



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsbedingungen
Grundlagen Arbeit und Gesundheit



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Wirtschaft
Institut für Personalmanagement und Organisation

Zusammenhänge zwischen ausgewählten Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit, Engagement und Erschöpfung von Arbeitnehmenden in der Schweiz

Auswertung des European Working Conditions Survey 2015

Ulrich Pekruhl

Christoph Vogel

Herausgeberin	Staatssekretariat für Wirtschaft Direktion für Arbeit Arbeitsbedingungen 058 463 89 14 info.ab@seco.admin.ch
Projektteam	Marc Arial Ralph Krieger Margot Vanis
Auftragnehmerin	Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW Hochschule für Wirtschaft Institut für Personalmanagement und Organisation Ulrich Pekruhl und Christoph Vogel
Erscheinungsjahr	Oktober 2018

Management Summary

In der vorliegenden Studie wird der Zusammenhang zwischen ausgewählten Arbeitsbedingungen von erwerbstätigen Personen in der Schweiz und der Arbeitszufriedenheit, dem Engagement sowie der Erschöpfung der Personen untersucht. Die Datenbasis bildet die europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS), welche alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) durchgeführt wird. Bei dieser repräsentativen Befragung wurden im Rahmen der letzten Erhebung im Jahr 2015 in der Schweiz ca. 900 abhängig Beschäftigte aus allen Landesteilen befragt.

Als zentrale Arbeitsbedingungen, welche die Tätigkeit von Erwerbstätigen in der Schweiz in hohem Masse bestimmen, wurden die Länge, Lage und Regelung der betrieblichen Arbeitszeit, die Gestaltung der Art der Arbeit sowie des betrieblichen Umfeldes mit Blick auf die Faktoren Organisationsklima, Führung und kollegialer Zusammenarbeit, sowie auch die wahrgenommene Beschäftigungssicherheit ausgewählt. Von diesen zentralen Bedingungen der Arbeit werden die Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit, dem Engagement sowie der Erschöpfung untersucht. Sowohl für die ausgewählten Arbeitsbedingungen als auch für die subjektive Bewertung wurden mehrere Einzelfragen aus der EWCS-Erhebung zu Indikatoren zusammengefasst, damit die Arbeitsbedingungen resp. die subjektive Bewertung trotz der Einschränkungen der Erhebung möglichst genau abgebildet werden können.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Schweizer Erwerbstätigen weit überwiegend zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind mit ihrer Arbeit und dass es deutliche Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit und Arbeitsbedingungen gibt. So hat die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit sozialen und privaten Verpflichtungen einen starken Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Schweizer Erwerbstätigen. Ebenfalls zeigt sich, dass ein personenorientiertes, unterstützendes, respektvolles und förderndes Führungsverhalten und ein anerkennendes, faires sowie auf Vertrauen basiertes Organisationsklima besonders stark mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen. Über alle Ergebnisse hinweg zeigt sich, dass die jeweiligen spezifischen Untersuchungen nach Alter, Geschlecht, Funktion und Anstellungsgrad nur sehr punktuell Unterschiede hervorgebracht haben. So zeigt sich, dass das Führungsverhalten sowie das Organisationklima besonders wichtig sind für die Arbeitszufriedenheit von jüngeren Beschäftigten. Nicht ganz so starke aber dennoch wichtige Zusammenhänge zeigen sich bei der Art der Aufgaben (herausfordernde Aufgaben mit Möglichkeit zur Mitbestimmung), beim kollegialen Umfeld sowie bei der Beschäftigungssicherheit, wobei die Beschäftigungssicherheit für ältere Arbeitnehmende und Personen in Teilzeit weniger wichtig erscheint.

Ähnlich wie die Arbeitszufriedenheit ist auch das Engagement der Schweizer Erwerbstätigen insgesamt hoch. Bei den Zusammenhängen zwischen den Arbeitszeiten und dem Engagement zeigen sich ähnliche Resultate wie bei der Arbeitszufriedenheit: längeres Arbeiten und atypische Arbeitszeiten stehen weniger stark in Verbindung mit dem Engagement, wohingegen die Vereinbarkeit wichtig ist für engagiertes Verhalten bei der Arbeit. Arbeitsmerkmale wie Partizipation und Abwechslung sowie im Besonderen auch Merkmale der Führung und der Organisation wie z.B. Respekt, Förderung und Anerkennung hängen stark mit dem Engagement zusammen. Ebenso erweist sich ein gutes kollegiales Umfeld als zentral. Bei der Beschäftigungssicherheit sowie tendenziell auch beim Organisationsklima zeigen sich insbesondere bei den jüngsten Arbeitnehmenden stärkere Zusammenhänge mit dem Engagement.

Ein gutes Drittel der Schweizer Arbeitnehmenden fühlt sich meistens oder immer nach der Arbeit erschöpft. Auch bei der Erschöpfung zeigt sich die Wichtigkeit der Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit sozialen und privaten Verpflichtungen, denn gute Vereinbarkeit geht mit geringer Erschöpfung einher. Ein deutlicher Anstieg der Erschöpfung ist bei Personen zu beobachten, die an mehr als 10 Tagen im Monat länger als 10 Stunden arbeiten sowie bei Personen, welche von mehreren Arten atypischer Arbeitszei-

ten wie Nacht-, Wochenend- oder Schichtarbeit betroffen sind. Des Weiteren ist auffällig, dass ungünstige Arbeitszeiten insgesamt vor allem bei den jungen Arbeitnehmenden in einem starken Zusammenhang mit Erschöpfung stehen. Währendem bei Arbeitsmerkmalen und dem Organisationsklima ein deutlicher aber dennoch eher schwächerer Zusammenhang mit der Erschöpfung auszumachen ist, fällt insbesondere bei Lob und Anerkennung sowie bei Aufgaben mit geringer Eintönigkeit auf, dass diese in einem sehr deutlichen Zusammenhang mit tiefen Erschöpfungswerten stehen.

Es hat sich somit gezeigt, dass das Verhalten von Vorgesetzten und die „Life-Domain-Balance“ besonders stark mit Zufriedenheit, Engagement und Erschöpfung von Arbeitnehmenden zusammenhängen – wobei die anderen Aspekte nicht vernachlässigt werden dürfen. Die Zufriedenheit mit dem Vorgesetztenverhalten ist in der Schweiz insgesamt hoch, es scheint somit wichtig zu sein, auch angesichts von kommenden Entwicklungen zur Organisation und Steuerung von Arbeit die Rolle der persönlichen Vorgesetzten nicht zu vernachlässigen. Grosse Auswirkungen auf die Life-Domain-Balance werden mögliche weitere Flexibilisierungen nicht nur der Arbeitszeit, sondern auch des Arbeitsorts (Home Office) und vielleicht auch des arbeitsvertraglichen Verhältnisses (Stichwort: Gig Economy) haben. Ob diese Auswirkungen im Sinne der Beschäftigten positiv oder negativ sein werden, hängt nicht zuletzt von den konkreten betrieblichen Regelungen der Flexibilisierung ab. Offen ist dabei der Rahmen, in dem diese Regelungen vereinbart werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Ausgewählte Arbeitsbedingungen	3
2.1	Arbeitszeit.....	3
2.2	Arbeit und Arbeitsumfeld.....	4
2.3	Beschäftigungssicherheit	7
3	Arbeitszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung.....	9
3.1	Arbeitszufriedenheit	9
3.2	Engagement	10
3.3	Erschöpfung	12
4	Methodik.....	13
4.1	Analyseverfahren	13
4.1.1	Korrelationsanalyse	13
4.1.2	Regressionsanalyse	14
4.1.3	Statistische Signifikanz der Koeffizienten	15
4.2	Verwendung und Zusammenfassung der EWCS-Fragen.....	15
4.2.1	Positiv- und Negativausprägungen der Variablen (Polung).....	16
4.2.2	Indikatorenbildung	16
4.2.3	Unabhängige Variablen	17
4.2.4	Abhängige Variablen	21
4.3	Kritik an Methodik und Datenqualität	22
5	Ergebnisse	24
5.1	Ausgewählte Arbeitsbedingungen (unabhängige Variable).....	24
5.2	Arbeitszufriedenheit	26
5.2.1	Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit.....	26
5.2.2	Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit.....	28
5.2.3	Atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit.....	29
5.2.4	Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit.....	30
5.2.5	Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit.....	31
5.2.6	Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit.....	33
5.2.7	Kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit	34
5.2.8	Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit	35
5.2.9	Zusammenfassung Arbeitszufriedenheit	36
5.3	Engagement	38
5.3.1	Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und Engagement	38
5.3.2	Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement	39
5.3.3	Atypische Arbeitszeiten und Engagement	40
5.3.4	Merkmale der Arbeit und Engagement.....	41
5.3.5	Merkmale der Führung und Engagement.....	42
5.3.6	Merkmale der Organisation und Engagement	44

5.3.7	Kollegiales Umfeld und Engagement.....	45
5.3.8	Beschäftigungssicherheit und Engagement	46
5.3.9	Zusammenfassung Engagement.....	47
5.4	Erschöpfung	49
5.4.1	Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und Erschöpfung.....	49
5.4.2	Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung.....	50
5.4.3	Atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung	51
5.4.4	Merkmale der Arbeit und Erschöpfung	52
5.4.5	Merkmale der Führung und Erschöpfung	54
5.4.6	Merkmale der Organisation und Erschöpfung	55
5.4.7	Kollegiales Umfeld und Erschöpfung.....	57
5.4.8	Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung.....	58
5.4.9	Zusammenfassung Erschöpfung	59
5.5	Zusammenhänge zwischen den Indikatoren	60
6	Ausgewählte Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung	63
7	Referenzen	66
	Anhang A.....	70
	Erweiterter Anhang B.....	80

Abbildungen

Abbildung 1: Untersuchungsmodell.....	2
Abbildung 2: Job Demands-Resources model of work engagement (Bakker & Demerouti, 2008, S. 218); in Anlehnung an (Bakker & Demerouti, 2007).	11
Abbildung 3: Überblick über die abhängigen und unabhängigen Variablen resp. Indikatoren der Untersuchung und über die Anzahl der zugrunde liegenden Items.	16
Abbildung 4: Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=873; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	27
Abbildung 5: Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=857; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	28
Abbildung 6: Atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit (n=873; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	29
Abbildung 7: Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit (n=875; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	30
Abbildung 8: Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit (n=868; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	32
Abbildung 9: Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit (n=875; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	33
Abbildung 10: Kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit (n=866; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	34
Abbildung 11: Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit (n=816; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	36
Abbildung 12: Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit der Arbeitszufriedenheit (β -Werte).	37
Abbildung 13: Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Engagement (n=876; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	38
Abbildung 14: Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement (n=861; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	39
Abbildung 15: Atypische Arbeitszeiten und Engagement (n=877; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	40
Abbildung 16: Merkmale der Arbeit und Engagement (n=880; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	41
Abbildung 17: Merkmale der Führung und Engagement (n=870; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	43
Abbildung 18: Merkmale der Organisation und Engagement (n=877; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	44
Abbildung 19: Kollegiales Umfeld und Engagement (n=874; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	45
Abbildung 20: Beschäftigungssicherheit und Engagement (n=820; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	47
Abbildung 21: Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit dem Engagement (β -Werte).....	48
Abbildung 22: Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=876; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	49

Abbildung 23: Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=858; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	50
Abbildung 24: Atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung (n=879; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	51
Abbildung 25: Merkmale der Arbeit und Erschöpfung (n=878; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	53
Abbildung 26: Merkmale der Führung und Erschöpfung (n=868; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	54
Abbildung 27: Merkmale der Organisation und Erschöpfung (n=873; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	56
Abbildung 28: Kollegiales Umfeld und Erschöpfung (n=871; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	57
Abbildung 29: Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung (n=820; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).....	58
Abbildung 30: Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit der Erschöpfung (β -Werte).....	59
Abbildung 31: Korrelationen zwischen den abhängigen Variablen.	61
Abbildung 32: Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen der Arbeitszeiten.....	61
Abbildung 33: Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen des Arbeitsumfeldes.....	62
Abbildung 34: Korrelationen zwischen der unabhängigen Variable Beschäftigungssicherheit und anderen unabhängigen Variablen.	62

Tabellen

Tabelle 1: Frage zur Vereinbarkeit der Arbeitszeit.....	3
Tabelle 2: Frage zur Ausdehnung der Arbeitszeit.....	4
Tabelle 3: Fragen zu atypischen Arbeitszeiten.....	4
Tabelle 4: Fragen zu den Merkmalen der Arbeit.....	5
Tabelle 5: Fragen zu den Merkmalen der Führung.....	6
Tabelle 6: Fragen zu den Merkmalen der Organisation.....	6
Tabelle 7: Fragen zum kollegialen Umfeld.....	7
Tabelle 8: Frage zu Beschäftigungssicherheit.....	7
Tabelle 9: Frage zu Arbeitszufriedenheit.....	10
Tabelle 10: Fragen zu Engagement.....	11
Tabelle 11: Frage zu Erschöpfung.....	12
Tabelle 12: Bildung des Indikators Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit).....	17
Tabelle 13: Bildung des Indikators Arbeitszeit (keine Ausdehnung).....	17
Tabelle 14: Bildung des Indikators Arbeitszeit (nicht atypisch).....	18
Tabelle 15: Bildung des Indikators Merkmale der Arbeit (gut).....	19
Tabelle 16: Bildung des Indikators Merkmale der Führung (gut).....	20
Tabelle 17: Bildung des Indikators Merkmale der Organisation (gut).....	20
Tabelle 18: Bildung des Indikators kollegiales Umfeld (gut).....	21
Tabelle 19: Bildung des Indikators Beschäftigungssicherheit (hoch).....	21
Tabelle 20: Bildung des Indikators Arbeitszufriedenheit (hoch).....	21
Tabelle 21: Bildung des Indikators Engagement (hoch).....	22
Tabelle 22: Bildung des Indikators Erschöpfung (hoch).....	22
Tabelle 23: Häufigkeiten Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit; Q44; n=876).....	24
Tabelle 24: Häufigkeiten Arbeitszeit (keine Ausdehnung; Q37d; n=860).....	25
Tabelle 25: Häufigkeiten Arbeitszeit (nicht atypisch; Q37a, Q37b, Q37c, Q39e; n=878).....	25
Tabelle 26: Häufigkeiten Merkmale der Arbeit (gut; Q53b, Q53c, Q53d, Q53f, Q54a, Q54b, Q54c, Q61c, Q61d, Q61e, Q61f, Q61i, Q61n; n=878).....	25
Tabelle 27: Häufigkeiten Merkmale der Führung (gut; Q61b, Q63a, Q63b, Q63c, Q63d, Q63e, Q63f; n=869).....	25
Tabelle 28: Häufigkeiten Merkmale der Organisation (gut; Q70a, Q70b, Q70c, Q70d, Q70f, Q89c; n=877).....	25
Tabelle 29: Häufigkeiten kollegiales Umfeld (gut; Q61a, Q70e, Q89d; n=871).....	26
Tabelle 30: Häufigkeiten Beschäftigungssicherheit (hoch; Q89g; n=819).....	26
Tabelle 31: Häufigkeiten Arbeitszufriedenheit (hoch; Q88; n=874).....	26
Tabelle 32: Regression Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit.....	27
Tabelle 33: Regression Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit.....	28
Tabelle 34: Regression atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit.....	29
Tabelle 35: Regression Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit.....	30
Tabelle 36: Regression Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit.....	32
Tabelle 37: Regression Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit.....	33

