ebenso muss bezweifelt werden, dass ihre Befunde für alle Journalisten in Deutschland gelten, da letztlich nur fest angestellte Journalisten, die bei Zeitungen, Zeitschriften, Nachrichtenagenturen und Rundfunkanstalten arbeiten, befragt wurden (vgl. Schneider et al., 1993a, S. 6). Freie Journalisten fanden in der Untersuchung ebenso wenig Berücksichtigung wie Journalisten von Fachzeitschriften, Stadtmagazinen und Anzeigenblättern, obwohl alle zur journalistischen Berichterstattung beitragen.

Ein anderer Weg zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit wurde in den „Journalismus in Deutschland“-Studien (JouriD) gewählt. Die Arbeitszufriedenheit wurde nicht allgemein erfasst, sondern mit Hilfe mehrerer Items. Die befragten Journalisten wurden gebeten, die Zufriedenheit mit den verschiedenen Bereichen ihrer Arbeit (Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeit und -belastung, Recherchezeit, materielle Aspekte, Arbeitsklima, politische Linie und Publikumsresonanz) auf einer fünfstufigen Skala zu bewerten, wobei ihnen die Antwortmöglichkeiten „sehr zufrieden“, „eher zufrieden“, „teils, teils“, „eher unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ zur Verfügung standen (vgl. Weischenberg et al., 1994, S. 159; Weischenberg et al., 2006, S. 90). Die Befunde zeigen ebenfalls, dass die Arbeitszufriedenheit im deutschen Journalismus recht hoch ist. Allerdings kann es je nach Zufriedenheitsbereich deutliche Unterschiede geben. So sind die Journalisten beispielsweise besonders zufrieden mit dem Arbeitsklima, während sie andere Aspekte ihrer Arbeit durchaus kritisch beurteilen (etwa die Karriereaussichten). In den „JouriD“-Studien konnte zudem ähnlich wie bei Neverla festgestellt werden, dass sich die Arbeitszufriedenheit je nach Mediensparte, Anstellungsverhältnis, Position und Ressortzugehörigkeit unterscheidet (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 91–95). Die von Weischenberg und seinen Mitarbeitern durchgeführte differenzierte Erhebung der Arbeitszufriedenheit ermöglicht es den befragten Journalisten eher, Unzufriedenheit mit belastenden Aspekten der Erwerbssituation zu äußern als bei Untersuchungen, in denen die Arbeitszufriedenheit lediglich allgemein erfasst wird. Dennoch lässt sich einwenden, dass den „JouriD“-Studien eben jenes Maß für die allgemeine Arbeitszufriedenheit fehlt und dass trotz der sehr guten Datenlage nicht mit multivariaten Analysen untersucht wurde, welche Faktoren die Arbeitszufriedenheit der Journalisten beeinflussen.

In der Studie „The American Journalist“ wurden hingegen Erklärungsfaktoren für die Arbeitszufriedenheit ermittelt (vgl. Weaver & Wilhoit, 1996, Weaver, Beam, Brownlee, Voakes, & Wilhoit, 2007). Weaver und seine Kollegen (2007) haben die Arbeitszufriedenheit zunächst mittels Single-Item-Messung („All things considered, how satisfied are you with your present job?“) auf einer vierstufigen Skala („very satisfied“, „fairly satisfied“, „somewhat dissatisfied“, „very dissatisfied“) erhoben und auch in den USA eine recht hohe Arbeitszufriedenheit der Journalisten konsta-

tiert (vgl. z. B. Weaver et al., 2007, S. 107). Mit Hilfe von multiplen linearen Regressionsanalysen haben die Autoren den Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen auf die Arbeitszufriedenheit getestet und herausgefunden, dass insbesondere Journalisten, die ein hohes Einkommen beziehen, langjährige Berufserfahrung besitzen, viel Lob und Anerkennung von Vorgesetzten erhalten, selbstbestimmt arbeiten können und Einfluss auf die Themengestaltung nehmen, mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Eine hohe Arbeitszufriedenheit weisen auch Journalisten auf, die der Meinung sind, dass ihr Medium hochwertigen Journalismus produziert, die in Organisationen arbeiten, in denen viel Wert auf eine hohe Arbeitsmoral gelegt wird und denen es wichtig ist, dass ihr Medium das Publikum präzise informiert. Sehr zufrieden mit ihrer Arbeit sind zudem Journalisten, die in einem Betrieb tätig sind, der zu einem großen Medienkonzern gehört und in dem der leitende Angestellte vor Ort wohnt (S. 114). Ob und inwiefern diese Variablen auch einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland ausüben, kann nur teilweise geprüft werden, weil in den „JouriD“-Studien nicht dieselben Variablen erhoben wurden wie in den US-Studien.

## 2.2 Einflussgrößen auf die Arbeitszufriedenheit

Wie die Darstellung des Forschungsstands deutlich macht, gibt es eine Vielzahl von Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit von Journalisten beeinflussen (können). In der Forschungsliteratur werden zwei Arten von Einflussgrößen unterschieden: *berufsbedingte Einflussfaktoren* und *persönliche Einflussfaktoren* (vgl. Beam, 2006, S. 171; Deprez & Raeymaeckers, 2012, S. 237). Die berufsbedingten Einflussgrößen wiederum lassen sich gemäß der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, Mausner und Snyderman (1959) in *Motivatoren* und in *Hygienefaktoren* kategorisieren: *Motivatoren* sind zum Beispiel Leistung und Erfolg, Anerkennung, Arbeitsinhalt, Verantwortungsgefühl und Entfaltungsmöglichkeiten. Sie beziehen sich vor allem auf die Arbeit an sich und können Zufriedenheit auslösen. Aus ihrer Abwesenheit resultiert aber keine Unzufriedenheit. Zu den *Hygienefaktoren* gehören etwa die Bezahlung, das Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten oder Mitarbeitern, die Aufstiegsmöglichkeiten, die Arbeitsplatzsicherheit und die Arbeitszeiten. Günstige Hygienefaktoren können der Entstehung von Unzufriedenheit vorbeugen, führen aber nicht zwangsläufig zur Zufriedenheit (vgl. ebd., S. 81). Negativ empfundene Hygienefaktoren können schließlich Unzufriedenheit bewirken.

Die von Herzberg et al. (1959) genannten Einflussgrößen müssen in Bezug auf das Berufsfeld Journalismus jedoch um weitere Faktoren ergänzt werden, weil es für die Arbeitszufriedenheit von Journalisten entscheidend sein kann, in welchem Medienbereich sie arbeiten, in welchem Anstellungsverhältnis sie sich befinden, welche Position sie bekleiden, welchem Ressort sie angehören, welche Ausbildung sie absolviert haben, wie viel Berufserfahrung sie besitzen und wie groß ihre Organisation ist (vgl. Neverla, 1979; Weaver et al., 2007; Weischenberg et al., 2006). Darüber hinaus sollen zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit auch konkrete journalistische Tätigkeiten bzw. das Ausmaß, in dem sie ausgeübt werden, berücksichtigt werden. Ergebnisse der letzten Repräsentativbefragung zeigen, dass Journalisten in Deutschland durchschnittlich immer weniger Zeit für einige ihrer Kerntätigkeiten aufwenden (etwa Recherchieren) und sich vermehrt mit techni-



schen und organisatorischen Aufgaben befassen müssen (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 80). Denkbar ist beispielsweise, dass Journalisten die vorhandene Recherchezeit als zu gering erachten, was sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken kann.

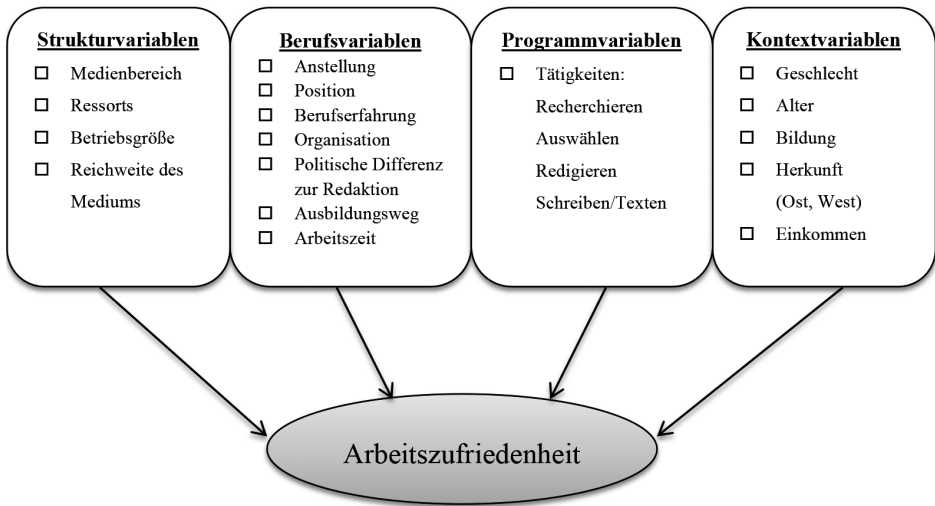
Neben diesen berufsbedingten Faktoren können auch *persönliche Merkmale* die Arbeitszufriedenheit maßgeblich beeinflussen. Bisherige Befunde deuten darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit der Journalisten sowohl von soziodemografischen Merkmalen wie dem Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, der Herkunft und dem Einkommen als auch von individuellen Einstellungen abhängig ist (vgl. Beam, 2006, S. 179; Neverla, 1979, S. 225–237; Weaver & Wilhoit, 1996, S. 108; Weaver et al., 2007, S. 113–115).