Tabelle 38: Regression kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit.	35
Tabelle 39: Regression Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit.	36
Tabelle 40: Häufigkeiten Engagement (hoch; Q90a, Q90b, Q90c; n=878).	38
Tabelle 41: Regression Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Engagement.	38
Tabelle 42: Regression Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement.	39
Tabelle 43: Regression atypische Arbeitszeiten und Engagement.	40
Tabelle 44: Regression Merkmale der Arbeit und Engagement.	41
Tabelle 45: Regression Merkmale der Führung und Engagement.	43
Tabelle 46: Regression Merkmale der Organisation und Engagement.	44
Tabelle 47: Regression kollegiales Umfeld und Engagement.	46
Tabelle 48: Regression Beschäftigungssicherheit und Engagement.	47
Tabelle 49: Häufigkeiten Erschöpfung (hoch; Q90d; n=877).	49
Tabelle 50: Regression Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Erschöpfung.	50
Tabelle 51: Regression Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung.	51
Tabelle 52: Regression atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung.	52
Tabelle 53: Regression Merkmale der Arbeit und Erschöpfung.	53
Tabelle 54: Regression Merkmale der Führung und Erschöpfung.	55
Tabelle 55: Regression Merkmale der Organisation und Erschöpfung.	56
Tabelle 56: Regression kollegiales Umfeld und Erschöpfung.	57
Tabelle 57: Regression Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung.	58
Tabelle 58: Korrelationen (Spearman) der Indikatoren.	60
Tabelle 59: Anhang A: Geschlecht und Altersgruppe.	71
Tabelle 60: Anhang A: Arbeitspensum.	71
Tabelle 61: Anhang A: Ausbildung.	71
Tabelle 62: Anhang A: Führungsfunktion.	72
Tabelle 63: Anhang A: Führungsfunktion und/oder Hochschulbildung.	72
Tabelle 64: Anhang A: Wirtschaftszweige (NACE Rev. 2).	72
Tabelle 65: Anhang A: Unternehmensgrösse.	72
Tabelle 66: Anhang A: Indikatorenbildung.	73
Tabelle 67: Anhang A: Kreuztabelle Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=873)..	74
Tabelle 68: Anhang A: Kreuztabelle Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=857)...	74
Tabelle 69: Anhang A: Kreuztabelle atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit (n=873).	74
Tabelle 70: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit (n=875).	74
Tabelle 71: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit (n=868).	75
Tabelle 72: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit (n=875). .	75
Tabelle 73: Anhang A: Kreuztabelle kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit (n=866).	75
Tabelle 74: Anhang A: Kreuztabelle Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit (n=816).	75
Tabelle 75: Anhang A: Kreuztabelle Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Engagement (n=876).	76
Tabelle 76: Anhang A: Kreuztabelle Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement (n=861).	76
Tabelle 77: Anhang A: Kreuztabelle atypische Arbeitszeiten und Engagement (n=877).	76
Tabelle 78: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Arbeit und Engagement (n=880).	76

Tabelle 79: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Führung und Engagement (n=870).	77
Tabelle 80: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Organisation und Engagement (n=877).	77
Tabelle 81: Anhang A: Kreuztabelle kollegiales Umfeld und Engagement (n=874).	77
Tabelle 82: Anhang A: Kreuztabelle Beschäftigungssicherheit und Engagement (n=820).	77
Tabelle 83: Anhang A: Kreuztabelle Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=876).	78
Tabelle 84: Anhang A: Kreuztabelle Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=858).	78
Tabelle 85: Anhang A: Kreuztabelle atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung (n=879).	78
Tabelle 86: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Arbeit und Erschöpfung (n=878).	78
Tabelle 87: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Führung und Erschöpfung (n=868).	79
Tabelle 88: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Organisation und Erschöpfung (n=873).	79
Tabelle 89: Anhang A: Kreuztabelle kollegiales Umfeld und Erschöpfung (n=871).	79
Tabelle 90: Anhang A: Kreuztabelle Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung (n=820).	79

1 Einleitung

Grundlage der vorliegenden Untersuchung sind die Resultate der europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (*European Working Conditions Survey EWCS*). Der EWCS wird alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) durchgeführt. Die Erhebung ist europaweit die umfangreichste vergleichende Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen, die Schweiz ist seit der Durchführung 2005 am EWCS beteiligt (Krieger, Graf & Vanis, 2017). In der Schweiz wurden 2015 ca. 1000 abhängig und selbständig Beschäftigte aus allen Landesteilen befragt, die hier vorliegende Studie bezieht sich allein auf die knapp 900 Befragten, die keiner selbständigen Arbeit nachgehen.

Dieser Bericht fragt danach, wie ausgewählte Arbeitsbedingungen, welche die Tätigkeit von Arbeitnehmenden in hohem Masse bestimmen, mit *Arbeitszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung*, also mit dem subjektiven Befinden und Verhalten von Arbeitnehmenden, zusammenhängen.

Während noch vor einigen Jahren zahlreiche Mitarbeitendenbefragungen in Betrieben und Organisationen durchgeführt wurden, in denen die *Arbeitszufriedenheit* der Beschäftigten im Mittelpunkt stand, ist nach der Wahrnehmung der Autoren dieses Konzept etwas aus dem Fokus der betriebspraktischen wie auch – schon länger – der wissenschaftlichen Diskussion gerückt. Ursache hierfür ist vor allem, dass weder die Ursachen von Arbeitszufriedenheit noch deren Auswirkung auf die Arbeitsleistung so eindeutig zu bestimmen sind, wie dies lange vermutet wurde. Gleichwohl ist aus der Perspektive von Beschäftigten eine zufriedenstellende Arbeit durchaus ein Wert an sich, so dass dieses Konzept hier aufgegriffen wird.

An die Stelle der „Arbeitszufriedenheitsbefragung“ sind unter anderem unterschiedliche Formen von „Employee Engagement Surveys“ getreten. Das *Engagement* der Beschäftigten ist ein starker Indikator für deren betriebliche Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Aber auch für Beschäftigte ist eine engagierte Arbeit eine gute Arbeit, was sich z.B. auch im starken Zusammenhang zwischen den Faktoren Arbeitszufriedenheit und Engagement zeigt.

Während Arbeitszufriedenheit und Engagement eng miteinander verzahnt sind, beschreibt der Indikator *Erschöpfung nach der Arbeit*, die dritte Variable, einen anderen Aspekt der Qualität der Arbeit, der gerade auch unter dem Eindruck erhöhter Leistungsanforderungen und verdichteter Arbeit in den Unternehmen in den Mittelpunkt der Diskussion rückt. Vor allem im Zusammenhang mit dem Phänomen des Burnouts spielt die Erschöpfung eine wichtige Rolle.

Die Arbeitsbedingungen werden in drei Feldern untersucht. Die Frage nach der Lage, Länge und Regelung der *Arbeitszeit* ist nicht nur im Hinblick auf mögliche Flexibilisierungstendenzen in Betrieben und Organisationen von Interesse, sondern steht auch im Zentrum politischer Debatten um künftige gesetzliche Rahmenregelungen zum Schutz von Arbeitnehmenden. Die Gestaltung der *Arbeit* sowie die Qualität des *Arbeitsumfelds* und deren Zusammenhänge mit der Bewertung der Arbeitssituation sind seit jeher Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Untersuchungen und werden daher als zweites Feld betrachtet. Zuletzt sind auch die Auswirkungen der subjektiv wahrgenommenen *Beschäftigungssicherheit* auf die Arbeitssituation immer wieder gezeigt worden.

In dieser Untersuchung werden also die *Arbeitsbedingungen als „unabhängige Variablen“* (oder „Ursachenfaktoren“) definiert, das Ausmass der *Arbeitszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung als „abhängige Variablen“* (oder „Resultatfaktoren“). Abbildung 1 zeigt im Überblick, welche Beziehungen in dieser Studie untersucht werden.

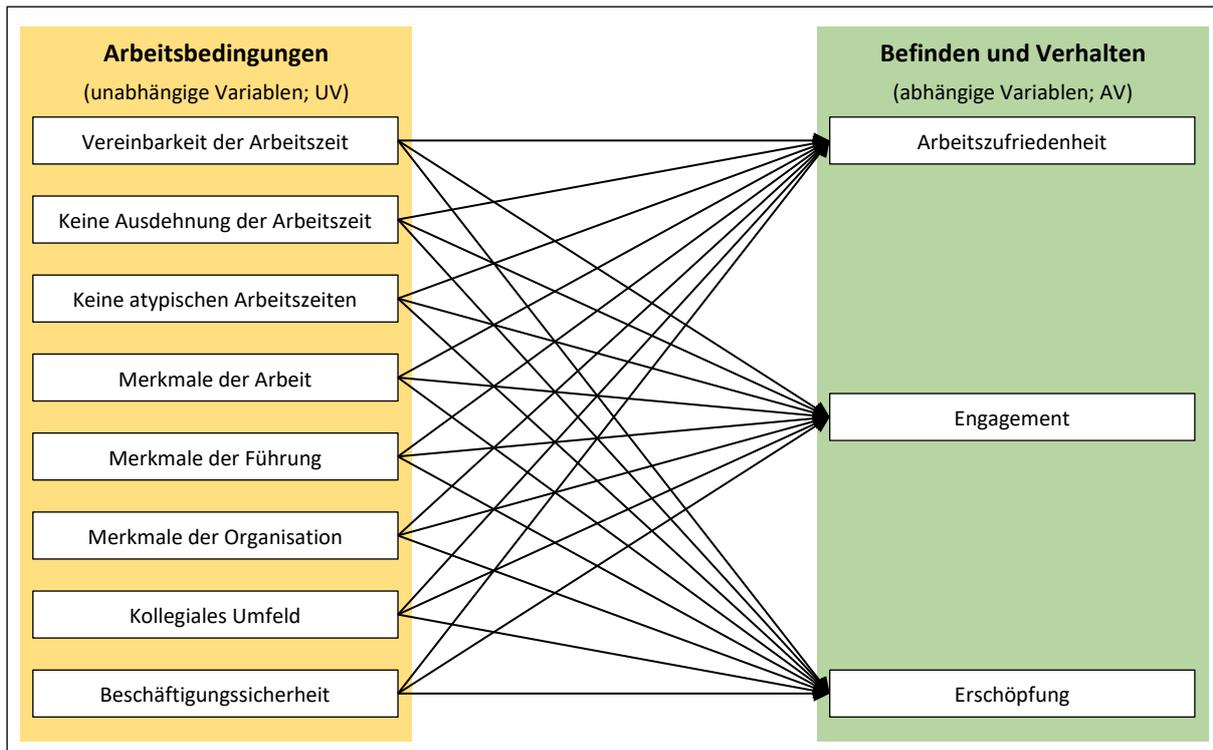


Abbildung 1: Untersuchungsmodell.

Ziel dieser Studie ist es, die Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit, des Engagements sowie der Erschöpfung für die abhängig Beschäftigten in der Schweiz im Jahr 2015 zu untersuchen. Es gibt bereits zahlreiche empirische Untersuchungen, welche verallgemeinerbare Zusammenhänge zwischen den genannten Faktoren untersucht, nachgewiesen und kritisch reflektiert haben. Auf diese Untersuchungen wird lediglich bei der näheren Beschreibung der gewählten Variablen (resp. Indikatoren) Bezug genommen. Es ist nicht die Absicht, mit der vorliegenden Studie einen Beitrag zur Theoriebildung zu leisten. Gleichwohl könnten einige Ergebnisse, die den bekannten Wissenstand kritisch hinterfragen oder neue Aspekte hinzufügen, interessant sein im Hinblick auf weitere, stärker konzeptionell und methodisch fundierte Untersuchungen.

Im Folgenden werden zunächst die ausgewählten unabhängigen (Arbeitsbedingungen) und abhängigen (wahrgenommene Arbeitssituation) Variablen beschrieben (vgl. Kapitel 2 und 3). Im Kapitel 4 wird das methodische Vorgehen und dabei vor allem die Indikatorenbildung (Zusammenfassen von Einzelfragen zu Indikatoren resp. Variablen) dargestellt. Im Kapitel 5, dem Hauptteil des Berichts, werden die Ergebnisse der Untersuchung zusammenfassend referiert, im Kapitel 6 wird auf weitere interessante Befunde hingewiesen. In den ausführlichen Anhängen sind die detaillierten Ergebnisse der Datenanalyse dokumentiert.

2 Ausgewählte Arbeitsbedingungen

Wie eingangs erläutert, folgt die Auswahl der untersuchten Arbeitsbedingungen (unabhängigen Variablen) keinem theoretisch interessierten Untersuchungsplan, sondern greift solche Arbeitsbedingungen auf, die zum einem im betrieblichen Alltag eine wichtige Rolle spielen und zum anderen in hinreichender Qualität im EWCS abgebildet sind. Es sind dies die Fragen um die

- Länge, Lage und Regelung der betrieblichen *Arbeitszeit*,
- Gestaltung der *Arbeit* und das betriebliche *Umfeld* mit Blick auf die Faktoren Organisationsklima, Führung und kollegiale Zusammenarbeit,
- subjektiv wahrgenommene *Beschäftigungssicherheit*.

Ausgehend von der konzeptionellen Einordnung dieser Aspekte der Arbeitssituation und mit Bezug auf eine Vielzahl vorliegender empirischer Untersuchungen erfolgt eine normative Bewertung dieser Faktoren, wobei überwiegend die Perspektive von Beschäftigten eingenommen wird. So ist es in diesem Sinne „gut“, wenn Arbeitnehmende sich nicht von Entlassung bedroht sehen, anspruchsvolle Tätigkeiten, verständnisvolle Vorgesetzte und ein gutes Organisationsklima haben oder ihre Arbeitszeiten gut mit ihren übrigen Interessen und Verpflichtungen vereinbaren können. Auch im Hinblick auf die abhängigen Variablen Arbeitszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung nach der Arbeit lassen vorliegende Untersuchungen erwarten, dass sich „gute“ Arbeitsbedingungen positiv auf diese auswirken.