Die vorliegende Studie folgt bei der Klassifikation der verschiedenen Einflussgrößen auf die Arbeitszufriedenheit der systemtheoretischen Vorgehensweise der Primärforscher und unterscheidet daher nicht zwischen berufsbedingten und persönlichen Einflussfaktoren, sondern zwischen *System-* und *Kontextvariablen* (vgl. Scholl & Weischenberg, 1998, S. 86).<sup>2</sup> Die systemischen Variablen lassen sich in *Struktur-, Berufs- und Programmvariablen* kategorisieren und entsprechen weitgehend den berufsbedingten Einflussgrößen. Zu den *Strukturvariablen* gehören der Medienbereich, die Ressorts, die Betriebsgröße und die Reichweite des Mediums. Als *Berufsvariablen* werden das Anstellungsverhältnis, die Position in der Hierarchie, die Berufserfahrung, der berufliche Organisationsgrad (Gewerkschaftszugehörigkeit), die politische Differenz zur Redaktion, die Anzahl der Ausbildungswege und die Wochenarbeitszeit aufgefasst. Unter den Programmvariablen subsumieren sich insbesondere journalistische Tätigkeiten wie die Dauer für das Recherchieren, Auswählen, Redigieren und Schreiben. Zu den *Kontextvariablen* zählen die soziodemografischen Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung, Herkunft (Ost/West) und das Einkommen (ebd.). Sie sind äquivalent zu den persönlichen Einflussfaktoren.

Ausgehend von den bisherigen Überlegungen und vorliegenden empirischen Befunden ist anzunehmen, dass sowohl systemische Variablen als auch Kontextvariablen die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland beeinflussen (Abb. 1). Da die Einflüsse dieser ausgewählten Variablen auf die Arbeitszufriedenheit durchaus ambivalent sein können, lässt sich die Einflussrichtung zwar nicht immer plausibel prognostizieren, dennoch wurden die relevanten Größen, die Journalismus charakterisieren, berücksichtigt.<sup>3</sup>

- 2 Im Vergleich zur Primärstudie wurden allerdings leichte Vereinfachungen des ursprünglichen Variablenkatalogs vorgenommen, weil es in der vorliegenden Untersuchung vor allem um die Sortierung der relevanten Einflussgrößen geht, nicht um eine exakte Replikation der Originalstudie.
- 3 Dass die Einflussrichtung nicht immer plausibel vorhergesagt werden kann, lässt sich am Beispiel der Variable Betriebsgröße verdeutlichen: So ist zwar zu vermuten, dass die Betriebsgröße einen Einfluss auf das Arbeitsklima hat, allerdings ist kaum zu prognostizieren, wie die Betriebsgröße wirkt. Einerseits kann in kleineren Medienbetrieben ein besseres Arbeitsklima herrschen, weil sich die Kollegen dort gut untereinander kennen, andererseits kann in kleineren Medienbetrieben aber auch ein schlechteres Arbeitsklima existieren, weil die räumlichen Gegebenheiten zu klein sind. Die Einflussrichtung lässt sich also nicht bei allen unabhängigen Variablen prognostizieren, sondern nur die Tatsache, dass die betreffende Variable einflussreich sein könnte. In der vorliegenden Untersuchung geht es nun darum herauszufinden, ob die Variablen einen Einfluss haben und welchen Einfluss sie in einem multivariaten Regressionsmodell besitzen. Der Einfluss einzelner Variablen wäre dann falsifiziert, wenn deren Beta-Koeffizienten nicht signifikant werden.

Abbildung 1: Einflussgrößen auf die Arbeitszufriedenheit von Journalisten



Quelle: Eigene Darstellung.

### 3. Methode

#### 3.1 Datenbasis

Die vorliegende Untersuchung zur Arbeitszufriedenheit der Journalisten basiert auf den Daten der beiden repräsentativen Studien zum „Journalismus in Deutschland“ (JouriD). Für die „JouriD“-Studien wurde eine mehrfach geschichtete Zufallsstichprobe von Journalisten aller Mediensparten befragt.<sup>4</sup> In der Pionieruntersuchung von 1993 wurden  $N = 1\,498$  Journalisten persönlich interviewt (Ausschöpfungsquote 56 %); in der Replikation der Studie im Jahr 2005 konnten Telefoninterviews mit  $N = 1\,536$  Journalisten realisiert werden (Ausschöpfungsquote 73 %) (vgl. Scholl & Weischenberg, 1998, S. 355; Weischenberg et al., 2006, S. 228). Der Fragebogen wurde in beiden Untersuchungen ähnlich gehalten und beinhaltet u. a. Fragen zu beruflichen Rahmenbedingungen, journalistischen Tätigkeiten, zur Arbeits- und Berufszufriedenheit, zum Rollenverständnis und Publikumsbild der Journalisten oder zu soziodemografischen Merkmalen.

Die Datensätze aus den beiden Erhebungswellen eignen sich aus mehreren Gründen für eine sekundäranalytische Nutzung: Erstens ist die Reichweite der Studie(n) im Vergleich zu den meisten Untersuchungen am größten, da nicht nur festangestellte Journalisten (bei traditionellen Nachrichtenmedien), sondern auch freie Journalisten befragt wurden. Zweitens wurde die Arbeitszufriedenheit in diesen Studien am detailliertesten im Rahmen der Journalismusforschung operationalisiert und drittens ist das Potenzial der Daten noch nicht ausgeschöpft.

<sup>4</sup> Eine ausführliche Darstellung zur Vorgehensweise der Studien findet sich bei Malik (2011).

Insbesondere mit den Daten der zweiten Befragungswelle (JouriD II) wurden bislang keine multivariaten Analysen durchgeführt.

### 3.2 Operationalisierung

Die *Arbeitszufriedenheit* der Journalisten bildet in den folgenden Untersuchungen die *abhängige Variable*. Sie wurde als mehrdimensionales Konstrukt konzipiert und mit Hilfe von zwölf bzw. 13 Items erfasst. Konkret erhoben wurde in der Primärstudie die Zufriedenheit mit der Höhe der Bezahlung, der beruflichen Sicherheit, den Aufstiegschancen, der Qualität der Ausbildung, den Weiterbildungsmöglichkeiten, der Arbeitsbelastung und Arbeitszeit, dem Zeitbudget für Recherche, der politischen Linie des Medienbetriebs, den Arbeitskollegen und dem Verhältnis zu Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten. In der „JouriD II“-Studie wurde zusätzlich die Zufriedenheit mit der Publikumsresonanz abgefragt. Die Journalisten sollten auf einer fünfstufigen Skala angeben, ob sie „sehr zufrieden“, „eher zufrieden“, „teils/teils“, „eher unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“ mit den jeweiligen Aspekten ihres redaktionellen und beruflichen Alltags sind (vgl. Weischenberg et al. 2006, S. 90).

Die bereits eingeführten *Struktur-, Berufs-, Programm- und Kontextvariablen* dienen als *unabhängige Variablen* in den multiplen linearen Regressionsmodellen. Da die lineare Regressionsanalyse ein metrisches Skalenniveau voraussetzt, werden die nominalskalierten Variablen (Anstellungsverhältnis, Ressort, Geschlecht u. a.) für die Auswertung in Dummy-Variablen transformiert (vgl. Bortz & Schuster, 2010, S. 342).

Neben der Arbeitszufriedenheit wurde in der „JouriD I“-Studie auch die *Berufszufriedenheit* der Journalisten über die Zustimmung der Befragten zu fünf Items gemessen (z. B. „Ich würde es gut finden, wenn mein Sohn/meine Tochter Journalist werden würde“). Die Abfrage erfolgte auf einer Skala von 1 (= trifft voll und ganz zu) bis 5 (= trifft überhaupt nicht zu).<sup>5</sup>

### 3.3 Auswertung

Das Ziel dieser Untersuchung besteht darin, die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland durch Kausalanalysen zu erklären. Um den Einfluss der unabhängigen Struktur-, Berufs-, Programm- und Kontextvariablen auf die Arbeitszufriedenheit zu prüfen, werden daher mehrere lineare Regressionsanalysen gerechnet. In einem ersten Auswertungsschritt sollen dafür zunächst die verschiedenen Bereiche der Arbeitszufriedenheit mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse zusammengefasst werden, um die Zahl der abhängigen Variablen zu den verschiedenen Facetten der Arbeitszufriedenheit zu reduzieren. Zur Interpretation der Komponenten werden die Bereiche der Arbeitszufriedenheit mit den jeweils höchsten Ladungen berücksichtigt. Den Konventionen folgend sind das insbesondere Ladungen ab einem Wert von  $\pm .50$  (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke, & Weiber, 2011, S. 362). Die durch die Hauptkomponentenanalyse ermittelten Dimensi-

<sup>5</sup> Die Berufszufriedenheit wurde in der „JouriD II“-Studie nicht mehr erhoben.

onen der Arbeitszufriedenheit können anschließend jeweils durch ein multiples lineares Regressionsmodell erklärt werden.

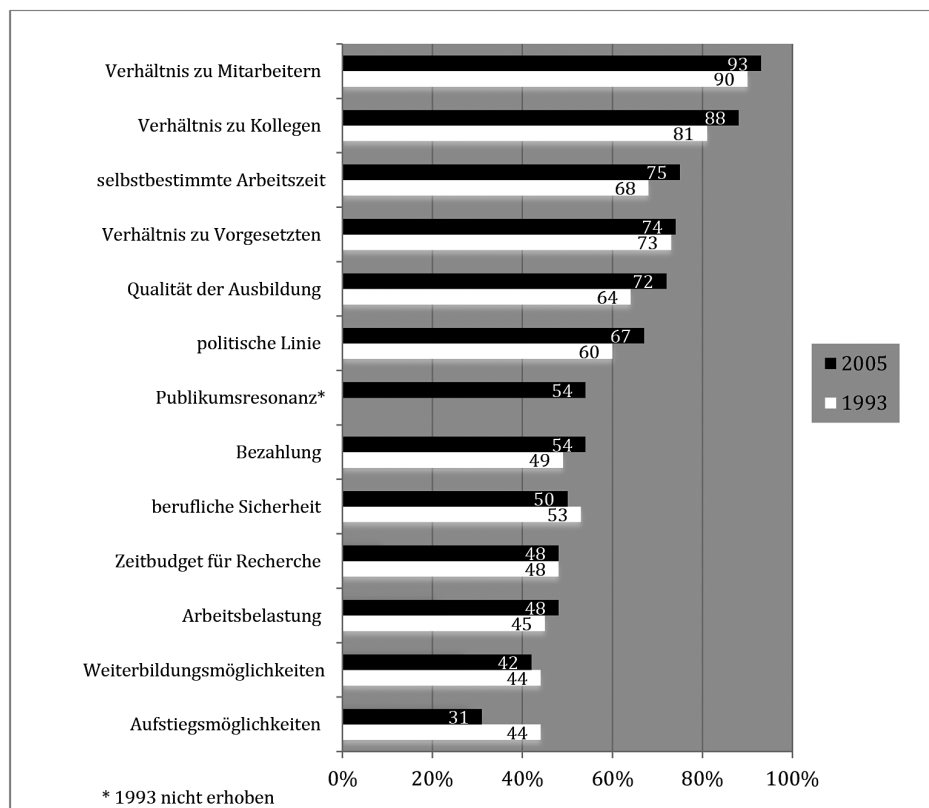
Darüber hinaus wird durch eine Korrelationsanalyse untersucht, inwiefern es einen Zusammenhang zwischen der Arbeits- und der Berufszufriedenheit von Journalisten gibt. Die Items zur Messung der Berufszufriedenheit werden dazu im Vorfeld ebenfalls einer Hauptkomponentenanalyse unterzogen, um auch in Bezug auf die Berufszufriedenheit verschiedene Dimensionen entdecken zu können.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Deskriptiver Überblick

Wie Abbildung 2 zeigt, sind Journalisten in Deutschland über dem Skalendurchschnitt liegend zufrieden mit den meisten Aspekten ihres redaktionellen und beruflichen Alltags. Ausgesprochen zufrieden sind sie mit dem redaktionellen Arbeitsklima, also dem Verhältnis zu ihren Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten. Die Vorgesetzten sind mit ihren Mitarbeitern aber noch ein wenig zufriedener als diese mit ihren Chefs. Überwiegend sehr oder eher zufrieden sind Journalisten mit der Arbeitszeiteinteilung, ihrer Ausbildung und der politischen Linie ihres Mediums. Mehr als jeder Zweite äußert sich positiv über die Höhe der Bezahlung und die Publikumsresonanz und etwa die Hälfte der Befragten fühlt sich beruflich abgesichert. Allerdings sind die Journalisten nicht mit allen Facetten ihrer Arbeit überdurchschnittlich zufrieden. Unzufriedenheit offenbart sich bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, den Weiterbildungsmöglichkeiten und den Karriereausichten: Jeweils weniger als die Hälfte der Journalisten ist mit der Zeit für die persönliche Recherche von Themen und der Arbeitsbelastung zufrieden. Nur vier von zehn Journalisten geben an, sich beruflich gut fortbilden zu können. Am wenigsten zufrieden sind die Befragten mit den Aufstiegschancen. Ein Vergleich der Befunde von 1993 und 2005 zeigt, dass sich die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland nicht gravierend verändert hat. Mit der Qualität ihrer Ausbildung, der Arbeitszeiteinteilung, ihrem Verhältnis zu den Arbeitskollegen und der politischen Linie sowie der Bezahlung sind sie 2005 sogar noch zufriedener als 1993. Ihre Aufstiegsmöglichkeiten schätzen sie dagegen deutlich pessimistischer ein als früher: Nicht einmal jeder Dritte ist damit sehr oder eher zufrieden. Ein Grund für die negativere Beurteilung könnte in der Medienkrise zu Beginn der 2000er Jahre zu sehen sein, in der es zu zahlreichen Entlassungen oder dem Outsourcing von Redaktionen kam (vgl. Blöbaum, 2001, S. 68; Dernbach, 2010, S. 52; Malik, 2011, S. 272). Die geringe Zufriedenheit mit diesem Bereich deutet jedenfalls darauf hin, dass es nach Ansicht der befragten Journalisten schwierig ist, Karriere im Journalismus zu machen.

## Abbildung 2: Arbeitszufriedenheit 1993 und 2005



Quelle: Eigene Darstellung nach Weischenberg, Malik, & Scholl, 2006, S. 91. Die Prozentwerte weisen den Anteil sehr zufriedener oder eher zufriedener Journalisten aus.

## 4.2 Dimensionen von Arbeitszufriedenheit 1993 und 2005

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird im ersten Schritt eine Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Equamax-Rotation durchgeführt, um die verschiedenen Aspekte der Arbeitszufriedenheit zu wenigen Dimensionen zusammenzufassen. Mit den Befragungsdaten der „JouriD I“-Studie von 1993 lassen sich insgesamt vier Hauptkomponenten mit einem Eigenwert größer oder gleich 1 extrahieren, die zusammen 62 Prozent der Varianz erklären (Tab. 1). Diese Vier-Komponenten-Lösung ist auch inhaltlich gut zu beschreiben:

Die erste Komponente erklärt 26 Prozent der Varianz und hat einen Eigenwert von 2,6. Sie besteht aus den Zufriedenheitseinschätzungen mit den *Arbeitsbedingungen* im Journalismus (selbstbestimmte Arbeitszeit, Arbeitsbelastung und Zeitbudget für Recherche).

Mit der zweiten Komponente werden die *materiellen Bedingungen* beschrieben. Diese Komponente konstituiert sich aus den Items „Höhe der Bezahlung“, „berufliche Sicherheit“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“.

Die dritte Komponente bezieht sich auf die berufliche Laufbahn und damit auf die Zufriedenheitseinschätzungen mit den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Qualität der Ausbildung. Bemerkenswert ist die Zweitladung der „Aufstiegsmöglichkeiten“. Dieses Item hat nicht nur einen materiellen Aspekt, sondern es bezeichnet auch den beruflichen Werdegang.

Schließlich kennzeichnet die vierte Komponente das *Arbeitsklima*. Diese umfasst die Zufriedenheitseinschätzungen mit der sozialen Dimension innerhalb der Redaktion (Verhältnis zu Kollegen), aber auch mit der politischen und weltanschaulichen Linie des Medienbetriebs. Letztere Variable deutet darauf hin, dass es sich bei dieser Komponente um eine Art innerredaktionelle Zufriedenheit handelt, die über den sozialen Interaktionsbereich hinausgeht.

Die ebenfalls auf dieser Komponente hoch ladenden Items „Verhältnis zu den Vorgesetzten“ und „Verhältnis zu den Mitarbeitern“ mussten aus der Analyse entfernt werden, da die Fragen nach der Zufriedenheit mit diesen Aspekten entweder nur Vorgesetzten (Chefredakteure und Ressortleiter) oder nur Ressortleitern, Redakteuren und Volontären (keinen Chefredakteuren!) gestellt wurden. Das hätte dazu geführt, dass die Komponentenwerte nicht für alle Befragten hätten berechnet werden können und eine sinnvolle Weiterverarbeitung in Regressionsanalysen nicht möglich gewesen wäre.