2.1 Arbeitszeit

Lage und Länge individueller Arbeitszeiten haben einen massgeblichen Einfluss auf die Arbeitnehmenden. Zahlreiche Untersuchungen (im Überblick: Dorsemagen, Krause, Lehmann & Pekruhl, 2012) weisen vor allem auf den Zusammenhang zwischen sehr langen oder sehr ungünstigen Arbeitszeiten und der Beanspruchung und damit der gesundheitlichen Gefährdung von Beschäftigten hin. Darüber hinaus bestimmen betriebliche Arbeitszeitmodelle auch über den Anteil der Lebenszeit, welcher nicht der Erwerbsarbeit geschuldet ist und über den Beschäftigte im Rahmen ihrer anderen Verpflichtungen frei verfügen können. Angesichts einer möglichen weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie sich verändernder Ansprüche der Arbeitnehmenden wird die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit familiären, sozialen und anderen Freizeitinteressen zunehmend wichtig (Zölch, Oertig & Calabro, 2017). In Anlehnung an Ulich und Wiese (2011) soll hier von der *Life-Domain-Balance* gesprochen werden, auch wenn der Begriff „Work-Life-Balance“ allgemein gebräuchlicher ist.

Die grosse Herausforderung bei der Regelung flexibler Arbeitszeiten besteht darin, einen guten Ausgleich zwischen betrieblichen Interessen und jenen der Mitarbeitenden zu finden (Pekruhl, 2013). Während Unternehmen (generell) an auftragsorientierten flexiblen Betriebszeiten, kurzfristiger Liefer- und Servicefähigkeit und Produktivitätsgewinnen interessiert sind, steht für die Mitarbeitenden die zuverlässige Planbarkeit ihrer Arbeitszeiten sowie die Abstimmung der Arbeitszeiten mit den je individuellen sozialen, familiären und Freizeitinteressen im Vordergrund. Entsprechend ist in der Perspektive der Beschäftigten „die Work-Life-Balance (...) der Massstab für die Bewertung flexibler Arbeitszeitmodelle“ (BAuA, 2008, S. 21), wie die deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin feststellt. Im EWCS wird die Bewertung der Life-Domain-Balance in einer Frage zusammengefasst (Tabelle 1), welche für die vorliegende Untersuchung verwendet wird.

Tabelle 1: Frage zur Vereinbarkeit der Arbeitszeit.

Q44	Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb des Berufs vereinbaren?
-----	---

Mit überlangen Arbeitszeiten gehen Einschränkungen der Life-Domain-Balance und hohe Beanspruchungen der Arbeitnehmenden einher. Die negativen gesundheitlichen Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten sind hinreichend belegt (Wirtz, 2010). Allerdings ist die subjektive Bewertung langer Arbeitszeiten nicht von vorneherein negativ. Untersuchungen zur „Interessierten Selbstgefährdung“ (Krause, Dorsewagen, Stadlinger & Baeriswil, 2012) zeigen, dass besonders motivierte und engagierte Mitarbeitende lange und auch ungünstig gelegene Arbeitszeiten mitunter sogar schätzen, wenn sie dadurch in die Lage versetzt werden, ihre Arbeit besser oder termingerechter zu erledigen. Dies gilt vor allem für jene Beschäftigten, die selbst weitgehend darüber bestimmen dürfen, wie sie ihre Arbeit organisieren. Es ist also zu erwarten, dass die Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten auf das Engagement und die Arbeitszufriedenheit ambivalent sind, hingegen sollte es Auswirkungen auf die wahrgenommene Erschöpfung nach der Arbeit geben. Als Indikator für lange Arbeitszeiten wurde eine Frage (resp. ein Item; Tabelle 2) gewählt, in der nach Arbeitstagen mit mehr als 10 Stunden gefragt wird, wobei jene Beschäftigten von besonderem Interesse sind, die regelmässig mehrere Tage im Monat so lange arbeiten.

Tabelle 2: Frage zur Ausdehnung der Arbeitszeit.

Q37d	Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag?
------	---

Als „atypisch“ sollen jene Arbeitszeiten bezeichnet werden, die es den Betroffenen erschweren, am üblichen sozialen Leben teilzunehmen, weil das Wochenende nicht frei verfügbar ist, tagsüber Schlaf nachgeholt werden muss oder in Schichtarbeit alles zusammen kommt, oft ergänzt durch eine noch schwierigere Planbarkeit aufgrund wechselnder Schichtpläne (Tabelle 3). Die Life-Domain Balance dieser Beschäftigten ist vor allem dann gefährdet, wenn sich verschiedene dieser ungünstigen, atypischen Arbeitszeiten kumulieren, also z.B. das gesamte Wochenende gearbeitet werden muss, oder Schicht mit Nacharbeit verbunden ist.

Tabelle 3: Fragen zu atypischen Arbeitszeiten.

Q37a	Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise während der Nacht, d.h. mindestens zwei Stunden zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr?
Q37b	Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Sonntag?
Q37c	Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Samstag?
Q39e	Arbeiten Sie...? Im Schichtdienst.

Zu erwarten steht, dass auch in der Untersuchung der Schweizer Arbeitnehmenden die Life-Domain-Balance eine zentrale Rolle spielt und in Verbindung mit *Arbeitszufriedenheit*, *Engagements* sowie *Erschöpfung* steht. Die Bewertung von Länge und Lage der Arbeitszeit hängt wahrscheinlich stark von der jeweils individuellen Arbeitssituation ab und mag sich für unterschiedliche Beschäftigtengruppen verschieden darstellen.

2.2 Arbeit und Arbeitsumfeld

Die Organisation und die konkrete Gestaltung der Arbeit im Unternehmen ist für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmende gleichermaßen von hohem Interesse. Beschäftigte haben ein vitales Interesse an einer weitgehenden Schädigungslosigkeit der Arbeit, also an der Unversehrtheit von Körper und Psyche. Darüber hinaus haben Arbeitnehmende aber auch das Bedürfnis, nicht nur „ausser der Arbeit bei sich und in der Arbeit ausser sich“ (MEGA, 1982, S. 368) zu sein, sondern eine befriedigende, anspruchsvolle, herausfordernde und entwicklungsförderliche Tätigkeit zu verrichten. Maslow (1981) spricht vom Bedürfnis nach Selbstverwirklichung: „Was ein Mensch sein kann, muss er sein“ (S. 74). Konkretisiert wird dieses allgemeine Bedürfnis beispielsweise in Ulichs Konzept des erweiterten Handlungsspiel-

raums (Ulich, 2011). Job Enrichment (Kontrolle über die eigene Arbeit) und Job Enlargement (Aufgabenvielfalt) bilden hier die Grundlage für die Gestaltung einer ganzheitlichen und herausfordernden Arbeitstätigkeit, die den menschlichen Bedürfnissen im Arbeitsprozess entspricht. Hackman und Oldham (1975) untersuchten die Bedürfnisse des Menschen gegenüber seiner Arbeit unter einer motivationstheoretischen Perspektive und haben in ihrem Job Characteristics Model fünf Merkmale identifiziert, die zur intrinsischen Motivation von Beschäftigten beitragen, in dem sie grundlegende menschliche Bedürfnisse adressieren:

1. Anforderungsvielfalt („Skill variety“)
2. Ganzheitlichkeit der Aufgabe („Task identity“)
3. Wichtigkeit der Aufgabe („Task significance“)
4. Autonomie („Autonomy“)
5. Rückmeldung („Feedback from the job“).

Die Konzepte von Hackman und Oldham (1975) und Ulich (2011) überschneiden sich und deuten beide in die gleiche Richtung, nämlich dass den Bedürfnissen der Beschäftigten dann am ehesten entsprochen werden kann, wenn diese anspruchsvolle Aufgaben erhalten, über deren Erfüllung sie in hohem Masse selbst bestimmen können.

Für das Unternehmen kommt es darauf an, dass die Beschäftigten motiviert und engagiert ihre Aufgaben angehen, sich den Zielen des Unternehmens verpflichtet fühlen und dabei ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Ideen in den Arbeitsprozess einbringen. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass partizipative Formen der Arbeitsorganisation diesen Ansprüchen am besten gerecht werden (Pekruhl, 2001). Somit ergibt sich eine prinzipiell hohe Übereinstimmung zwischen den Interessen der Unternehmen und den Bedürfnissen der Beschäftigten an die Gestaltung der Arbeit, wenn dies in der Praxis auch nicht widerspruchsfrei bleibt (Pekruhl, 2004).

Wie für alle in diesem Bericht diskutierten theoretischen Ansätze gilt auch hier, dass die genannten Konzepte nicht unmittelbar im EWCS abgebildet werden. Gleichwohl gibt es eine Reihe von Items, welche u.a. die Partizipationsmöglichkeiten der abhängig Beschäftigten im Arbeitsprozess beschreiben. Diese Items (Tabelle 4) werden für diese Untersuchung zu einem Indikator resp. zu einer Variable „Merkmale der Arbeit“ (resp. Organisationsklima) zusammengefasst.

Tabelle 4: Fragen zu den Merkmalen der Arbeit.

Q53b	<i>Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? ...die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit.</i>
Q53c	<i>...das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen.</i>
Q53d	<i>...eintönige Arbeiten.</i>
Q53f	<i>...Neues lernen.</i>
Q54a	<i>Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? ...die Reihenfolge Ihrer Aufgaben.</i>
Q54b	<i>...das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.</i>
Q54c	<i>...Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus.</i>
Q61c	<i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden.</i>
Q61d	<i>...Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen.</i>
Q61e	<i>...Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen.</i>
Q61f	<i>...Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten.</i>
Q61i	<i>...Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen.</i>
Q61n	<i>...Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.</i>

In engem Zusammenhang mit der Gestaltung der Arbeit steht die Gestaltung des Arbeitsumfelds. Im Konzept der „Salutogenetischen Subjektiven Arbeitsanalyse“ (SALSA) von Rimann und Udris (1997), in dem es um gesundheitliche Risiken und Ressourcen in der Arbeitstätigkeit geht, sind die sozialen Ressourcen im Arbeitsbereich ein wichtiges Element; zu diesen sozialen Ressourcen gehören:

- ein positives Sozialklima,
- mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten,
- soziale Unterstützung durch Vorgesetzte sowie
- soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen.

Für die Erklärung von Engagement bei der Arbeit (ausführlicher Abschnitt 3.2), ist das Arbeitsumfeld eine zentrale Grösse (Bakker & Demerouti, 2007). Auch das affektive Commitment von Mitarbeitenden, d.h. deren emotionale Verbundenheit mit der Organisation, ist stark vom organisatorischen Umfeld geprägt. Untersuchungen zeigen, dass Faktoren wie

- organisationale Unterstützung (die Organisation schätzt die Beiträge der Mitarbeitenden und sorgt sich um ihr Wohlergehen),
- Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen,
- Gerechtigkeitsempfinden,
- positives (unterstützendes) Organisationsklima,
- mitarbeitendenorientierte Führung,
- transformationale (an Werte und Einstellungen der Mitarbeitenden anknüpfende) Führung sowie
- Unterstützung durch Vorgesetzte

einen starken positiven Einfluss auf das Commitment der Beschäftigten haben (Felfe, 2008).

Im EWCS werden diese Umfeldfaktoren mit einer Reihe von Fragen abgedeckt. Unterschieden wird dabei zwischen den Merkmalen der Führung (Tabelle 5), den Merkmalen der Organisation (Tabelle 6) und dem kollegialen Umfeld (Tabelle 7).

Tabelle 5: Fragen zu den Merkmalen der Führung.

Q61b	<i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie.</i>
Q63a	<i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r... ...Respektiert Sie als Person.</i>
Q63b	<i>...Gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten.</i>
Q63c	<i>...bringt Menschen erfolgreich dazu, zusammenzuarbeiten.</i>
Q63d	<i>...unterstützt Sie bei der Erledigung der Arbeit.</i>
Q63e	<i>...gibt Ihnen hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit.</i>
Q63f	<i>...unterstützt und fördert Ihre Entwicklung.</i>

Tabelle 6: Fragen zu den Merkmalen der Organisation.

Q70a	<i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Die Mitarbeitenden erhalten Anerkennung, wenn sie gute Arbeit geleistet haben.</i>
Q70b	<i>...Die Geschäftsleitung vertraut den Mitarbeitenden, dass sie gute Arbeit leisten.</i>
Q70c	<i>...Konflikte werden fair gelöst.</i>
Q70d	<i>...Die Arbeit wird fair verteilt.</i>
Q70f	<i>...Im Allgemeinen vertrauen die Mitarbeiter der Geschäftsleitung.</i>
Q89c	<i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe.</i>

Tabelle 7: Fragen zum kollegialen Umfeld.

Q61a	<i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Ihre Kollegen/Kolleginnen helfen Ihnen und unterstützen Sie.</i>
Q70e	<i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen/Kolleginnen.</i>
Q89d	<i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich komme im Allgemeinen mit meinen Arbeitskollegen/-kolleginnen gut aus.</i>

Aufgrund einer Vielzahl bisheriger Forschungsergebnissen steht zu erwarten, dass die Gestaltung der Arbeit und das Arbeitsumfeld auch bei Schweizer Beschäftigten deutlich mit der Arbeitszufriedenheit, dem Engagement und der Erschöpfung nach der Arbeit in Verbindung steht (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007, 2008; Fischer, 2006; Halbesleben, 2010; Ulich, 2011; Weiss & Cropanzano, 1996).

2.3 Beschäftigungssicherheit

Die Zahl der Arbeitslosen in der Schweiz ist vergleichsweise gering. So betrug im Jahr 2015, als die EWCS-Befragung durchgeführt wurde, die Erwerbslosenquote in der Schweiz lediglich 4,7% (im vierten Quartal 2015) und war damit deutlich geringer als die Durchschnittsquote der Länder in der Europäischen Union (9,1%) (BFS, 2016, S. 10). Allerdings gilt es zu beachten, dass die Erwerbslosenzahl in der Schweiz sich in den Jahren zuvor kontinuierlich erhöht hatte, so stieg im Vergleich mit dem Jahr 2010 die Anzahl der Erwerbslosen um 22,6% (BFS, 2016, S. 10).

Die Frage, die zur Bestimmung der subjektiv wahrgenommenen Beschäftigungssicherheit herangezogen wurde (Tabelle 8), zielt auf eine kurzfristige Perspektive und erfasst jene Arbeitnehmende, die sich unmittelbar von einem Verlust des Arbeitsplatzes bedroht sehen.

Tabelle 8: Frage zu Beschäftigungssicherheit.