**Tabelle 1: Dimensionen von Arbeitszufriedenheit 1993**

Hauptkomponenten → Items ↓	Arbeitsbedingungen	Materielle Bedingungen	Aus- und Weiterbildung	Arbeitsklima	Kommunalität
selbstbestimmte Arbeitszeit	.76				.61
Arbeitsbelastung	.73				.59
Zeitbudget für Recherche	.73				.57
Bezahlung		.80			.68
berufliche Sicherheit		.76			.60
Aufstiegsmöglichkeiten		.50	.45	.33	.56
Weiterbildungsmöglichkeiten			.82		.69
Qualität der Ausbildung			.70		.54
Verhältnis zu Kollegen				.79	.67
politische Linie				.76	.64
Eigenwert/KMO	2.6	1.4	1.1	1.0	KMO=.73
erklärte Varianz (in %)	26.4	13.9	11.1	10.1	61.5

*Quelle:* Eigene Darstellung. Hauptkomponentenanalyse mit Equamax-Rotation; Ladungen < .30 unterdrückt.

Die Reproduktion dieser vierdimensionalen Struktur ist mit den „JouriD II“-Daten von 2005 nicht möglich. Von den ursprünglichen 13 Items wurden neun in die endgültige Analyse einbezogen. Die Variablen „Verhältnis zu den Vorgesetzten“ und „Verhältnis zu den Mitarbeitern“ mussten aus den oben dargelegten Gründen ausgeschlossen werden; die Items „Qualität der Ausbildung“ und „Publikumsresonanz“ konnten nicht weiter berücksichtigt werden, weil deren Kommunalitäten zu gering sind. Mit der

Hauptkomponentenanalyse können drei Hauptkomponenten mit einem Eigenwert größer als 1 extrahiert werden, die zusammen 54 Prozent der Varianz erklären (Tab. 2).

Die erste Komponente bezieht sich vorwiegend auf die *materiellen Bedingungen* im Journalismus und konstituiert sich aus den Items „berufliche Sicherheit“, „Höhe der Bezahlung“, „Aufstiegsmöglichkeiten“ und „Weiterbildungsmöglichkeiten“. Im Unterschied zu den Befunden von 1993 lädt auch die „Weiterbildung“ auf dieser Komponente. Das lässt sich insofern erklären, als dass hier kulturelles Bildungskapital in ökonomisches Kapital umgewandelt werden kann, denn Weiterbildungsmaßnahmen dienen vor allem dazu, im Beruf voranzukommen. Die berufliche Weiterbildung hat demnach fast immer einen ökonomischen Aspekt.

Mit der zweiten Komponente werden die *Arbeitsbedingungen* im Journalismus beschrieben. Sie besteht aus den Zufriedenheitseinschätzungen mit der konkreten Arbeit, also der Zufriedenheit mit der Selbstbestimmung der Arbeitszeit, Arbeitsbelastung und der Zeit für die Recherche von Themen.

Die dritte Komponente *Arbeitsklima* umfasst erneut die Zufriedenheitseinschätzungen mit dem sozialen Aspekt innerhalb der Redaktion (Verhältnis zu den Arbeitskollegen). Die „politische Linie“ lädt ebenfalls auf dieser Komponente. Die Zweitladung der „Aufstiegsmöglichkeiten“ kann so interpretiert werden, als dass diese auch etwas mit der Flexibilität innerhalb einer Redaktion zu tun hat, also das Arbeitsklima positiv beeinflusst.

Die mit den „JouriD I“-Daten ermittelte Dimension *Aus- und Weiterbildung* lässt sich mit den 2005er Befragungsdaten nicht wiederherstellen. Eine mögliche Erklärung ist, dass die Debatte um die Akademisierung in der Ausbildung obsolet geworden ist, nicht jedoch die Frage der konkreten Ausbildungsinhalte. Obwohl es nach wie vor zahlreiche Wege in den Journalismus gibt, wird er zunehmend zum Akademikerberuf. Mittlerweile haben sieben von zehn Journalisten einen Hochschulabschluss, sodass der Eintritt in die Redaktionen ohne diesen heutzutage nahezu unmöglich ist (vgl. Weischenberg et al. 2006, S. 69).

**Tabelle 2: Dimensionen von Arbeitszufriedenheit 2005**

Hauptkomponenten → Items ↓	Materielle Bedingungen	Arbeitsbedin- gungen	Arbeitsklima	Kommunalität
berufliche Sicherheit	.72			.54
Bezahlung	.68			.47
Aufstiegsmöglichkeiten	.64		.36	.54
Weiterbildungsmöglichkeiten	.62			.46
Zeitbudget für Recherche		.77		.60
Arbeitsbelastung		.72		.55
selbstbestimmte Arbeitszeit		.72		.52
Verhältnis zu Kollegen			.78	.62
politische Linie			.75	.58
Eigenwert/KMO	2.3	1.4	1.1	KMO=,71
erklärte Varianz (in %)	26.0	15.8	12.6	54.4

Quelle: Eigene Darstellung. Hauptkomponentenanalyse mit Equamax-Rotation; Ladungen < .30 unterdrückt.



### 4.3 Erklärungsfaktoren für die Arbeitszufriedenheit von Journalisten 1993 und 2005

Die *Erklärung* der Arbeitszufriedenheit ist das Ziel des nächsten Auswertungsschritts. Dazu werden die drei bzw. vier empirisch ermittelten Zufriedenheitsdimensionen (*Arbeitsbedingungen*, *Materielle Bedingungen*, *Arbeitsklima* und *Aus- und Weiterbildung*) als abhängige Variablen betrachtet und jeweils einer Regressionsanalyse unterzogen. Die oben theoretisch hergeleiteten unabhängigen Variablen werden sämtlich in das jeweilige Regressionsmodell eingeschlossen.

Wie aus den Tabellen 3 und 4 ersichtlich ist, wurden nur Beta-Koeffizienten mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit  $\alpha \leq .01$  berücksichtigt. Dieses strenge Signifikanzniveau sorgt dafür, dass zu niedrige Beta-Koeffizienten nicht für die Interpretation in Frage kommen. In den Modellen sind daher nur diejenigen Variablen ausgewiesen, die sich als erklärungskräftig erwiesen haben.

Zunächst werden die Ergebnisse der Regressionsanalysen mit den 1993er-Daten dargestellt, bevor auf die Befunde der Repräsentativbefragung von 2005 eingegangen wird.

Im ersten Regressionsmodell bilden die *materiellen Bedingungen* die abhängige Variable. Das Gesamtmodell weist ein korrigiertes Bestimmtheitsmaß von  $R^2 = .22$  und erklärt somit fast ein Viertel der Varianz (Tab. 3). Den stärksten Einfluss auf die materielle Zufriedenheit hat das Nettoeinkommen ( $\beta = 0,36$ ). Danach folgt das Anstellungsverhältnis ( $\beta = 0,22$ ) und die Größe bzw. Komplexität der Medienorganisation ( $\beta = 0,11$ ). Mit der Komponente *Materielle Bedingungen* sind also diejenigen Journalisten zufrieden, die viel verdienen, fest angestellt sind und in einem großen Medienbetrieb arbeiten. Letzteres ist insofern plausibel, da in größeren Betrieben oftmals ein höheres Gehalt gezahlt wird als in kleineren Betrieben. Keinen interpretationswürdigen Einfluss auf die materielle Zufriedenheit besitzen die Berufserfahrung, die Position in der redaktionellen Hierarchie, der Medienbereich und die Ressortzugehörigkeit.

Das zweite Regressionsmodell sagt die Zufriedenheit mit den *Arbeitsbedingungen* im Journalismus vorher und klärt 13 Prozent der Varianz auf. Die Zufriedenheit mit den *Arbeitsbedingungen* hängt sowohl erneut vom Nettoeinkommen und dem Anstellungsverhältnis ab als auch von der (DDR-)Sozialisation und konkreten journalistischen Tätigkeiten. Wer ein hohes Einkommen hat, als freier Journalist arbeitet, in der DDR aufgewachsen und sein journalistisches Handwerk dort gelernt hat, ist mit den Arbeitsbedingungen zufrieden. Journalisten, die viel redigieren müssen (Nachrichten und Texte anderer), sind dagegen eher unzufrieden. Interessant ist, dass das Anstellungsverhältnis einen wichtigen Beitrag zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit leistet. Die Befunde verdeutlichen aber, dass fest angestellte Journalisten nicht zwangsläufig zufriedener sind als ihre freien Kollegen. So beurteilen fest angestellte Journalisten die materiellen Aspekte der Arbeit positiver, während Freie zufriedener mit den Arbeitsbedingungen sind. Das kann damit begründet werden, dass sich fest angestellte Journalisten besser beruflich abgesichert fühlen und durchschnittlich ein höheres Einkommen als ihre freien Kollegen haben, diese ihre Arbeitszeit jedoch besser einteilen können, da sie nicht so stark in den Redaktionsalltag eingebunden sind und über mehr Recherchezeit verfügen (vgl. Weischenberg et al., 2006, S. 269). Bemerkenswert ist zudem, dass



die Wochenarbeitszeit keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen besitzt. „Workaholics“ scheinen also nicht unzufrieden mit dieser Komponente zu sein.