Q89g	<i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren.</i>
------	--

Wahrgenommene Beschäftigungsunsicherheit hat zahlreiche negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Verhalten von Beschäftigten. In einer Überblicksstudie (Sverke, Hellgren & Näswall, 2006) werden folgende Effekte beschrieben:

- Unsicherheit und Unklarheit, verbunden mit stark eingeschränkten Möglichkeiten, selbst Einfluss auf die Situation zu nehmen, führen zu entsprechenden Stressreaktionen.
- Beeinträchtigung der physischen und psychischen Gesundheit.
- Die Arbeitszufriedenheit sinkt.
- Ebenso gibt es einen negativen Zusammenhang zwischen Beschäftigungssicherheit und organisationalem Commitment und Vertrauen.
- Die Absicht, zu kündigen und das Unternehmen zu wechseln, steigt.
- Die Auswirkungen von Beschäftigungsunsicherheit auf die individuelle Leistungsbereitschaft scheint ambivalent zu sein. Einige Studien zeigen, dass die Leistungsbereitschaft sinkt, während andere Untersuchungen nahelegen, dass die Leistungsbereitschaft steigt, da Beschäftigte versuchen, über eine gesteigerte Leistung ihren Arbeitsplatz zu sichern.
- Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes das Familienleben stark beeinträchtigt.

Entsprechend sind auch für die Schweizer Beschäftigten deutliche Zusammenhänge der Beschäftigungssicherheit mit der Zufriedenheit mit der Arbeit sowie mit dem Engagement für das Unternehmen zu erwarten. Ob die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes unmittelbar mit der wahrgenommenen Erschöpfung nach der Arbeit in Verbindung steht, bleibt offen.

3 Arbeitszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung

Um die Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen (vgl. Kapitel 2) mit dem subjektiven Befinden und Verhalten der Mitarbeitenden zu erfassen, werden die Arbeitszufriedenheit, das Engagement sowie die Erschöpfung der Mitarbeitenden in der Untersuchung als abhängige Variablen verwendet. Die Stärke des Zusammenhangs der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit den drei abhängigen Variablen zeigt, inwieweit die ausgewählten Merkmale der Arbeitssituation für das subjektive Befinden und Verhalten der Beschäftigten relevant sind. „Gute Arbeit“ ist gekennzeichnet durch eine hohe Arbeitszufriedenheit, hohes Engagement und geringe Erschöpfung. Dabei ist zu beachten, dass die ausgewählten unabhängigen Variablen (Arbeitsbedingungen) wichtige, aber nicht vollständige Indizien für eine gute Arbeitssituation (abhängige Variablen) sind.

3.1 Arbeitszufriedenheit

Die unterschiedlichen Konzepte der Arbeitszufriedenheit finden seit langer Zeit sowohl in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung als auch in der betrieblichen Praxis Verwendung (Ulich & Wülser, 2015). Arbeitszufriedenheit wird als eine Einstellung von Personen gegenüber der Arbeit definiert, welche sowohl auf Basis von emotionalen Reaktionen als auch aus Überzeugungen, rationalen Überlegungen und Meinungen über die Arbeit gebildet wird. Zudem ist die Arbeitszufriedenheit auch mit der Bereitschaft verbunden, sich in einer bestimmten Weise zu verhalten (Six & Felfe, 2004; Spector, 1997).

Ursprünglich wurde die allgemeine Arbeitszufriedenheit intensiv untersucht aufgrund der Annahme, dass zufriedene Mitarbeitende mehr leisten (Six & Felfe, 2004). Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht so stark, wie häufig angenommen wird (Ulich & Wülser, 2015). Die stärksten nachgewiesenen Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit und der gezeigten Leistung liegen auf einem mittelhohen Niveau (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001). Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Entstehung und individuelle Bedeutung von Arbeitszufriedenheit sehr unterschiedlich sein kann, wodurch kein klarer Zusammenhang zu anderen Kenngrössen wie z.B. zu Leistung oder zu Kündigungsabsicht ausgemacht werden kann (Ulich, 2011). Aufgrund dieser mangelnden Differenzierung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurde das Konzept weiter spezifiziert. Ein Modell, das der Forderung der Differenzierung Rechnung trägt, wurde von Bruggemann (1974) entwickelt. Darin werden verschiedene spezifische Subformen der Arbeitszufriedenheit und deren Entstehung beschrieben (Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975; Ulich, 2011).

Obwohl der Nutzen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit als unabhängige Variable (durch welche bestimmte Wirkungen wie z.B. die Leistung oder die Kündigungsabsicht vorhergesagt werden können) eher begrenzt ist, bietet die Zufriedenheit doch gewisse – wenn auch eingeschränkte – Anhaltspunkte zur Einschätzung der subjektiven Bewertung der Arbeitsqualität (Ulich & Wülser, 2015). Damit ist die Arbeitszufriedenheit nicht mehr – aber auch nicht weniger – als eine subjektiv zusammengefasste Gesamtbewertung der eigenen Arbeitssituation und ist damit einen Wert an sich: nicht als Voraussetzung für Motivation oder Arbeitsleistung ist sie wichtig, sondern weil arbeitende Menschen den Anspruch haben, bei der Arbeit und durch diese möglichst „zufrieden“ zu sein. Aus diesem Grund und nicht zuletzt auch aufgrund der nach wie vor häufigen Verwendung des Konstrukts, wird die Arbeitszufriedenheit in der vorliegenden Studie als abhängige Variable verwendet. D.h. es wird der Einfluss der ausgewählten Arbeitsbedingungen auf die Arbeitszufriedenheit gemessen.

Die Arbeitszufriedenheit wurde in der EWCS-Erhebung mit einer Frage gemessen (Tabelle 9). Genauer gesagt wurde die Arbeitszufriedenheit nicht definitionsgemäss als Zufriedenheit mit der Arbeit (als Ganzes), sondern als „Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“ erfasst, was als wesentlicher Teilaspekt der allgemeinen Arbeitszufriedenheit angesehen werden kann. Im Falle der vorliegenden Untersuchung kann diese Konkretisierung der Arbeitszufriedenheit gut verwendet werden, da der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen (auf die sich die Befragten explizit beziehen) und der Zufriedenheit mit diesen Arbeitsbedingungen untersucht werden soll. Der Einfachheit halber wird im vorliegenden Bericht kein Unterschied zwischen den Bezeichnungen Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gemacht. Für das hier beschriebene Konstrukt werden beide Termini verwendet.

Tabelle 9: Frage zu Arbeitszufriedenheit.

Q88	<i>Alles in allem gesehen: Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?</i>
-----	--

3.2 Engagement

Nach Maslach und Leiter (1997) kennzeichnet sich Engagement (als wissenschaftliches Konstrukt auch Work Engagement genannt) durch Energie, Einsatzwillen und Wirksamkeit bei der Arbeit. Engagement wird ausserdem als positiver, erfüllender und zeitlich eher andauernder Zustand beschrieben, der sich nicht auf ein bestimmtes Objekt, Ereignis oder auf eine bestimmte Person, sondern auf die Arbeit insgesamt bezieht (Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004b). Engagierte Mitarbeitende sind bei ihrer Arbeit voller Energie und in der Lage, gut mit den Anforderungen der Arbeit umgehen zu können (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Bakker, 2004b). Sie strengen sich bei der Arbeit mehr an und zeigen Ausdauer bei der Bewältigung von belastenden Aufgaben. Durch ihre Hingabe und durch die Begeisterung für die Arbeit können sie sich meist auch gut vertiefen und konzentrieren (Schaufeli & Bakker, 2004b).

Engagement wird unter anderem als Gegenpol zu Burnout resp. zum Burnout-Syndrom beschrieben, welches sich nach Maslach und Leiter (1997) durch die drei Facetten Erschöpfung, Zynismus und verminderte berufliche Wirksamkeit charakterisieren lässt (Schaufeli & Bakker, 2004b). Basierend auf dieser Konzeptualisierung von Engagement und Burnout wird das Engagement auch im „Maslach Burnout Inventory“, dem Burnout-Fragebogen von Maslach, Jackson und Leiter (1996), als Gegenpol zum Burnout abgebildet (hohe Burnout-Werte sind gleichzeitig tiefe Engagement-Werte und umgekehrt) (Schaufeli & Bakker, 2004b). Nach Schaufeli und Bakker (2004b) sollten Engagement und Burnout jedoch unabhängig voneinander betrachtet werden, weil jemand mit tiefen Burnout-Anzeichen auch wenig engagiert sein kann und (evtl. auch) umgekehrt. Dass eine starke negative Verbindung der beiden Konstrukte besteht, ist jedoch unbestritten.

Als Haupteinflussgrössen des Engagements gelten Ressourcen der Arbeit wie z.B. Merkmale der Arbeit, Feedback oder soziale Unterstützung sowie Ressourcen bei den Personen selbst wie Optimismus, Selbstwirksamkeit oder das Selbstwertgefühl (Bakker & Demerouti, 2007, 2008). Ausgehend vom Engagement gehen wiederum (direkt und indirekt) Effekte auf diverse wichtige Leistungskenngrössen aus wie Umsatz, Kundenzufriedenheit, Kreativität, Erreichung der Arbeitsziele oder auch zusätzliche Initiative, welche über die vereinbarten Ziele hinausgeht (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2008; Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008; Halbesleben, 2010). Ausgehend von den umfangreichen Forschungen rund um die genannten Zusammenhänge wurde das Job Demands-Resources Model (Job Demands-Resources Model of Burnout; Job Demands-Resources Model of Work Engagement) entwickelt (Bakker & Demerouti, 2007, 2008; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004a). In Abbildung 2 ist das Job Demands-Resources Model of Work Engagement dargestellt, in welchem die genannten Zusammenhänge des Engagements dargestellt sind. Das Modell wurde vom

ursprünglichen Job Demands-Resources Model abgeleitet und hebt die Zusammenhänge des Engagements hervor (Bakker & Demerouti, 2008; Hakanen & Roodt, 2010). Da in der EWCS-Untersuchung keine personalen Ressourcen erfasst wurden (vgl. „Personal Resources“; Abbildung 2), konnten diese im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht untersucht werden.

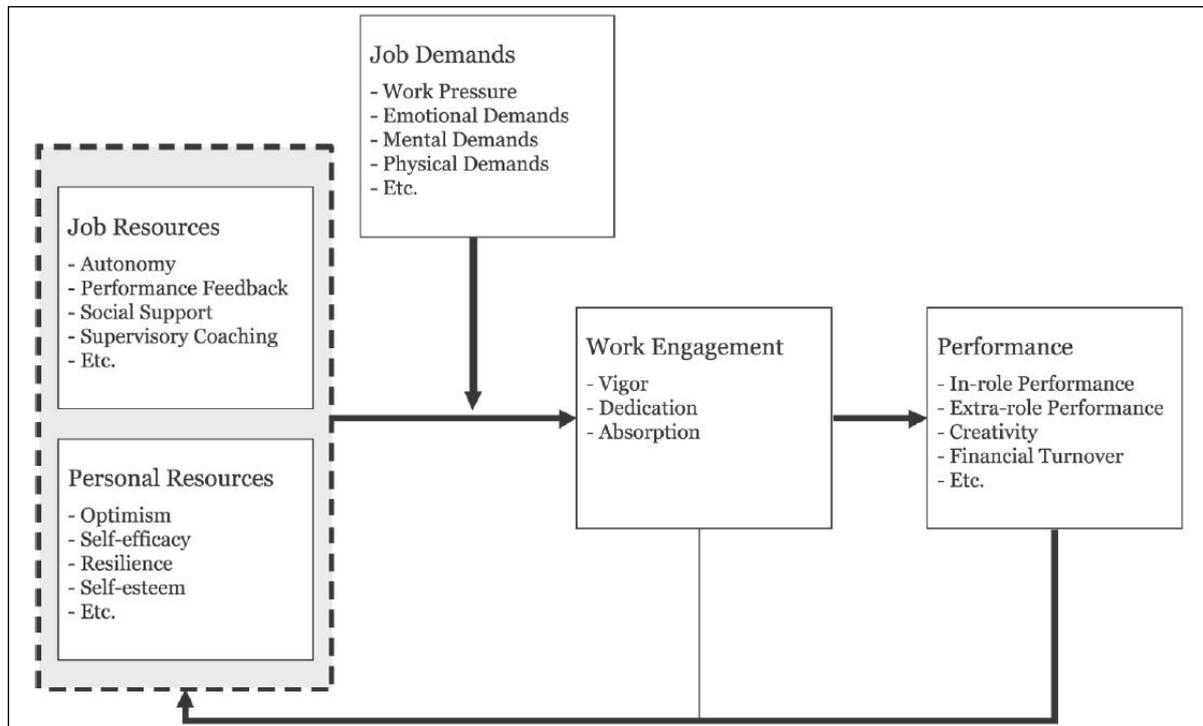


Abbildung 2: Job Demands-Resources model of work engagement (Bakker & Demerouti, 2008, S. 218); in Anlehnung an (Bakker & Demerouti, 2007).

Es lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass Engagement sowohl als abhängige Variable (als „Resultatfaktor“) als auch als unabhängige Variable (oder „Ursachenfaktor“) so z.B. zur Vorhersage von wichtigen Leistungskriterien von grosser Bedeutung ist (Christian, Garza & Slaughter, 2011; Leiter & Bakker, 2010). Aufgrund der deutlichen Verbindung zu wichtigen Arbeitsbedingungen (als „Resultatfaktor“) bietet Engagement auch wichtige Anhaltspunkte für die Einschätzung der subjektiven Bewertung der Arbeitsqualität. Daher wurde das Engagement für die Untersuchung als abhängige Variable und damit als Indikator für gute Arbeitsqualität verwendet.

Im EWCS-Fragebogen wurden drei Fragen zum Engagement gestellt, die sich inhaltlich weitgehend mit Fragen aus der häufig eingesetzten „Utrecht Work Engagement-Scale“ decken (vgl. Schaufeli & Bakker, 2004b). Aufgrund dessen wurden die Fragen zu einem Indikator zusammengefasst (vgl. dazu Abschnitt 4.2.4). In Tabelle 10 sind die drei Fragen der EWCS-Untersuchung dargestellt. Die inhaltlich ähnlichen Fragen aus der Utrecht Work Engagement-Scale lauten: „Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie“; „Ich bin von meiner Arbeit begeistert“ und „Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge“ (Schaufeli & Bakker, 2004b).

Tabelle 10: Fragen zu Engagement.

Q90a	Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich in Bezug auf Ihren Beruf fühlen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, wie oft Sie sich so fühlen. ...Ich fühle mich bei der Arbeit voller Energie.
Q90b	...Ich bin von meiner Arbeit begeistert.
Q90c	...Die Zeit verfliegt, wenn ich arbeite.