Die Ergebnisse der dritten Regressionsanalyse, in der die *Aus- und Weiterbildung* die abhängige Variable darstellt, zeigen, dass vor allem in Westdeutschland sozialisierte Journalisten, die für reichweitenstarke Medienbetriebe arbeiten und mehrere Ausbildungsarten (Praktikum, Studium, Volontariat, Journalistenschule oder eine sonstige fachbezogene Ausbildung) vorweisen können, damit zufrieden sind. Wer lediglich ein Volontariat absolviert hat, ist mit seiner beruflichen Bildung eher unzufrieden. Journalisten, die nicht oder nur leicht von der Redaktionsauffassung abweichen, sind auch mit ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung zufrieden. Ansonsten lässt sich die Bildungszufriedenheit nicht auf die Position in der Hierarchie, den Medienbereich, die Ressortzugehörigkeit, die Betriebsgröße oder konkrete journalistische Tätigkeiten zurückführen.

Das vierte Regressionsmodell zielt auf die Zufriedenheit mit dem *Arbeitsklima* im Journalismus ab. Mit dem *Arbeitsklima* sind insbesondere Journalisten zufrieden, die viel und in kleinen Medienbetrieben arbeiten. Dass das Arbeitsklima in kleineren Medienorganisationen besser ist, lässt sich damit erklären, dass sich die Kollegen besonders gut untereinander kennen. Eher unzufrieden mit dem redaktionellen Arbeitsklima sind gewerkschaftlich Organisierte. Zufrieden sind auch Journalisten, die sich politisch in Übereinstimmung mit ihrer Redaktion sehen.

**Tabelle 3: Erklärungsfaktoren für die Arbeitszufriedenheit von Journalisten 1993**

Arbeitszufriedenheit → Prädiktoren ↓	Materielle Bedingungen	Arbeits- bedingungen	Aus- und Weiter- bildung	Arbeits- klima
Strukturvariablen				
Größe/Komplexität des Mediums	.17**			-.13**
Reichweite des Mediums			.10**	
Berufsvariablen				
Anzahl der Ausbildungswege			.12**	
gewerkschaftliche Organisation				-.13**
politische Differenz zur Redaktion			-.17**	-.17**
Anstellungsverhältnis (frei/fest)	.20**	-.24**		
Wochenarbeitszeit				.18**
Programmvariablen				
Dauer Nachrichten redigieren		-.16**		
Dauer andere Texte redigieren		-.10**		
Kontextvariablen				
Nettoeinkommen	.36**	.10**		
Herkunft (Ost/West)		.11**	-.15**	
Adj. R <sup>2</sup>	.22	.13	.10	.10
N	1320	1331	1309	1299

Quelle: Eigene Darstellung. Eintragungen sind standardisierte Regressionskoeffizienten (Beta-Koeffizienten); \* $p < .01$ ; nicht signifikante Effekte sind nicht ausgewiesen.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen mit den 2005er-Daten zeigen ein leicht verändertes Bild (Tab. 4). So lässt sich die Arbeitszufriedenheit der Journalisten nur noch teilweise mit denselben Prädiktoren erklären. Das hängt auch damit zusammen, dass mit beiden Datensätzen unterschiedliche Zufriedenheitsdimensionen (1993 vier, 2005 drei) ermittelt wurden.

Im ersten Regressionsmodell bilden die *materiellen Bedingungen* die unabhängige Variable. Das Gesamtmodell erklärt allerdings nur 15 Prozent ihrer Varianz. Besonders ein hohes Einkommen, langjährige Berufserfahrung, eine Festanstellung und die Arbeit im Rundfunkbereich (Fernsehen und Hörfunk) führen zu einer hohen materiellen Zufriedenheit. Die Zufriedenheit mit den materiellen Bedingungen hat durchaus etwas mit dem Medienbereich, allerdings nichts mit der Position in der redaktionellen Hierarchie zu tun. Dass das Bestimmtheitsmaß im Vergleich zu den Befunden von 1993 deutlich kleiner geworden ist, liegt daran, dass diese Komponente nicht mehr so konsistent ist, da die „Weiterbildung“ zusätzlich auf dieser lädt. Zudem konnte der Einfluss der Betriebsgröße auf die Arbeitszufriedenheit nicht getestet werden, da diese Variablen im 2005er-Datensatz nicht mehr verfügbar war.

Die *Arbeitsbedingungen* werden durch ein zweites Regressionsmodell vorhergesagt. Das Gesamtmodell weist ein korrigiertes  $R^2$  von 14 Prozent auf. Die Zufriedenheit mit den *Arbeitsbedingungen* wird sowohl vom Anstellungsverhältnis, der Wochenarbeitszeit, journalistischen Tätigkeiten (Texte auswählen), der Ressortzugehörigkeit (Lokales) und der Mediensparte (Zeitschriften und Agenturen) beeinflusst. Wer als freier Journalist tätig ist und bei Zeitschriften arbeitet, ist auch mit den Arbeitsbedingungen im Journalismus zufrieden. Eher unzufrieden mit den *Arbeitsbedingungen* sind Journalisten, die viel Zeit für die Auswahl von eingehendem Informationsmaterial verwenden, bei Nachrichtenagenturen beschäftigt sind und lange Arbeitszeiten haben. Gleiches gilt für Lokaljournalisten. Bemerkenswert ist, dass einzig die Variable „Anstellungsverhältnis“ sowohl 1993 also auch 2005 einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hat.

Das dritte Regressionsmodell überprüft die Zufriedenheit mit dem redaktionellen *Arbeitsklima* und erklärt 12 Prozent der Varianz. Den einzigen, wenngleich nicht unerheblichen Einfluss auf das *Arbeitsklima* hat die politische Differenz zur Redaktion ( $\beta = -0,35$ ). Redakteure, die gravierend von der Redaktionsauffassung abweichen, sind folglich eher unzufrieden mit dem Arbeitsklima.

Tabelle 4: Erklärungsfaktoren für die Arbeitszufriedenheit von Journalisten 2005

Arbeitszufriedenheit → Prädiktoren ↓	Materielle Bedingungen	Arbeitsbedingungen	Arbeitsklima
Strukturvariablen			
Agentur		-.10**	
Zeitschrift		.18**	
Hörfunk	.15**		
Fernsehen	.13**		
Lokalressort		-.12**	
Berufsvariablen			
Berufserfahrung	.14**		
politische Differenz zur Redaktion			-.35**
Anstellungsverhältnis (frei/fest)	.26**	-.19**	
Wochenarbeitszeit		-.12**	
Programmvariablen			
Dauer Texte auswählen		-.14**	
Kontextvariablen			
Nettoeinkommen	.15**		
Adj. R <sup>2</sup>	.15	.14	.12
N	1374	1349	1337

Quelle: Eigene Darstellung. Statistisch signifikante standardisierte Regressionskoeffizienten (Beta-Koeffizienten); \*\* $p < .01$ ; nicht signifikante Effekte sind nicht ausgewiesen.

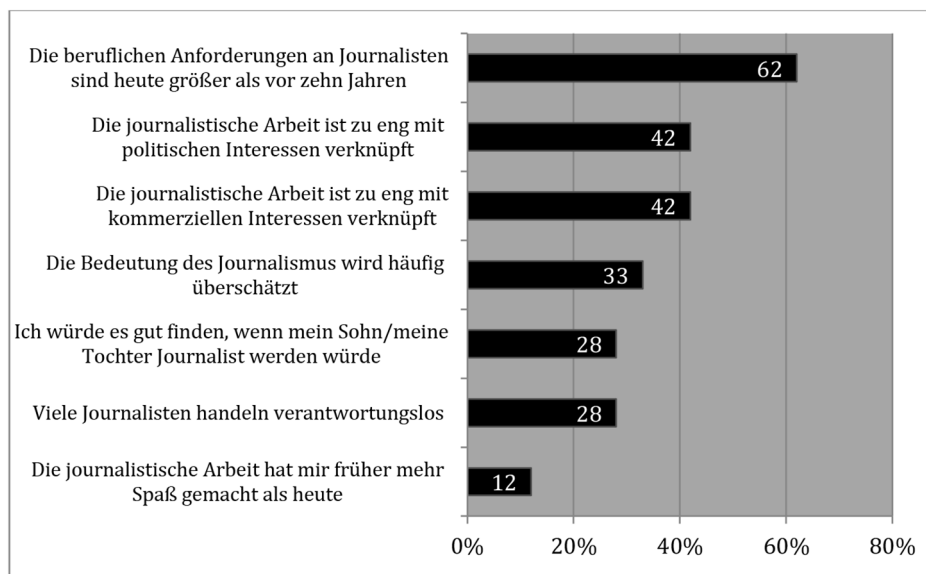
4.4 Arbeits- und Berufszufriedenheit

Während es in den vorangegangenen Abschnitten insbesondere darum ging, Dimensionen von Arbeitszufriedenheit und deren jeweilige Einflussgrößen zu ermitteln, wird im Folgenden untersucht, ob und inwiefern *Arbeits- und Berufszufriedenheit* miteinander zusammenhängen.