3.3 Erschöpfung

Als dritte abhängige Variable wurde die Erschöpfung (resp. geringe Erschöpfung) verwendet. Wie in der oben aufgeführten Burnout-Definition von Maslach und Leiter (1997) ersichtlich (vgl. Abschnitt 3.2), wird Erschöpfung als eine von mehreren Facetten des Burnout beschrieben. Über die Zeit zeigte sich zunehmend die Übereinstimmung, dass die emotionale Erschöpfung die Kernkomponente von Burnout ist (Ulich & Wülser, 2015). Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass nicht jede Art von Erschöpfung auch emotionale Erschöpfung ist. Besonders in Berufen mit physischen Tätigkeiten führt Arbeit oft zu körperlicher Ermüdung oder Erschöpfung. Diese kann jedoch ebenfalls mit emotionaler Erschöpfung einhergehen. Des Weiteren muss bedacht werden, dass die unterschiedlichen Formen der Erschöpfung oder Ermüdung durch Arbeit bis zu einer gewissen Stärke normal und nicht weiter beunruhigend sind. Die emotionale Erschöpfung, welche im Zusammenhang mit Burnout auftritt resp. als Teil von Burnout beschrieben wird, hat meist eine hohe Stabilität. D.h., dass diese emotionale Erschöpfung nicht oder nur schlecht durch Erholung reduziert werden kann (Schaufeli & Enzmann, 1998; ten Brummelhuis, ter Hoeven, Bakker & Peper, 2011; Ulich & Wülser, 2015).

Im Rahmen der EWCS-Erhebung wurden die Fragen nicht so spezifisch gestellt, dass andauernde psychische Erschöpfung oder weitere typische Symptome des Burnouts, die nebst der Erschöpfung auftreten, mit genügender Genauigkeit erfasst werden konnten. Es gab insgesamt drei Fragen zur Erschöpfung, die jedoch aus verschiedenen Perspektiven gestellt wurden (Erschöpfung als Gesundheitsproblem, Erschöpfung als Schlafproblem und Erschöpfung nach der Arbeit). Aus diesem Grund wird für die Untersuchung nur die allgemeine Frage zur Erschöpfung ausgewählt, welche sich (zumindest zu einem grossen Teil) auf die Arbeit bezieht (Tabelle 11). Aus diesem Grund muss bei der Interpretation der Resultate beachtet werden, dass sich die hier verwendete Erschöpfung nur zu einem Teil mit der emotionalen Erschöpfung und damit auch nur zu einem kleinen Teil mit typischen Burnout-Symptomen deckt. Somit ist die hier erhobene Erschöpfung breiter und allgemeiner gefasst als die spezifischen Erschöpfungsformen, die mit Burnout in Verbindung stehen. Dennoch liefert diese allgemeine Erschöpfung interessante Hinweise hinsichtlich der Wirkung und Qualität der ausgewählten Arbeitsbedingungen.

Tabelle 11: Frage zu Erschöpfung.

Q90d	<i>Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich in Bezug auf Ihren Beruf fühlen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, wie oft Sie sich so fühlen. ...Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erschöpft.</i>
------	--

4 Methodik

In den nachfolgenden Abschnitten wird erläutert, welche Analyseverfahren in der Untersuchung verwendet wurden und wie die Ergebnisse zu interpretieren sind. Des Weiteren wird unter 4.2 erläutert, wie die Items (oder Einzelfragen) der EWCS-Untersuchung für die Untersuchung aufbereitet und als Variablen resp. Indikatoren für die Berechnungen eingesetzt wurden¹. Unter dem Abschnitt 4.3 wird in verkürzter Form auf einige der wichtigsten Kritikpunkte der Untersuchung hingewiesen.

Da die Daten nur zu einem Zeitpunkt und nicht über mehrere Zeitpunkte erhoben wurden (Querschnittstudie, keine Längsschnittstudie), können anhand der Resultate methodisch gesehen keine Aussagen zur Kausalität resp. zu den Auswirkungen der unabhängigen Variablen auf die abhängigen Variablen gemacht werden. Daher wird in der Studie nur von Zusammenhängen und nicht von Auswirkungen gesprochen. Bei den meisten Verbindungen (Abbildung 1) wird jedoch die entsprechende Wirkungsrichtung vermutet. Bei gewissen untersuchten Verbindungen bestehen auch Zweifel hinsichtlich der Wirkungsrichtung. Darauf wird bei der Darstellung der Ergebnisse von Fall zu Fall eingegangen.

4.1 Analyseverfahren

Die Auswertungen der Daten erfolgten mit dem Statistikprogramm IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences²). Für den Ergebnisteil der vorliegenden Studie wurden in einem ersten Schritt die Häufigkeiten der unabhängigen und abhängigen Variablen herausgelesen und grafisch aufbereitet. Die Häufigkeiten sind in den Abschnitten 5.1, sowie in 5.2, 5.3 und 5.4 (jeweils am Anfang) dargestellt. Im Anschluss wurden Regressionen sowie Korrelationen zur Berechnung der Zusammenhänge der Variablen gerechnet, auf welche im Folgenden kurz eingegangen wird. Im Rahmen der Variablenbildung wurden auch explorative Faktorenanalysen sowie Cronbachs Alpha Werte berechnet. Die Resultate dieser Berechnungen sowie die genaue Dokumentation dazu sind den Anhängen A und B zu entnehmen.

4.1.1 Korrelationsanalyse

Durch die Korrelationsberechnung³ wurden in der vorliegenden Studie die Zusammenhänge zwischen allen Variablen berechnet. Hauptziel war hierbei, die Zusammenhänge innerhalb der unabhängigen und innerhalb der abhängigen Variablen zu berechnen (vgl. Abschnitt 5.5).

Der Korrelationskoeffizient (r) ist eine Masszahl der Statistik zum Zusammenhang von zwei Variablen (z.B. zwischen der Variable Intelligenz und der Variable Schulnoten). Der Korrelationskoeffizient wird durch eine Zahl ausgedrückt, welche Werte zwischen -1 und 1 annehmen kann. Ist der Korrelationskoeffizient im Plusbereich, ist der Zusammenhang der jeweiligen Variablen positiv. Wenn beispielsweise der Korrelationskoeffizient der Variablen Intelligenz und Schulnoten positiv ist, kommen (gute) Schulnoten gehäuft bei Personen mit (hoher) Intelligenz vor. Für diese positive Korrelation gilt: „*je höher, desto höher*“ resp. „*Je höher die Intelligenz einer Person ist, desto besser (oder höher) sind die Schulnoten*“. Umgekehrt würden in diesem Beispiel schlechte Schulnoten häufiger vorkommen, wenn die Intelligenz geringer ist. Liegt hingegen der Korrelationskoeffizient im Minusbereich, ist der Zusammenhang der

¹ Ein besonderer Dank gebührt an dieser Stelle Prof. Dr. Rudolf Niederer, der den Autoren wichtige Hinweise zu den statistischen Analyseverfahren und den Verfahren zur Indikatorenbildung geben konnte.

² IBM SPSS Version 24; <https://www.ibm.com/analytics/ch/de/technology/spss/index.html> [01.05.2018].

³ Spearman Korrelation aufgrund der Skalenniveaus der Variablen.

jeweiligen Variablen negativ. Als Beispiel dient an dieser Stelle die Verbindung der Prüfungsangst mit den Schulnoten. Wenn eine Person Prüfungsangst hat, ginge dies möglicherweise mit einer schlechteren Leistung in Prüfungen und damit mit schlechteren Schulnoten einher. Bei dieser negativen Korrelation gilt: „*je höher, desto tiefer*“ resp. „*Je höher die Prüfungsangst einer Person ist, desto schlechter (oder tiefer) sind die Schulnoten*“.

Die Höhe vom Korrelationskoeffizient gibt Auskunft darüber, *wie stark* die zwei Variablen miteinander in Verbindung stehen. Je näher der Wert bei -1 oder 1 liegt, desto stärker ist der (negative oder positive) Zusammenhang der jeweiligen Variablen und je näher der Wert bei 0 liegt, desto geringer ist der Zusammenhang. Ist der Wert 0, sind die Variablen völlig unabhängig voneinander. Ein Korrelationskoeffizient von -1 oder 1 wäre ein perfekt positiver Zusammenhang. In diesem Fall würde die Ausprägung der einen Variable vollständig mit der Ausprägung der anderen Variable zusammenhängen. Als grobe Orientierung zur Einschätzung der Stärke von Zusammenhängen, wird an dieser Stelle auf (Cohen, 1988, S. 82; 1992) verwiesen⁴, der einen Korrelationskoeffizient von

0.10 als schwachen, ein Korrelationskoeffizient von

0.30 als mittleren und ein Korrelationskoeffizient von

0.50 als starken

Zusammenhang bezeichnet⁵.

4.1.2 Regressionsanalyse

Basierend auf der genannten Annahme, dass sich Arbeitsbedingungen zumindest in den meisten Fällen auf die Arbeitszufriedenheit, das Engagement sowie die Erschöpfung der Mitarbeitenden auswirken (vgl. Kapitel 2 und Kapitel 3), werden in der Studie nicht Korrelationen sondern Regressionen gerechnet. Durch eine Regressionsanalyse kann eine funktionale Beziehung zwischen zwei Grössen (abhängige Variable) und (unabhängige Variable) gefunden werden. Im Gegensatz zur Korrelationsanalyse können demnach bei Regressionsanalysen nicht nur Aussagen zu Zusammenhängen, sondern (zumindest rechnerisch) Aussagen zu Auswirkungen⁶ („A führt zu B“) gemacht werden. Damit ist es möglich, aus vorgegebenen bzw. zu beliebigen Werten der unabhängigen Variable (resp. dem Prädiktor oder vereinfacht ausgedrückt dem „Ursachenfaktor“) die jeweils abhängige Variable (resp. das Kriterium oder vereinfacht ausgedrückt den „Resultatfaktor“) zu schätzen. Man spricht dann von der Regression von der unabhängigen Variable auf die abhängige Variable (Hedderich & Sachs, 2012).

Der Regressionskoeffizient⁷ (B-Wert sowie der standardisierte Regressionskoeffizient Beta-Wert resp. β -Wert) der Regressionsanalyse ist ein Mass für den Zusammenhang von einer unabhängigen Variable und einer abhängigen Variable. Wie auch beim Korrelationskoeffizient gilt je grösser der (standardisierte) Regressionskoeffizient ist, desto grösser ist der Einfluss der unabhängigen Variable auf die ab-

⁴ Cohen (1992) bezieht sich hierbei auf die Pearson-Korrelation.

⁵ Dies gilt für positive als auch für negative Ausprägungen gleichermaßen.

⁶ Wie erwähnt, sind die ausgewählten unabhängigen Variablen der vorliegenden Untersuchung wichtige aber nicht vollständige Indizien im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit, das Engagement sowie die Erschöpfung (abhängige Variablen). Da es jeweils weitere Faktoren gibt, welche die abhängigen Variablen beeinflussen und da es sich um ein Querschnittsdesign handelt, ist in der Untersuchung nicht von kausalen Zusammenhängen die Rede.

⁷ In dieser Studie werden weitere Wichtige Werte zur Interpretation von Regressionsanalysen (z.B. Bestimmtheitsmass R^2 , angepasstes R^2 , Standardfehler SE, T-Wert oder F-Wert) nicht erläutert. Die Werte können dem erweiterten Anhang B entnommen werden.

hängige Variable (negative Werte für negative Zusammenhänge; positive Werte für positive Zusammenhänge). Genauso bedeutet ein Regressionskoeffizient von 0, dass die unabhängige Variable keinen Einfluss auf die abhängige Variable hat (Schendera, 2014). Im vorliegenden Bericht werden aufgrund der teils unterschiedlichen Werteausprägungen der Variablen (Variablen ohne gemeinsame Einheit) die standardisierten Regressionskoeffizienten (β -Werte) aufgeführt. Weil durch die Standardisierung die Einheiten der Masse entfernt werden, sind die β -Werte damit direkt miteinander vergleichbar (Bühl, 2014; Field, 2013; Schendera, 2014).

Nebst den Regressionsberechnungen mit den vorgestellten unabhängigen Variablen und den abhängigen Variablen (Abbildung 1) werden auch die Zusammenhänge der zugrundeliegenden Items (Einzelfragen der unabhängigen Variablen) mit den abhängigen Variablen mittels Regressionsanalysen untersucht. Mit anderen Worten können den Ergebnissen die Zusammenhänge der einzelnen Items mit den abhängigen Variablen entnommen werden.

4.1.3 Statistische Signifikanz der Koeffizienten

Für die Interpretation der Koeffizienten ist die Signifikanz von grosser Bedeutung. Vereinfacht gesagt bedeutet Signifikanz, dass die Wahrscheinlichkeit zufällig zustande gekommener Ergebnisse sehr gering ist. Daher werden üblicherweise nur signifikante Einflussvariablen interpretiert (Schendera, 2014).

Genauer gesagt wird mit der statistischen Signifikanz angegeben, wie wahrscheinlich es ist, dass die Resultate in der erhobenen Stichprobe vom wahren Wert der Grundgesamtheit (ca. 4.5 Millionen Erwerbstätige in der Schweiz) abweichen. Bei Signifikanz kann davon ausgegangen werden, dass die beobachteten Häufigkeiten von den erwarteten Häufigkeiten abweichen, was heisst, dass die Unterschiede in den Daten nicht zufälliger Art sein können. Gekennzeichnet wird die Signifikanz durch Sterne⁸ bei den jeweiligen Koeffizienten. Liegt keine Signifikanz vor, sollten die Resultate nicht (oder nur sehr vorsichtig) interpretiert werden (Bühl, 2014; Zöfel, 2003).

4.2 Verwendung und Zusammenfassung der EWCS-Fragen

Im Folgenden wird erläutert, wie die Ergebnisse der zur Verfügung stehenden Items (Einzelfragen) aus der EWCS-Erhebung kombiniert wurden, um die für die Untersuchung relevante Themenkomplexe resp. Konstrukte (ausgewählte Arbeitsbedingungen wie z.B. „Merkmale der Arbeit“ und Wirkungsgrössen wie z.B. „Engagement“) in Variablen resp. Indikator-Variablen abzubilden. Für jede Variable wurden entweder einzelne Items ausgewählt oder es wurden aufgrund der inhaltlichen Passung mehrere Items zu einer Indikator-Variable zusammengefasst. Wie bereits erwähnt, wurden für die vorliegende Untersuchung die Themenkomplexe der ausgewählten Arbeitsbedingungen als unabhängige Variablen und die Arbeitszufriedenheit, das Engagement und die Erschöpfung als abhängige Variablen verwendet. In Abbildung 3 ist pro Variable resp. pro Indikator die Anzahl der zugrundeliegenden Items aufgeführt.

⁸ Je nach Irrtumswahrscheinlichkeit werden anhand der Anzahl Sterne (1 bis 3 Sterne) die unterschiedlichen Signifikanzniveaus von * 5%, ** 1% oder *** 1% angezeigt.

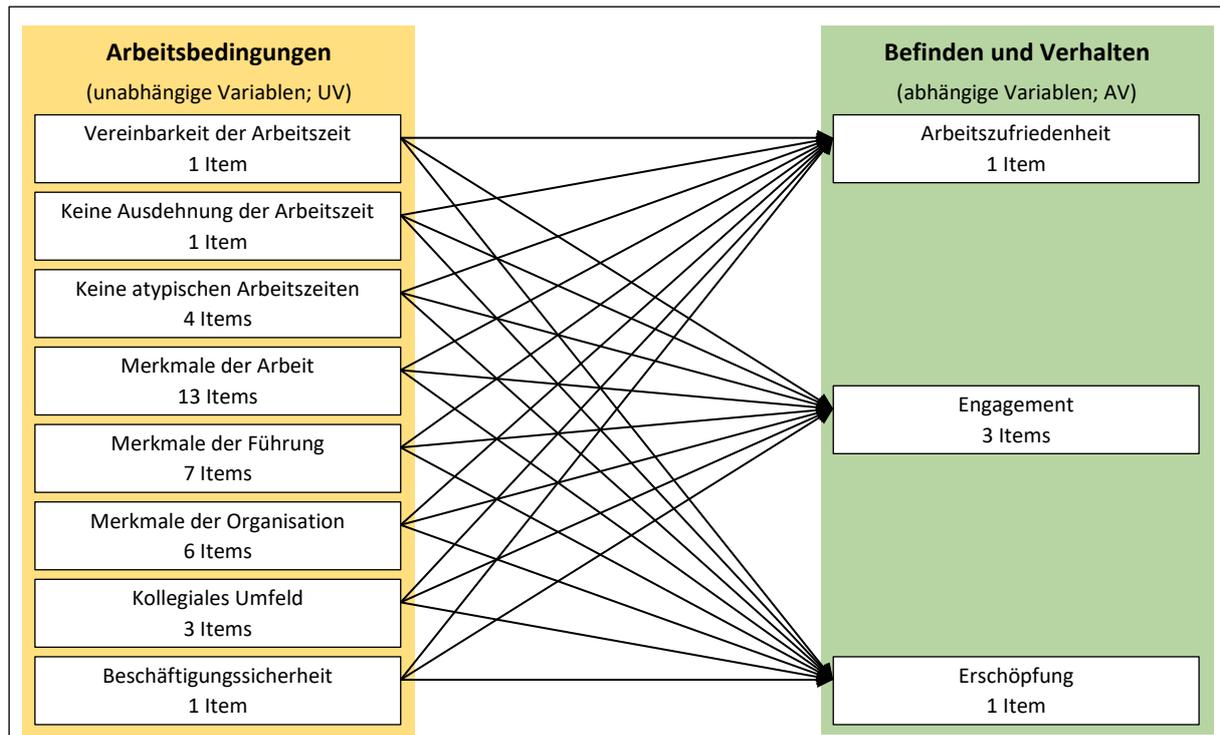


Abbildung 3: Überblick über die abhängigen und unabhängigen Variablen resp. Indikatoren der Untersuchung und über die Anzahl der zugrunde liegenden Items.

4.2.1 Positiv- und Negativausprägungen der Variablen (Polung)

Wie die Benennung der Variablen erahnen lässt, sind die unabhängigen Variablen jeweils positiv gepolt, d.h. eine hohe Ausprägung ist immer auch inhaltlich als „positiv“ zu verstehen⁹. Wenn z.B. die erste unabhängige Variable „Vereinbarkeit der Arbeitszeit“ hoch ausgeprägt ist, ist von einer guten (hohen) Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit privaten und sozialen Verpflichtungen zu sprechen. Bei tiefen Werten ist die Vereinbarkeit weniger gut (weniger hoch). Genauso bei den atypischen Arbeitszeiten. Hohe Ausprägungen stehen für *nicht* atypische Arbeitszeiten, was inhaltlich als positiv (hohe Werte) bezeichnet werden kann. Die abhängigen Variablen hingegen sind so zu verstehen, wie sie gelesen werden können. So bedeutet eine hohe Ausprägung bei der Arbeitszufriedenheit (wie bei den unabhängigen Variablen), dass die befragten abhängig Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden sind. Hohe Werte bei der Erschöpfung hingegen bedeuten effektiv eine hohe Erschöpfung, was negativ bewertet werden kann. Durch diese Polung der Variablen kann eine gewisse Einheitlichkeit der Daten erreicht werden, was die Interpretation der Ergebnisse erleichtert.

4.2.2 Indikatorenbildung

Wie in Abbildung 3 ersichtlich, gibt es Variablen, welche nur durch ein Item abgebildet sind. Bei den anderen Variablen wurden mehrere Items, welche das jeweilige Konstrukt (z.B. Engagement) inhaltlich passend abbilden, zu einer entsprechenden Indikator-Variable zusammengefasst. Diese Zusammenfassung erfolgte per Mittelwertberechnung über die jeweiligen Items. Beispielsweise wurde beim Engagement der Mittelwert über die 3 Items (pro Einzelfrage Werte 1-5; Antwortformat: immer / meistens /

⁹ Wie einleitend erwähnt, wird in der vorliegenden Studie basierend auf bisherigen Forschungsergebnissen eine normative Bewertung der Konstrukte vorgenommen (vgl. Kapitel 2).

manchmal / selten / nie) berechnet und als neue Variable gespeichert. Dies heisst, dass die Werte dieser neu gebildeten Indikatoren-Variablen zwischen 1 und 5 liegen, aber aufgrund der Mittelwertberechnung im Gegensatz zu den Items resp. Einzelfragen Nachkommastellen (z.B. Wert 4.33) annehmen können. Für die Überblicksdiagramme, welche jeweils einleitend in den Ergebnissen dargestellt sind (z.B. 5.2.1), wurden die Indikatoren rückcodiert resp. gerundet auf die Stufen 1 bis 5 ohne Nachkommastellen. Diese rückcodierten Variablen wurden nur für die Darstellung in den Diagrammen (und für die Kreuztabellen im Anhang A), jedoch nicht für die Berechnungen verwendet.

In den Tabellen des nachfolgenden Abschnitts (Tabelle 12 bis Tabelle 22) werden nebst den Items die Fragenummern aus der EWCS-Erhebung, die jeweiligen Antwortformate sowie allfällige Veränderungen der Antwortformate (Aggregationen etc.) erläutert. Um zu prüfen, ob die zusammengefassten Fragen resp. Items nicht nur inhaltlich, sondern auch rechnerisch dasselbe zugrundeliegende Konstrukt erfassen, wurden explorative Faktorenanalysen gerechnet. Zudem wurden pro Indikator das Gütekriterium Zuverlässigkeit (Reliabilität) untersucht. Genauere Informationen sowie die Resultate zu diesen Berechnungen sind in Anhang A dokumentiert.

4.2.3 Unabhängige Variablen

Wie in Tabelle 12 ersichtlich, gibt es zum ersten Konstrukt „Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit familiären und sozialen Verpflichtungen“ nur ein passendes Item, welches nicht mit anderen Fragen zu einem Indikator zusammengefasst sondern einzeln als unabhängige Variable verwendet wird.

Tabelle 12: Bildung des Indikators Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit).

Indikator und Items (Einzelfragen): Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit)	
Q44	Gute Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen: <i>Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb des Berufs vereinbaren?</i> (Antwortformat: sehr gut / gut / nicht sehr gut / überhaupt nicht gut)

Die Frage zur Tagesarbeitszeit von mehr als 10 Stunden wird in der Untersuchung als Variable „Ausdehnung der Arbeitszeit“ verwendet (Tabelle 13). Weil hohe Werte der unabhängigen Variablen inhaltlich jeweils als positiv zu erachten sind (positive Polung, vgl. Abschnitt 4.2.1), wurde die Variable für die Untersuchung „keine Ausdehnung der Arbeitszeit“ genannt und entsprechend gepolt.

Tabelle 13: Bildung des Indikators Arbeitszeit (keine Ausdehnung).

Indikator und Items (Einzelfragen): Arbeitszeit (keine Ausdehnung)	
Q37d	Wenig 10h+ Tage: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag?</i> (Antwortformat: offen; verändert in: keine 10h+ Tage pro Monat / 1-5 10h+ Tage pro Monat / 6-10 10h+ Tage pro Monat / 11-20 10h+ Tage pro Monat / über 20 10h+ Tage pro Monat)

Aus den vier Items zu Nacht-, Sonntags- und Samstagsarbeit sowie Schichtdienst wurde der Indikator „atypische Arbeitszeit“ resp. für die Untersuchung die positive Ausprägung „keine atypische Arbeitszeit“ gebildet (Tabelle 14). Die Frage zur Schichtarbeit, welche in der EWCS-Erhebung dichotom¹⁰ erhoben

¹⁰ Hat eine Variable voneinander unabhängige Ausprägungsarten (z.B. Länder: Schweiz, Deutschland, Österreich), ist die Skala nominalskaliert. Gibt es dabei nur zwei Ausprägungsarten (z.B.: Schichtarbeit: ja / nein), ist die Nominalskala dichotom. Verglichen mit der Ordinalskala und der Intervallskala (vgl. Fusszeilen unten) hat die Nominalskala den niedrigsten Informationsgehalt (Bühl, 2014; Zöfel, 2003).

worden war (Schichtarbeit „ja“ / „nein“), wurde als Dummy-Variable¹¹ gespeichert. Damit die vier Fragen zu einem Indikator zusammengefasst werden konnten, wurden die restlichen drei Fragen zu Nacht-, Sonntags- und Samstagsarbeit, welche ursprünglich intervallskaliert¹² erhoben worden waren (Anzahl Tage pro Monat, offen) auf eine 5-Stufen Ordinalskala¹³ aggregiert und mit Werten zwischen 0 bis 1 gespeichert. Aufgrund der 5-fachen Abstufung ergaben sich bei den Items die Werte 0; 0.25; 0.5; 0.75 und 1. Dadurch konnten diese mit der Dummy-Variable der Schichtarbeit zu einer Indikator-Variable verrechnet werden.

Tabelle 14: Bildung des Indikators Arbeitszeit (nicht atypisch).

Indikator und Items (Einzelfragen): Arbeitszeit (nicht atypisch)	
Q37a	<p>Wenig / keine Nachtarbeit:</p> <p><i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise während der Nacht, d.h. mindestens zwei Stunden zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr?</i></p> <p>(Antwortformat: offen; verändert in: keine Nachtarbeit / 1-5 x Nachtarbeit pro Monat / 6-10 x Nachtarbeit pro Monat / 11-20 x Nachtarbeit pro Monat / über 20 x Nachtarbeit pro Monat → Bildung einer Ordinal-Variable 0 bis 1)</p>
Q37b	<p>Wenig / keine Sonntagsarbeit:</p> <p><i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Sonntag?</i></p> <p>(Antwortformat: offen; verändert in: keine Sonntagsarbeit / 1 x Sonntagsarbeit pro Monat / 2 x Sonntagsarbeit pro Monat / 3 x Sonntagsarbeit pro Monat / über 4-5 x Sonntagsarbeit pro Monat → Bildung einer Ordinal-Variable 0 bis 1)</p>
Q37c	<p>Wenig / keine Samstagsarbeit:</p> <p><i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Samstag?</i></p> <p>(Antwortformat: offen; verändert in: keine Samstagsarbeit / 1 x Samstagsarbeit pro Monat / 2 x Samstagsarbeit pro Monat / 3 x Samstagsarbeit pro Monat / über 4-5 x Samstagsarbeit pro Monat → Bildung einer Ordinal-Variable 0 bis 1)</p>
Q39e	<p>Wenig / kein Schichtdienst:</p> <p><i>Arbeiten Sie...? Im Schichtdienst.</i></p> <p>(Antwortformat: ja / nein → Bildung einer Dummy-Variable 0 / 1)</p>

Bei den Fragen zu den Merkmalen der Arbeit ist hinsichtlich der Skalenbildung dasselbe Problem anzutreffen wie bei der atypischen Arbeitszeit: es gibt sowohl ordinalskalierte als auch dichotome Fragen (Tabelle 15). Aus den dichotomen Items (Q53b, Q53c, Q53d, Q53f, Q54a, Q54b, Q54c) wurden daher ebenfalls Dummy-Variablen (0 / 1) gebildet und die ordinalskalierten Variablen (Q61c, Q61d, Q61e, Q61f, Q61i, Q61n) wurden ordinalskaliert belassen, jedoch mit Werten zwischen 0 bis 1 gespeichert, woraus sich pro Frage wiederum die Werte 0; 0.25; 0.5; 0.75 und 1 ergaben. Damit konnten auch beim Konstrukt „Merkmale der Arbeit“ alle genannten Fragen zu einer Indikator-Variable zusammengefasst werden.

¹¹ Eine Variable mit der Ausprägung 0 oder 1 (Field, 2013).

¹² Intervallskalierte Skalen zeichnen sich dadurch aus, dass sie aus gleich unterteilten Einheiten bestehen, ohne dass es einen vordefinierten Nullpunkt gibt. Beispiele dafür sind die Temperatur in Grad Celsius oder Jahreszahlen. So ist beispielsweise Abstand von Jahr zu Jahr jeweils gleich gross. Für statistische Berechnungen sind intervallskalierte Skalen von hohem Wert, weil der Informationsgehalt am höchsten ist (Bühl, 2014; Zöfel, 2003).

¹³ Mit ordinalskalierten Skalen werden die Einheiten in eine Reihenfolge gebracht, wobei die Abstände zwischen den Einheiten nicht gleich gross sind. Ein Beispiel hierfür ist die Skala „sehr gut / gut / nicht sehr gut / überhaupt nicht gut“. Die Abstände zwischen „gut“ und „sehr gut“ sind nicht zwingend gleich gross wie zwischen „gut“ und „nicht sehr gut“. Verglichen mit der Intervallskala, hat die Ordinalskala einen niedrigeren Informationsgehalt (Bühl, 2014; Zöfel, 2003).

Tabelle 15: Bildung des Indikators Merkmale der Arbeit (gut).