Die deskriptiven Daten zur *Berufszufriedenheit* der Journalisten zeigen, dass diese recht unterschiedlich ausfällt (Abb. 3). Die größte Zustimmung erhält die Aussage, dass die beruflichen Anforderungen an Journalisten heutzutage größer sind als vor zehn Jahren. Knapp zwei Drittel der Befragten (62 %) können diesem Statement voll und ganz oder überwiegend zustimmen. Vor dem Hintergrund, dass Journalisten einerseits (zunehmendes) Fachwissen benötigen, um ihrem Publikum die immer komplexer werdenden Vorgänge in Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft vermitteln und erklären zu können und sich andererseits häufig (technisch) fortbilden müssen, um auf dem neuesten Stand zu bleiben, verwundert es nicht, dass die Journalisten dieser Auffassung sind. Weniger als die Hälfte der Befragten glaubt (jeweils 42 %), dass die journalistische Arbeit zu eng mit politischen bzw. kommerziellen Interessen verknüpft ist. Gesellschaftlichen Institutionen wie etwa der Regierung oder der Werbung wird ein Einfluss auf den Journalismus zugeschrieben, dennoch finden die Journalisten nicht, dass externe Einflussgrößen ihre Arbeit vollständig determinieren. Jeder dritte Journalist (33 %) ist der Meinung, dass die Bedeutung des Journalismus

häufig überschätzt wird und nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten (28 %) würde es begrüßen, wenn ihr Kind Journalist werden würde. Letzterer Befund deutet darauf hin, dass die befragten Journalisten nicht besonders zufrieden mit ihrer Berufswahl sind bzw. den Beruf nur bedingt weiterempfehlen können. 28 Prozent der Journalisten finden, dass viele von ihnen verantwortungslos handeln würden. Die geringste Zustimmung erfährt die Aussage, dass die journalistische Arbeit früher mehr Spaß als heute gemacht hat. Nur etwa jeder zehnte Journalist (12 %) denkt so.

**Abbildung 3: Zustimmung zu Aussagen über den Beruf des Journalisten**



Quelle: Eigene Darstellung.  $N = 1463$  bis  $1496$ . Die Prozentwerte weisen den Anteil derer aus, die den betreffenden Aussagen „voll und ganz“ oder „überwiegend“ zustimmen.

Die Aussagen über den Beruf des Journalisten sollen anschließend mittels Hauptkomponentenanalyse gebündelt werden, um auch in Bezug auf die *Berufszufriedenheit* verschiedene Dimensionen entdecken zu können. Allerdings eignen sich nicht alle sieben Items als Indikatoren für die Berufszufriedenheit. Die Items „Die Bedeutung des Journalismus wird häufig unterschätzt“ und „Die beruflichen Anforderungen an Journalisten sind heute größer als vor zehn Jahren“ mussten aus der Analyse ausgeschlossen werden, weil deren Kommunalitäten zu niedrig sind. Mit den verbleibenden fünf Aussagen wurde schließlich eine Hauptkomponentenanalyse mit orthogonaler Equamax-Rotation durchgeführt, die eine zweidimensionale Struktur erkennen lässt (Tab. 5). Die Dimensionen lassen sich wie folgt kennzeichnen:

**Berufsautonomie:** Diese Dimension steht im Zusammenhang mit der Auffassung, dass die journalistische Arbeit zu eng mit kommerziellen bzw. politischen Interessen verknüpft ist sowie mit der Ansicht, dass Journalisten verantwortungslos handeln würden.

*Berufsimage:* Zu dieser Komponente gehören die Zustimmung zu der Einschätzung, dass Journalisten es gut finden würden, wenn ihr Kind denselben Beruf ergreift, und die Ablehnung der Behauptung, dass die Arbeit früher mehr Spaß gemacht hat.

**Tabelle 5: Dimensionierung der Berufszufriedenheit**

Hauptkomponenten → Items ↓	Autonomie	Image	Kommu- nalität
zu enge Verknüpfung mit kommerziellen Interessen	.81		.66
zu enge Verknüpfung mit politischen Interessen	.80		.65
Journalisten handeln verantwortungslos	.60		.44
Kinder sollen auch Journalist werden		.77	.59
Arbeit hat früher mehr Spaß gemacht		-.72	.52
Eigenwert/KMO	1.7	1.2	KMO=.58
erklärte Varianz (in %)	33.2	24.0	57.2

*Quelle:* Eigene Darstellung. Hauptkomponentenanalyse mit Equamax-Rotation; Ladungen < .30 unterdrückt.

Die beiden Berufszufriedenheitsdimensionen werden abschließend einer Korrelationsanalyse mit den vier Dimensionen der Arbeitszufriedenheit unterzogen, um deren Zusammenhänge zu beleuchten. Die Ergebnisse zeigen, dass die Korrelationen zwischen Arbeits- und Berufszufriedenheit entweder statistisch nicht signifikant sind oder so schwach, dass sie nicht interpretiert werden sollten (Tab. 6). Das bedeutet, dass sich die konkrete Arbeitszufriedenheit nicht zwangsläufig auf die Berufszufriedenheit niederschlägt – oder umgekehrt. Wer mit (einzelnen Aspekten) seiner Arbeit unzufrieden ist, stellt also noch nicht gleich den gesamten Beruf in Frage.

**Tabelle 6: Arbeits- und Berufszufriedenheit**

Arbeitszufriedenheit → Berufszufriedenheit ↓	Arbeitsbedingungen	Materielle Be- dingungen	Aus- und Weiterbildung	Arbeits- klima
Berufsautonomie	n. s.	-.09 **	n. s.	-.09 **
Berufsimage	n. s.	.07 **	.13 **	.18 **

*Quelle:* Eigene Darstellung. Korrelationskoeffizienten nach Pearsons r; \*\*p < .01.

**5. Zusammenfassung und Diskussion**

Die vorliegende Untersuchung hat sich das Ziel gesetzt, die Arbeitszufriedenheit von Journalisten durch Kausalanalysen zu erklären. Ausgangspunkt der Untersuchung war deshalb die Frage, wovon die Arbeitszufriedenheit der Journalisten in Deutschland abhängig ist. Es wurde zudem problematisiert, was mit Arbeitszufriedenheit überhaupt gemessen wird, wenn diese unterschiedlich operationalisiert wird. Schließlich wurde auch der Zusammenhang zwischen Arbeits- und Berufszufriedenheit beleuchtet.

Die Ergebnisse einer Hauptkomponentenanalyse zeigen, dass der Arbeitszufriedenheit eine mehrdimensionale Struktur zugrunde liegt. Mit den vorhandenen Daten können drei bzw. vier unterschiedliche Zufriedenheitsdimensionen (*Materielle Bedingungen, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsklima*) ermittelt werden. Es zeigt sich ferner, dass sich die Zufriedenheit mit den einzelnen Dimensionen jeweils mit mehreren, zum Teil unterschiedlichen Variablen erklären lässt. Auch wenn für beide Datensätze nicht dieselben Zufriedenheitsdimensionen gebildet werden konnten, verdeutlichen die vorliegenden Untersuchungsergebnisse, dass die Arbeitszufriedenheit von Journalisten in Deutschland sowohl von *Struktur-, Berufs- und Programmvariablen* als auch von *Kontextvariablen* beeinflusst wird. Die das System Journalismus charakterisierenden Strukturen sind als Erklärungsfaktoren allerdings ausschlaggebender als die Kontextvariablen. So tragen insbesondere die Betriebsgröße, das Anstellungsverhältnis, die Wochenarbeitszeit, die politische Differenz zur Redaktion und konkrete journalistische Tätigkeiten (Redigieren, Texte auswählen) zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit bei. Erklärungskräftige Kontextvariablen sind lediglich das Nettoeinkommen und die Herkunft.

Darüber hinaus konnte in der Untersuchung theoretisch begründet und empirisch gezeigt werden, dass Arbeits- und Berufszufriedenheit nicht identisch sind, sondern dass es sich hierbei um zwei verschiedene Phänomene handelt, die weitgehend unabhängig voneinander sind. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass eine andere Operationalisierung von Berufszufriedenheit, etwa die Frage nach der Weiterempfehlung oder Wiederwahl des Berufs, zu anderen Ergebnissen führt. So wäre eine höhere Berufszufriedenheit oder eine (schwache bis mittelstarke) Korrelation zwischen Arbeits- und Berufszufriedenheit denkbar. Dennoch scheint es gewinnbringend für die Journalismusforschung zu sein, wenn sie Arbeits- und Berufszufriedenheit zukünftig nicht mehr als *ein* Konstrukt auffasst, sondern vielmehr als zwei verschiedene Konzepte betrachtet. Damit ließe sich auch der vor mehr als 30 Jahren von Otto B. Roegge entdeckte Widerspruch, wonach Journalisten zwar einerseits über die Arbeitsbedingungen in ihrem Beruf klagen, andererseits aber dennoch ausgesprochen zufrieden mit diesem sind, erklären. Die konkrete Arbeitszufriedenheit muss sich nicht zwangsläufig auf die Berufszufriedenheit niederschlagen: Journalisten können – zumindest theoretisch – durchaus glücklich mit dem Beruf, aber unzufrieden mit dem Job sein.

Obwohl die vorliegende Untersuchung wichtige Befunde zur Arbeitszufriedenheit von Journalisten liefert, unterliegt sie auch einigen Beschränkungen. Problematisch ist, dass der Einfluss einiger intrinsischer Faktoren bzw. *Motivatoren* (z. B. Leistung, Anerkennung oder Entfaltungsmöglichkeiten) auf die Arbeitszufriedenheit nicht überprüft werden konnte, weil diese Variablen im Rahmen der Primärstudie nicht erhoben wurden. Ausgehend von den empirischen Befunden bisheriger Journalistenbefragungen (vgl. Beam, 2006; Deprez & Raeymaeckers, 2012; Weaver et al., 2007) ist anzunehmen, dass diese Faktoren auch einen Beitrag zur Erklärung der Arbeitszufriedenheit von Journalisten leisten können. Zukünftige Studien sollten daher intrinsische Einflussgrößen berücksichtigen.

Einwenden lässt sich zudem, dass die Modellbildung nicht zufriedenstellend ist, weil für beide Datensätze (1993 und 2005) verschiedene Zufriedenheitsdimensionen

(einmal vier, einmal drei) ermittelt und Items unterschiedlich zugeordnet wurden. Dass die vierdimensionale Struktur mit den Daten der jüngsten Repräsentativbefragung nicht reproduziert werden konnte, wurde damit erklärt, dass die Debatte um die Akademisierung in der Ausbildung obsolet geworden ist, da der Großteil der Journalisten über einen Hochschulabschluss verfügt, ohne den der Zugang zu diesem Beruf kaum noch möglich ist. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass in den „Journalismus in Deutschland“-Studien ausschließlich der Kernbereich des Journalismus befragt wurde, also die professionellen und hauptberuflichen Journalisten. Wird die Grundgesamtheit der Journalisten (in Deutschland) jedoch anders definiert und werden beispielsweise auch nebenberufliche Journalisten in die Untersuchung einbezogen (vgl. etwa Löffelholz, Quandt, Hanitzsch, & Altmeppen, 2003, S. 479), kann die Zufriedenheit mit diesem Bereich wiederum durchaus relevant werden.

Dass die „Weiterbildungsmöglichkeiten“ 2005 auf einer anderen Komponente (hier: *Materielle Bedingungen*) laden, wurde damit begründet, dass Fortbildungen immer auch einen ökonomischen Aspekt besitzen. Eine identische Zuordnung der Indikatoren zu den einzelnen Dimensionen oder Faktoren ist auch insofern schwierig, da in beiden Erhebungen eine unterschiedliche Anzahl an Items benutzt wurde (12 Items 1993; 2005 13 Items). Zudem bestand das Ziel der Untersuchung nicht darin, (kausale) Beziehungen zwischen den Indikatorvariablen und einem hypothetischen Konstrukt zu überprüfen, sondern es ging vielmehr darum, die Variablenanzahl zu reduzieren, um mit den Faktor- bzw. Komponentenwerten weiterrechnen zu können. Aus diesem Grund wurde auch keine konfirmatorische Faktorenanalyse (KFA) durchgeführt, die bereits im Vorfeld eine exakte Bestimmung der Faktorenanzahl und die Zuordnung der Indikatoren zu den Faktoren erfordert, sondern ein exploratives Verfahren angewandt, bei dem „die Zuordnung der Ausgangsvariablen zu Faktoren sowie die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren das *Ergebnis* der Faktorenanalyse ist“ (Backhaus et al., 2011, S. 527; Hervorhebung im Original).

Diese Limitationen verdeutlichen nochmals die Herausforderungen, die sich bei der Durchführung von Sekundäranalysen ergeben können. Dennoch zeigt der Vergleich der beiden „Journalismus in Deutschland“-Studien zwei Dinge: Die Journalisten in Deutschland sind 2005 noch zufriedener mit den meisten Bereichen ihrer Arbeit als 1993 und es sind insbesondere die systemischen Variablen, die ihre Arbeitszufriedenheit beeinflussen.

## Literatur

- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2011). *Multivariate Auswertungsmethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. (13. Auflage). Berlin: Springer.
- Beam, R. A. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U. S. journalists. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(1), 169–185.
- Blöbaum, B. (2001). Autonom und abhängig. Zur Autopoiesis des Journalismus. *Communicatio Socialis*, 34(1), 66–76.
- Blöbaum, B., Kutscha, A., Bonk, S., & Karthaus, A. (2011). Immer mehr und immer schneller – Journalistische Handlungen in innovativen Redaktionsstrukturen. In J.



- Wolling, A. Will, & C. Schumann (Hrsg.), *Medieninnovationen. Wie Medienentwicklungen die Kommunikation in der Gesellschaft verändern* (S. 43–60). Konstanz: UVK.
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Auflage Ausg.). Berlin: Springer.
- Deprez, A., & Raeymaeckers, K. (2012). A longitudinal study of job satisfaction among Flemish professional journalists. *Journalism and Mass Communication*, 2(1), 235–249.
- Dernbach, B. (2010). *Die Vielfalt des Fachjournalismus. Eine systematische Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fischer, L. (1989). *Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Löffelholz, M., Quandt, T., Hanitzsch, T., & Altmeyen, K.-D. (2003). Onlinejournalisten in Deutschland. Zentrale Befunde der ersten Repräsentativbefragung deutscher Onlinejournalisten. *Media Perspektiven*, 10, 477–486.
- Malik, M. (2011). Repräsentativität als Herausforderung für Journalistenbefragungen in Deutschland. In O. Jandura, T. Quandt, & J. Vogelgesang (Hrsg.), *Methoden der Journalismusforschung* (S. 259–275). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Marr, M., Wyss, V., Blum, R., & Bonfadelli, H. (2001). *Journalisten in der Schweiz. Eigenschaften, Einstellungen, Einflüsse*. Konstanz: UVK.
- Neuberger, O., & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)*. Bern: Hans Huber.
- Neverla, I. (1979). *Arbeitszufriedenheit von Journalisten*. München: Minerva.
- Roegel, O. B. (1981). Warum so viele Journalisten glückliche Menschen sind. Unmaßgebliche Vermutungen über ein merkwürdiges Ergebnis der Forschung. In H. Baier, H. M. Kepplinger, & K. Reumann (Hrsg.), *Öffentliche Meinung und sozialer Wandel* (S. 281–290). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schneider, B., & Schönbach, K. (1993). Journalisten in den neuen Bundesländern. Zur Struktur und zur sozialen Lage des Berufsstandes. Ergebnisse der Sozialenquete über die Journalisten in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland I. In W. A. Mahle (Hrsg.), *Journalisten in Deutschland. Nationale und internationale Vergleiche und Perspektiven* (S. 35–56). München: Ölschläger.
- Schneider, B., Schönbach, K., & Stürzbecher, D. (1993b). Journalisten im vereinigten Deutschland. Strukturen, Arbeitsweisen und Einstellungen im Ost-West-Vergleich. *Publizistik*, 38(3), 353–382.
- Schneider, B., Schönbach, K., & Stürzbecher, D. (1993a). Westdeutsche Journalisten im Vergleich: jung, professionell und mit Spaß bei der Arbeit. *Publizistik*, 38(1), 5–30.
- Scholl, A., & Weischenberg, S. (1998). *Journalismus in der Gesellschaft. Theorie, Methodologie und Empirie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schwenk, J. (2006). *Berufsfeld Journalismus. Aktuelle Befunde zur beruflichen Situation und Karriere von Frauen und Männern im Journalismus*. München: Reinhard Fischer.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement. A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage.



- Weaver, D. H., & Wilhoit, G. C. (1996). *The American journalist in the 1990s. U. S. news people at the end of an era*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Weaver, D. H., & Wilhoit, G. C. (1986). *The American journalist. A portrait of U. S. news people and their work*. Bloomington: Indiana University Press.
- Weaver, D. H., Beam, R. A., Brownlee, B. J., Voakes, P. S., & Wilhoit, G. C. (2007). *The American journalist in the 21<sup>st</sup> century. U. S. news people at the dawn of a new millennium*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Weischenberg, S., Löffelholz, M., & Scholl, A. (1994). Merkmale und Einstellungen von Journalisten. Journalismus in Deutschland II. *Media Perspektiven*, 4, 154–167.
- Weischenberg, S., Löffelholz, M., & Scholl, A. (1993). Profile der Aussageneutstehung. Journalismus in Deutschland: Desing und erste Befunde der Kommunikatorstudie. *Media Perspektiven*, 1, 21–33.
- Weischenberg, S., Malik, M., & Scholl, A. (2006). *Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland*. Konstanz: UVK.

## EXTENDED ABSTRACT

### Happy with their profession but dissatisfied with their job? An analysis of German journalists' job satisfaction

Dennis Steffan

#### 1. Introduction

Job satisfaction and professional satisfaction are variables that are not only measured in the context of journalism, but also in many other professions. The studies within journalism are notable because on the one hand journalists complain about the working conditions, on the other hand they still seem to be happy with their job. This obvious contradiction has already been discovered in the late 1970s (Neverla, 1979; Roegele, 1981) but researchers did not go deeper into the matter due to the lack of data and a lack of theoretical explanation. Considering the fact that the job satisfaction of journalists in Germany is usually analyzed descriptively and not explained causally by other factors, this paper aims at the research of variables that influence the job satisfaction. Therefore, we look at the following research question: *Which factors determine the job satisfaction of journalists in Germany?* For this purpose I carried out a secondary analysis of the two “Journalism in Germany” studies (Weischenberg, Löffelholz, & Scholl, 1993, 1994; Scholl & Weischenberg, 1998; Weischenberg, Malik, & Scholl, 2006).