Indikator und Items (Einzelfragen): Merkmale der Arbeit (gut)	
Q53b	Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit möglich: <i>Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? ...die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit. (Antwortformat: ja / nein → Bildung einer Dummy-Variable 0 / 1)</i>
Q53c	Selbständiges Problemlösen möglich: <i>...das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen.</i>
Q53d	Keine eintönigen Arbeiten: <i>...eintönige Arbeiten.</i>
Q53f	Neues lernen möglich: <i>...Neues lernen.</i>
Q54a	Reihenfolge der Aufgaben ändern möglich: <i>Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? ...die Reihenfolge Ihrer Aufgaben. (Antwortformat: ja / nein → Bildung einer Dummy-Variable 0 / 1)</i>
Q54b	Selbstbestimmtes Vorgehen bei der Erledigung von Aufgaben möglich: <i>...das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.</i>
Q54c	Bestimmung des Arbeitstempos bzw. Arbeitsrhythmus möglich: <i>...Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus.</i>
Q61c	Mitsprache bei Arbeitszielen möglich: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden. (Antwortformat: immer/ häufig / manchmal / selten / nie → Bildung einer Ordinal-Variable 0 bis 1)</i>
Q61d	Miteinbezug in Verbesserung der Arbeitsorganisation: <i>...Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen.</i>
Q61e	Einfluss auf Auswahl von Arbeitskollegen und –kolleginnen: <i>...Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen.</i>
Q61f	Freie Pausenwahl möglich: <i>...Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten.</i>
Q61i	Möglichkeit zur Umsetzung eigener Ideen: <i>...Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen.</i>
Q61n	Einfluss auf Entscheidungen, die für die Arbeit wichtig sind: <i>...Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.</i>

Die sieben Fragen zu den „Merkmale der Führung“ wurden alle ordinalskaliert erhoben¹⁴ und konnten daher direkt zu einem Indikator zusammengefasst werden (Tabelle 16).

Tabelle 16: Bildung des Indikators Merkmale der Führung (gut).

Indikator und Items (Einzelfragen): Merkmale der Führung (gut)	
Q61b	Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte Person: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt:</i> <i>...Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie.</i> (Antwortformat: immer/ häufig / manchmal / selten / nie)
Q63a	Respekt durch Vorgesetzte Person: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r...</i> <i>...Respektiert Sie als Person.</i> (Antwortformat: stimme voll und ganz zu / stimme eher zu / stimme weder zu noch nicht zu / stimme eher nicht zu / stimme überhaupt nicht zu)
Q63b	Vorgesetzte Person lobt und gibt Anerkennung: <i>...Gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten.</i>
Q63c	Vorgesetzte Person bringt Menschen zur erfolgreichen Zusammenarbeit: <i>...bringt Menschen erfolgreich dazu, zusammenzuarbeiten.</i>
Q63d	Vorgesetzte Person unterstützt bei der Erledigung von Arbeiten: <i>...unterstützt Sie bei der Erledigung der Arbeit.</i>
Q63e	Vorgesetzte Person gibt hilfreiches Feedback: <i>...gibt Ihnen hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit.</i>
Q63f	Vorgesetzte Person unterstützt und fördert die Entwicklung: <i>...unterstützt und fördert Ihre Entwicklung.</i>

Die Fragen zu den Merkmalen der Organisation konnten aufgrund ähnlicher Voraussetzungen wie die Führungsfragen (vgl. oben) ebenfalls zu einem Indikator zusammengefasst werden (Tabelle 17).

Tabelle 17: Bildung des Indikators Merkmale der Organisation (gut).

Indikator und Items (Einzelfragen): Merkmale der Organisation (gut)	
Q70a	Mitarbeitende erhalten Anerkennung: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu?</i> <i>...Die Mitarbeitenden erhalten Anerkennung, wenn sie gute Arbeit geleistet haben.</i> (Antwortformat: stimme voll und ganz zu / stimme eher zu / stimme weder zu noch nicht zu / stimme eher nicht zu / stimme überhaupt nicht zu)
Q70b	Vertrauen durch Geschäftsleitung, dass Mitarbeitende gute Arbeit leisten: <i>...Die Geschäftsleitung vertraut den Mitarbeitenden, dass sie gute Arbeit leisten.</i>
Q70c	Faire Konfliktlösung: <i>...Konflikte werden fair gelöst.</i>
Q70d	Faire Aufgabenverteilung: <i>...Die Arbeit wird fair verteilt.</i>
Q70f	Mitarbeitende vertrauen der Geschäftsleitung: <i>...Im Allgemeinen vertrauen die Mitarbeiter der Geschäftsleitung.</i>
Q89c	Anerkennung für die Arbeit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu?</i> <i>...Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe.</i> (Antwortformat: stimme voll und ganz zu / stimme eher zu / stimme weder zu noch nicht zu / stimme eher nicht zu / stimme überhaupt nicht zu)

¹⁴ Die beiden unterschiedlichen Antwortformate der Einzelfragen („immer“ bis „nie“ und „stimme voll und ganz zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“) wurden in der Untersuchung jeweils mit den Werten von 1 bis 5 erhoben und können als unipolar angesehen werden. Daher konnten sie in einer Variable verrechnet werden.

Die drei Fragen zum „kollegialen Umfeld“ (Tabelle 18) wurden in der EWCS-Erhebung ebenfalls ordinalskaliert erhoben und konnten analog zu den Merkmalen der Führung (vgl. oben) direkt zu einem Indikator zusammengefasst werden.

Tabelle 18: Bildung des Indikators kollegiales Umfeld (gut).

Indikator und Items (Einzelfragen): Kollegiales Umfeld (gut)	
Q61a	Hilfe und Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt:</i> <i>...Ihre Kollegen/Kolleginnen helfen Ihnen und unterstützen Sie.</i> (Antwortformat: immer/ häufig / manchmal / selten / nie)
Q70e	Gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu?</i> <i>...Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen/Kolleginnen.</i> (Antwortformat: stimme voll und ganz zu / stimme eher zu / stimme weder zu noch nicht zu / stimme eher nicht zu / stimme überhaupt nicht zu)
Q89d	Gute Beziehung mit Arbeitskollegen und -kolleginnen: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu?</i> <i>...Ich komme im Allgemeinen mit meinen Arbeitskollegen/-kolleginnen gut aus.</i> (Antwortformat: stimme voll und ganz zu / stimme eher zu / stimme weder zu noch nicht zu / stimme eher nicht zu / stimme überhaupt nicht zu)

Da es zum Konstrukt „Beschäftigungssicherheit“ auch nur eine passende Frage gibt, wurde dieses Item wie bereits beschrieben einzeln verwendet (Tabelle 19).

Tabelle 19: Bildung des Indikators Beschäftigungssicherheit (hoch).

Indikator und Items (Einzelfragen): Beschäftigungssicherheit (hoch)	
Q89g	Beschäftigungssicherheit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu?</i> <i>...Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren.</i> (Antwortformat: stimme voll und ganz zu / stimme eher zu / stimme weder zu noch nicht zu / stimme eher nicht zu / stimme überhaupt nicht zu)

4.2.4 Abhängige Variablen

Die „Arbeitszufriedenheit“ wurde in der EWCS-Erhebung nur mit einer Frage erhoben (Tabelle 20). Diese Frage wurde analog zu den oben beschriebenen Variablen auf Basis von Einzelfragen verwendet (vgl. „Vereinbarkeit der Arbeitszeit“, „keine Ausdehnung der Arbeitszeit“ und „Beschäftigungssicherheit“).

Tabelle 20: Bildung des Indikators Arbeitszufriedenheit (hoch).

Indikator und Items (Einzelfragen): Arbeitszufriedenheit (gut)	
Q88	Arbeitszufriedenheit: <i>Alles in allem gesehen: Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?</i> (Antwortformat: sehr zufrieden / zufrieden / nicht sehr zufrieden / überhaupt nicht zufrieden)

Die drei Items zu „Engagement“ wurden ordinalskaliert erhoben und konnten dadurch zu einem Indikator zusammengefasst werden (Tabelle 21). An dieser Stelle wird nochmals erwähnt, dass die Fragen ausgewählt wurden, weil diese sehr grosse inhaltliche Überschneidungen mit drei Items der Utrecht Work Engagement-Scale (vgl. Schaufeli & Bakker, 2004b) aufweisen (vgl. dazu Abschnitt 3.2).

Tabelle 21: Bildung des Indikators Engagement (hoch).

Indikator und Items (Einzelfragen): Engagement (gut)	
Q90a	Energiegefühl bei der Arbeit: <i>Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich in Bezug auf Ihren Beruf fühlen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, wie oft Sie sich so fühlen.</i> <i>...Ich fühle mich bei der Arbeit voller Energie.</i> (Antwortformat: immer/ meistens / manchmal / selten / nie)
Q90b	Begeisterung von der Arbeit: <i>...Ich bin von meiner Arbeit begeistert.</i>
Q90c	Gefühl des Verfliegens der Zeit: <i>...Die Zeit verfliegt, wenn ich arbeite.</i>

Zuletzt wurde auch Frage zur Erschöpfung am Ende des Arbeitstages einzeln verwendet, um das Konstrukt „Erschöpfung“ als abhängige Variable abzubilden (Tabelle 22). An dieser Stelle wird nochmals erwähnt, dass es in der EWCS-Erhebung Fragen gibt, welche ebenfalls Aspekte von Erschöpfung erheben. Diese wurden jedoch aus inhaltlichen Gründen (z.B. Frage unter Schlafproblemen zugeordnet) nicht mit der ausgewählten Frage zusammengefasst (vgl. Abschnitt 3.3).

Tabelle 22: Bildung des Indikators Erschöpfung (hoch).

Indikator und Items (Einzelfragen): Erschöpfung (hoch)	
Q90d	Erschöpfung: <i>Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich in Bezug auf Ihren Beruf fühlen. Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, wie oft Sie sich so fühlen.</i> <i>...Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erschöpft.</i> (Antwortformat: immer/ meistens / manchmal / selten / nie)

4.3 Kritik an Methodik und Datenqualität

Wie erwähnt, bezieht sich die Studie auf die vorliegenden EWCS Daten aus dem Jahr 2015. Da auf die Auswahl der Items für diese Befragung, die Form der Frageformulierung, auf die Wahl der Skalenniveaus sowie auf die Durchführung und das Untersuchungsdesign kein Einfluss genommen werden konnte, unterliegt der Bericht einigen methodischen und statistischen Restriktionen. Zum anderen scheint es im Hinblick auf das Ziel der Untersuchung, einen eher deskriptiven Überblick über Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeitssituation in der Schweiz zu geben, angemessen zu sein, auf weitergehende statistische Untersuchungen und Überprüfungen zu verzichten. Um dennoch auf die wichtigsten Kritikpunkte (resp. auf allgemeine Schwächen repräsentativer, quantitativer Untersuchungen) hinzuweisen, werden die folgenden Punkte hervorgehoben:

- Methodenverzerrung (Common Method Bias): die Daten basieren auf subjektiven Einschätzungen, welche nicht aus einer andere objektivierenden Perspektive bewertet wurden (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003).
- Antworttendenzen: es ist anzunehmen, dass bei der EWCS-Erhebung diverse Antworttendenzen (z.B. sozial erwünschtes Antwortverhalten, Framing-Effekte, falsche Selbsteinschätzung, Selbsttäuschung, Verständnis der Fragen) nicht vermieden werden konnten (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012; Mummendey & Grau, 2014).
- Verletzung der Voraussetzungen für Regressionsanalysen (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2011; Kuss, 2007; Wooldridge, 2006): es wird an dieser Stelle nur auf zwei der wichtigsten Voraussetzungen eingegangen:
 - Die Daten sind nicht resp. nicht durchgängig intervallskaliert (vgl. Abschnitt 4.2.3).
 - Verletzung der Normalverteilung: die meisten Variablen waren rechtsschief (eine grosse Anzahl hoher Ausprägungen und entsprechend hohe Mittelwerte mit einer eher

geringeren Standardabweichung) und nicht normalverteilt. Obwohl Regressionsanalysen ab einer gewissen Stichprobengrösse robust gegen Verletzungen der Normalverteilungsvoraussetzungen sind (Backhaus et al., 2011; Bortz & Döring, 2006), ist es denkbar, dass sich bei einer breiteren Streuung andere Effektstärken zeigen würden.

- Die ermittelten Zusammenhänge der Untersuchung sind unbereinigt. In den Berechnungen wurden keine weiteren Einflüsse (beeinflussende Variablen) kontrolliert¹⁵.
- Die Zusammenhänge wurden einzeln und nicht in einem Gesamtmodell gerechnet. Zur genaueren Untersuchung der Zusammenhänge der Variablen hätten die Daten mittels Strukturgleichungsmodell (SEM; structural equation modeling) genauer untersucht werden können. Nach Jöreskog und Sörbom (1993) gibt es eine modellgenerierende Anwendung von Strukturgleichungsmodellen. Dabei wäre durch eine schrittweise Modellmodifikation eine exaktere Annäherung an die Datenstruktur möglich gewesen.

¹⁵ Wie einleitend erwähnt, wird mit der Studie kein Beitrag zur Theoriebildung geleistet. Im Rahmen der Studie wurden sehr viele Variablen-Verbindungen geprüft, was der Studie einen explorativen Charakter verleiht. Eine saubere Kontrolle massgebender Einfluss-Variablen resp. eine Ermittlung der Effekte losgelöst vom Kontext, hätte den Umfang der Studie gesprengt und wäre mit dem Datensatz nicht möglich gewesen. Die untersuchten Verbindungen müssen in weiteren Studien genauer untersucht werden.

5 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Zusammenhänge zwischen ausgewählten Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit, dem Engagement und der Erschöpfung für Arbeitnehmende in der Schweiz aufgezeigt. Ausführlich dokumentiert sind diese Zusammenhänge in den Tabellen. Die Texte in den einzelnen Abschnitten heben kurz jene Befunde hervor, die besonders deutlich oder aus verschiedenen Gründen bemerkenswert sind. In den zusammenfassenden Kapiteln werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund einleitender Bemerkungen zu den abhängigen und unabhängigen Variablen interpretiert.

Im Abschnitt 5.1 werden zunächst die generellen Ausprägungen der ausgewählten Arbeitsbedingungen für alle abhängig Beschäftigten in der Schweiz vorgestellt. Die anschliessenden Abschnitte (5.2 bis 5.4) gliedern sich jeweils nach folgendem Schema:

- Ausprägung der abhängigen Variablen (Arbeitszufriedenheit, Engagement, Erschöpfung)
- Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der jeweiligen abhängigen und allen unabhängigen Variablen
 - Diagramm¹⁶ als Überblick über die Zusammenhänge
 - Regressionskoeffizienten zur Beschreibung der Stärke der Zusammenhänge
 - Haupt-Regressionskoeffizient: Stärke des Zusammenhangs bezogen auf alle Beschäftigten in der Schweiz
 - Regressionskoeffizienten für die Einzelitems (aus denen sich die Indikatoren für die Arbeitsbedingungen zusammensetzen)
 - Breakdowns (hier als Untergruppen oder "geteilte Regressionskoeffizienten" bezeichnet) nach den Variablen Geschlecht, Alter, Anstellungsgrad sowie nach Funktion und Bildungsstand (bei Funktion und Bildungsstand 2 Kategorien: 1. Weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion; 2. Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion). Die Breakdowns wurden mithilfe der Filterfunktion errechnet.