Job satisfaction is defined as the attitude a person has towards his or her job in general or towards various aspects of his or her job (Neuberger & Allerbeck, 1978; Spector, 1997). Research literature distinguishes between job satisfaction and professional satisfaction. Professional satisfaction focuses “primarily the right choice of profession respectively the choice of the proper job training, whereas job satisfaction targets the specific circumstances of the current job situation” (Fischer, 1989, p. 17). Determinants of job satisfaction can be divided into factors of working environment and personal factors (Beam, 2006, p. 171; Deprez & Raeymaeckers, 2012, p. 237). Following the system theoretical approach of the primary study, the present paper does not distinguish between working environment and personal factors. Instead, it distinguishes between systemic variables and context variables (Scholl & Weischenberg, 1998, p. 86). Systemic variables include the media type, editorial departments, the size of the company and the range of the medium, the employment relationship, the position within the hierarchy, work experience, the degree of occupational orientation, the political difference between journalists and editors, the number of qualifying job trainings, the weekly hours of work and journalistic operations such as the daily workload

brought up for investigation, decision making, editing or writing. Socio-demographic characteristics such as gender, age, education, origin and income are considered context variables.

## 2. Method

To test the influence of these variables on the job satisfaction of journalists in Germany, a secondary analysis of the two “Journalism in Germany” studies was carried out (Weischenberg, Löffelholz, & Scholl, 1993, 1994; Scholl & Weischenberg, 1998; Weischenberg, Malik, & Scholl, 2006). These studies collected representative data in 1993 ( $N = 1\,498$ ) and 2005 ( $N = 1\,536$ ) about the professional field of journalism. The questionnaire was very similar in both studies and included questions about the professional career, journalistic activities, job satisfaction and professional satisfaction, role perceptions, perceived influences on journalists, ethics of reporting, image of journalists’ audience, political leanings, and socio-demographic characteristics (Scholl & Weischenberg, 1998, pp. 322–324; Weischenberg, Malik, & Scholl, 2005, p. 228).

In the analyses that follow, job satisfaction is the dependent variable. With the help of a five points rating scale (1 = “very satisfied” and 5 = “very dissatisfied”) journalists were asked how satisfied they are with various aspects of their job. A principal component analysis (PCA) was used to summarize the various aspects of job satisfaction in order to reduce the number of different facets of job satisfaction. These principal components variables (factor scales) were explained by multiple regression models. In the multiple regression analyses, the systemic variables and context variables serve as independent variables.

To measure the professional satisfaction, the questionnaire included a list of five statements. The extent to which journalists agreed or disagreed with the statements was measured by a five-point scale (entirely agree, mainly agree, partly agree, less agree, do not agree at all). These various items were also reduced to a small set of dimensions by using a principle component analysis. The relationship between job satisfaction and professional satisfaction was analyzed by means of a correlation analysis.

## 3. Results

The results show that job satisfaction is structured multidimensionally. Four different dimensions of job satisfaction can be determined by the data of the first “Journalism in Germany” study (economic conditions, working conditions, working atmosphere, and job training and advanced vocational training); the second study allows to extract three dimensions of job satisfaction (economic conditions, working conditions, and working atmosphere).

These dimensions of job satisfaction can be explained by several predictors, which vary according to the dimensions (principal components variables). In 1993, the satisfaction with the economic conditions can be explained by the income ( $\beta = 0,36$ ,  $p < .01$ ), permanent employment ( $\beta = 0,22$ ,  $p < .01$ ) and the size of the company ( $\beta = 0,11$ ,  $p < .01$ ). The overall model explains almost a quarter of the vari-

ance of the dependent variable (adjusted  $R^2 = .22$ ). Satisfaction with the working conditions is especially found among journalists with a high income, those who work as freelancer and those who grew up and learned their journalistic craft in the German Democratic Republic. By contrast, journalists who often have to edit news and texts of colleagues, tend to be less satisfied with the working conditions (overall model fit adjusted  $R^2 = .13$ ). The satisfaction with training and advanced vocational training depends on the range of the medium ( $\beta = 0,10, p < .01$ ), the number of qualifying job trainings ( $\beta = 0,12, p < .01$ ), the political difference between journalists and the editorial policy ( $\beta = -0,17, p < .01$ ) and the origin of birth ( $\beta = -0,15, p < .01$ ). The model explains 10 percent of the variance. In 1993, especially those journalists who work a lot in smaller media companies, and are politically consistent with the editorial policy of their publisher, are more satisfied with the working atmosphere. Members of a labour union or trade union tend to be less satisfied with the working atmosphere (overall model fit adjusted  $R^2 = .10$ ).

Multiple regression analyses that used the data of the second “Journalism in Germany” study show slightly different results. Income ( $\beta = 0,15, p < .01$ ), the permanent employment ( $\beta = 0,26, p < .01$ ), but also job experience ( $\beta = 0,14, p < .01$ ) and working for a radio station ( $\beta = 0,15, p < .01$ ) respectively for a television station ( $\beta = 0,13, p < .01$ ) were significant predictors of the satisfaction with the economic conditions. Freelancers and journalists in magazines are satisfied with the working conditions, whereas local journalists and journalists of news agencies show more dissatisfaction. The same can be measured among journalists who spend a lot of time with the selection of incoming material. Another reason for dissatisfaction is a high number of weekly workload (overall model fit adjusted  $R^2 = .14$ ). In 2005, the satisfaction with the working atmosphere can only be explained by the political distance between journalists and the editorial policy of their publisher ( $\beta = -0,35, p < .01$ ) (overall model fit adjusted  $R^2 = .12$ ).

Finally, a principal component analysis yielded two dimensions of professional satisfaction (professional autonomy and professional image) and these dimensions do not correlate with job satisfaction.

#### 4. Discussion

Although there is a high number of factors that determine the job satisfaction of journalists in Germany, the findings indicate the dominance of those which characterize the journalistic system over context variables. Job satisfaction can be explained notably by the size of the company, the mode of employment, the weekly workload, the political distance between journalists and editorial policy, and journalistic activities (editing, selecting texts). Only the income and origin of birth (West Germany vs. East Germany) are context variables that have explanatory power. Yet, the present paper did not consider all potential predictors of the job satisfaction (e.g. achievement or recognition) because some variables have not been ascertained in the primary study. This points out one of the key limitations of the present study. In addition, it is also notable that job satisfaction and professional satisfaction do not correlate. Therefore, job satisfaction does not necessarily have an impact on the professional satisfaction. A journalist who is dissatisfied with his job does not di-

rectly query his profession. Journalism research should no longer understand job satisfaction and professional satisfaction as a single construct, but rather change the perspective and consider them two different constructs.

## References

- Beam, R. A. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U. S. journalists. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(1), 169–185.
- Deprez, A., & Raeymaeckers, K. (2012). A longitudinal study of job satisfaction among Flemish professional journalists. *Journalism and Mass Communication*, 2(1), 235–249
- Fischer, L. (1989). *Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Zur Analyse individueller Bezugssysteme* [Structures of job satisfaction. The analysis of individual reference systems]. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie.
- Neuberger, O., & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)* [Measurement and analysis of job satisfaction. Experiences with the job description questionnaire]. Bern: Hans Huber.
- Neverla, I. (1979). *Arbeitszufriedenheit von Journalisten* [Job satisfaction of journalists]. München: Minerva.
- Roegele, O. (1981). Warum so viele Journalisten glückliche Menschen sind. Unmaßgebliche Vermutungen über ein merkwürdiges Ergebnis der Forschung [Why so many journalist are happy people. Insignificant considerations about a strange result of research]. In H. Baier, H. M. Kepplinger, & K. Reimann (Hrsg.), *Öffentliche Meinung und sozialer Wandel* (pp. 281–290). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Scholl, A., & Weischenberg, S. (1998). *Journalismus in der Gesellschaft. Theorie, Methodologie und Empirie* [Journalism in society: Theory, methodology, and empirical results]. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Weischenberg, S., Löffelholz, M., & Scholl, A. (1994). Merkmale und Einstellungen von Journalisten. Journalismus in Deutschland II [Characteristics and attitudes of journalists. Journalism in Germany II]. *Media Perspektiven*, 4, 154–167.
- Weischenberg, S., Löffelholz, M., & Scholl, A. (1993). Profile der Aussagenentstehung. Journalismus in Deutschland: Design und erste Befunde der Kommunikatorstudie [Patterns of the formation of information. Journalism in Germany: Design and first findings of the communicator study]. *Media Perspektiven*, 1, 21–33.
- Weischenberg, S., Malik, M., & Scholl, A. (2006). *Die Souffleure der Mediengesellschaft. Report über die Journalisten in Deutschland* [Promoters of media society: Report on the journalists in Germany]. Konstanz: UVK.