5.1 Ausgewählte Arbeitsbedingungen (unabhängige Variable)

Die Beschäftigten in der Schweiz bewerten die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den privaten und sozialen Verpflichtungen grösstenteils gut bis sehr gut (Tabelle 23¹⁷). Nur 10% sprechen von einer weniger guten und 3% von einer schlechten Vereinbarkeit.

Tabelle 23: Häufigkeiten Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit; Q44; n=876).

Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit): Indikator				
	überhaupt nicht gut	nicht sehr gut	gut	sehr gut
Anzahl	26	86	432	332
%	3%	10%	49%	38%

¹⁶ Wie unter 4.2.2 beschrieben, wurden die Indikatoren für die Darstellung in der Diagramme, die den Diagrammen zugrunde liegen, rückcodiert resp. gerundet auf die Stufen 1 bis 5 ohne Nachkommastellen. Diese rückcodierten Variablen wurden nur für die Darstellung in den Diagrammen (und in den Kreuztabellen im Anhang A), jedoch nicht für die Berechnungen verwendet.

¹⁷ Um falsche Schlüsse und Unklarheiten zu vermeiden, wird an dieser Stelle erwähnt, dass der Datensatz gewichtet ist und dass es zudem in allen Resultaten pro Frage fehlende Werte gibt. Aufgrund dieser Gegebenheiten kann die Gesamtanzahl der Antworten, welche den Tabellen- und Abbildungsbeschriftungen zu entnehmen ist, jeweils unterschiedlich ausfallen. Zudem sind die aufgeführten Prozentwerte gerundet, was dazu führt, dass summierte Prozentwerte teilweise auch 99% oder 101% annehmen. Genauere Informationen dazu finden sich im Anhang A.

Der überwiegende Teil der abhängig Beschäftigten gibt an, pro Monat nie mehr als 10 Stunden pro Tag zu arbeiten (Tabelle 24). Über ein Fünftel arbeitet ein bis fünf Mal pro Monat und nur wenige noch häufiger länger als 10 Stunden am Tag.

Tabelle 24: Häufigkeiten Arbeitszeit (keine Ausdehnung; Q37d; n=860).

Arbeitszeit (keine Ausdehnung): Indikator					
	über 20 10h+ Tage im Mt.	11-20 10h+ Tage im Mt.	6-10 10h+ Tage im Mt.	1-5 10h+ Tage im Mt.	keinen 10h+ Tag im Mt.
Anzahl	5	21	31	190	613
%	1%	2%	3%	22%	70%

Extrem atypische Arbeitszeiten hätten Personen mit Nacht-, Sonntags- und Samstagsarbeit und Schichtdienst. Dieser Fall kommt in der Befragung nicht vor (Tabelle 25). Eine dieser Arbeitsformen trifft für ca. ein Fünftel der Beschäftigten zu, knapp zwei Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz sind von keiner dieser Arbeitsformen betroffen.

Tabelle 25: Häufigkeiten Arbeitszeit (nicht atypisch; Q37a, Q37b, Q37c, Q39e; n=878).

Arbeitszeit (nicht atypisch): Indikator					
	atypisch	2	3	4	nicht atypisch
Anzahl	0	21	107	181	569
%	0%	2%	12%	21%	65%

Aus Tabelle 26 geht hervor, dass die Merkmale der Arbeit insgesamt eher positiv bewertet werden aber auch eine breite Streuung zu verzeichnen ist. Etwas mehr als ein Zehntel bewertet die Fragen zu den Merkmalen der Arbeit sehr positiv und ein kleiner Bruchteil sehr negativ.

Tabelle 26: Häufigkeiten Merkmale der Arbeit (gut; Q53b, Q53c, Q53d, Q53f, Q54a, Q54b, Q54c, Q61c, Q61d, Q61e, Q61f, Q61i, Q61n; n=878).

Merkmale der Arbeit (gut): Indikator					
	negativ	2	3	4	positiv
Anzahl	28	110	243	373	124
%	3%	13%	28%	43%	14%

Knapp ein Drittel der Beschäftigten bewertet die Merkmale der Führung sehr positiv (Tabelle 27), ca. 5% bewerten die Merkmale der Führung (sehr) negativ.

Tabelle 27: Häufigkeiten Merkmale der Führung (gut; Q61b, Q63a, Q63b, Q63c, Q63d, Q63e, Q63f; n=869).

Merkmale der Führung (gut): Indikator					
	negativ	2	3	4	positiv
Anzahl	9	32	164	405	259
%	1%	4%	19%	46%	30%

Die Merkmale der Organisation (Tabelle 28) werden sehr ähnlich gesehen wie die Merkmale der Führung. Ebenfalls ein Drittel äussert sich sehr positiv. Weniger als ein Fünftel der Erwerbstätigen bewertet die Organisation, in der sie arbeiten, mittelmässig oder schlecht.

Tabelle 28: Häufigkeiten Merkmale der Organisation (gut; Q70a, Q70b, Q70c, Q70d, Q70f, Q89c; n=877).

Merkmale der Organisation (gut): Indikator					
	negativ	2	3	4	positiv
Anzahl	5	21	135	430	286
%	1%	2%	15%	49%	33%

Das kollegiale Umfeld (Tabelle 29) wird tendenziell noch ein bisschen besser bewertet als die Merkmale der Organisation. Etwas mehr als ein Drittel bewertet das kollegiale Umfeld als sehr positiv.

Tabelle 29: Häufigkeiten kollegiales Umfeld (gut: Q61a, Q70e, Q89d; n =871).

Kollegiales Umfeld (gut): Indikator					
	negativ	2	3	4	positiv
Anzahl	9	19	104	418	321
%	1%	2%	12%	48%	37%

Die Beschäftigungssicherheit wird von knapp über der Hälfte als sehr hoch eingestuft (Tabelle 30). Etwas mehr als ein Fünftel der Personen schätzt die Beschäftigungssicherheit als eher hoch ein. Über ein Zehntel gibt an, eine tiefe bis sehr tiefe Beschäftigungssicherheit zu haben.

Tabelle 30: Häufigkeiten Beschäftigungssicherheit (hoch: Q89g; n=819).

Beschäftigungssicherheit (hoch): Indikator					
	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Anzahl	28	76	84	186	444
%	3%	9%	10%	21%	51%

5.2 Arbeitszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Schweiz ist grösstenteils hoch bis sehr hoch. Allerdings ist nur etwa ein Drittel der Erwerbstätigen sehr zufrieden, etwas mehr als ein Zehntel ist (sehr) unzufrieden (Tabelle 31).

Tabelle 31: Häufigkeiten Arbeitszufriedenheit (hoch: Q88; n=874).

Arbeitszufriedenheit				
	überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
Anzahl	18	91	454	312
%	2%	10%	52%	36%

5.2.1 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit

Aus dem Diagramm (Abbildung 4) geht hervor, dass eine gute oder sehr gute Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit privaten und sozialen Verpflichtungen mit einer höheren Zufriedenheit einhergeht. Personen, welche ihre Arbeitszeit sehr gut mit den privaten und sozialen Verpflichtungen vereinbaren können, sind fast alle (95%) mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden mit den Arbeitsbedingungen. Auf der anderen Seite sind jene, bei denen eine schlechte Vereinbarkeit vorliegt, zum überwiegenden Teil (58%) unzufrieden mit ihrer Arbeit.

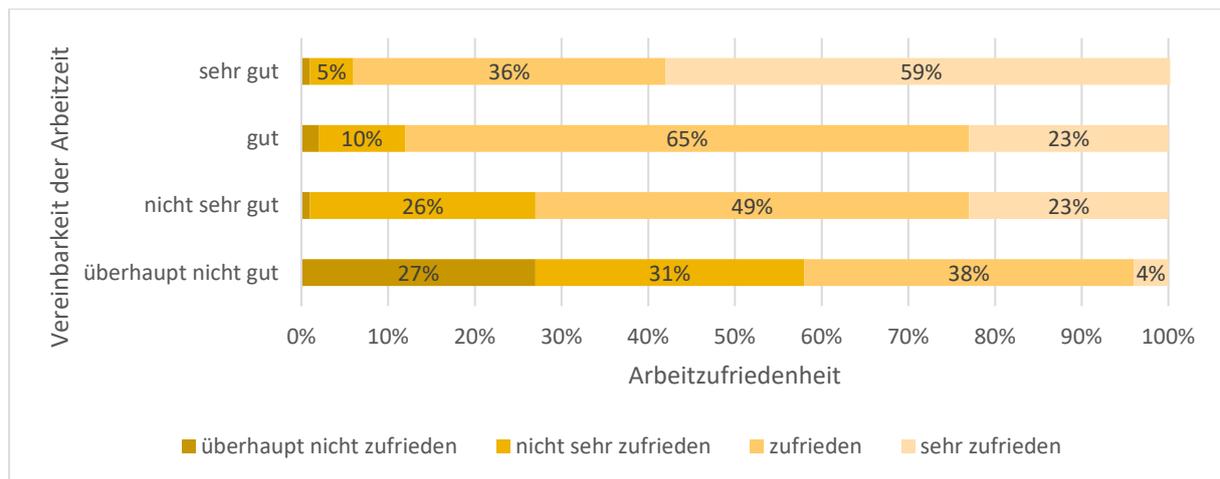


Abbildung 4: Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=873; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Der Eindruck, der sich bei der Betrachtung des Diagramms ergibt, wird durch die Regressionsanalyse Tabelle 32¹⁸ bestätigt. Eine gute Vereinbarkeit der Arbeitszeiten steht in einem deutlichen Zusammenhang ($\beta = .39^{***}$) mit der Zufriedenheit. Auffällig ist, dass dieser Zusammenhang bei jüngeren und älteren Beschäftigten etwas stärker ist als bei Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren.

Tabelle 32: Regression Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit			
		β			
Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit): Indikator		.39***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.41***		.37***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.52***	.38***	.30***	.48***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.35***		.40***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.40***		.38***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q44	Gute Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen: <i>Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb des Berufs vereinbaren?</i>	(Einzelfrage = Indikator)			

¹⁸ Wie unter 4.2 beschrieben, wurde die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit privaten und sozialen Verpflichtungen durch eine Einzelfrage und nicht durch mehrere Fragen erfasst. Daher ist unterhalb der Berechnungen zu Geschlecht, Alter, Anstellungsgrad, Qualifikation und Funktion keine Auflistung der Einzelfragen mit den jeweiligen Regressionskoeffizienten zu finden (Vermerk: Einzelfrage = Indikator).

5.2.2 Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit

Insgesamt zeigt sich bei der Ausdehnung der Arbeitszeit kaum ein Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (Abbildung 5). Zwar sind diejenigen Personen, welche nie oder höchstens 5 Mal pro Monat mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten, grösstenteils zufrieden oder sehr zufrieden. Trotzdem gibt es auch bei denjenigen Personen, die bis zu 20 Mal im Monat mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten¹⁹, verhältnismässig viele sehr zufriedene (24%) und vor allem viele zufriedene (71%).

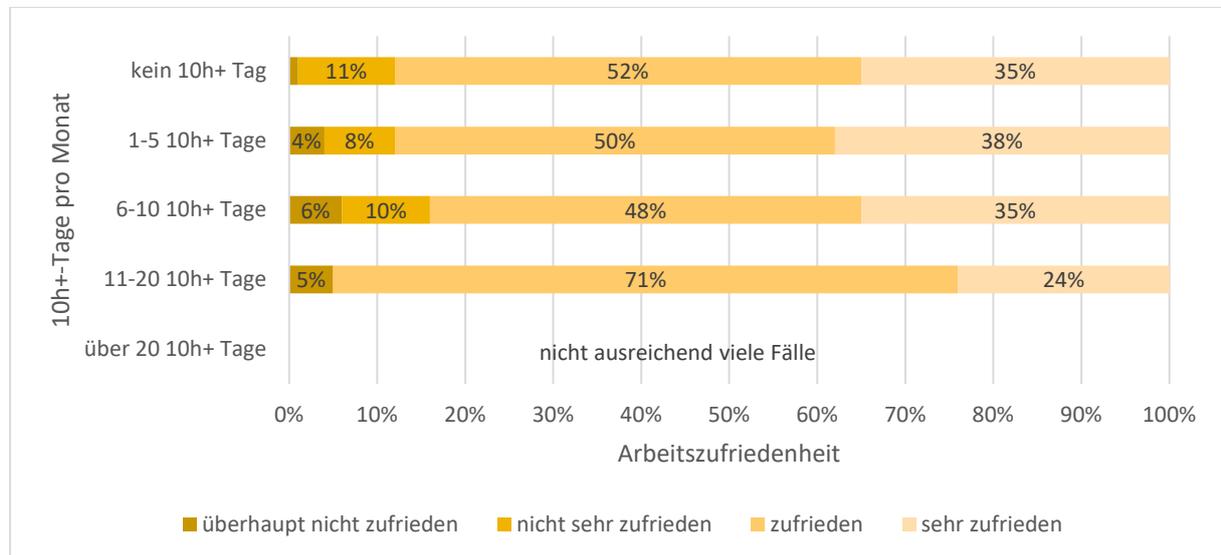


Abbildung 5: Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=857; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Wie in der Häufigkeitsverteilung zeigen sich auch bei den Regressionen nur wenig Auffälligkeiten (Tabelle 33). Insgesamt zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der Ausdehnung der Arbeitszeit und der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Eine Ausnahme bilden Personen, die weniger als 60% arbeiten. Ihre Zufriedenheit ist höher, je seltener sie über 10 Stunden pro Tag arbeiten.

Tabelle 33: Regression Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit			
		β			
Arbeitszeit (keine Ausdehnung): Indikator		.04			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.06		.02	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.03	.12*	-.12*	.15
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.19**		.00	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.08		.07	
nach Item (Einzelfrage):					
Q37d	Wenig 10h+ Tage: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag?</i>	(Einzelfrage = Indikator)			

¹⁹ Die Anzahl der Personen, welche über 20 Mal im Monat mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten, war zu gering und wurde daher nicht aufgeführt.

5.2.3 Atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit

Bei den Fragen zur Nacht-, Sonntags- und Samstagsarbeit und zum Schichtdienst (atypische Arbeitszeiten) fällt auf, dass auch viele eher atypisch arbeitende Personen zufrieden und sehr zufrieden sind mit ihrer Arbeit (Abbildung 6). Es scheint sich nur eine kleine Tendenz zu mehr Zufriedenheit bei Personen zu zeigen, die kaum oder nicht atypisch arbeiten.

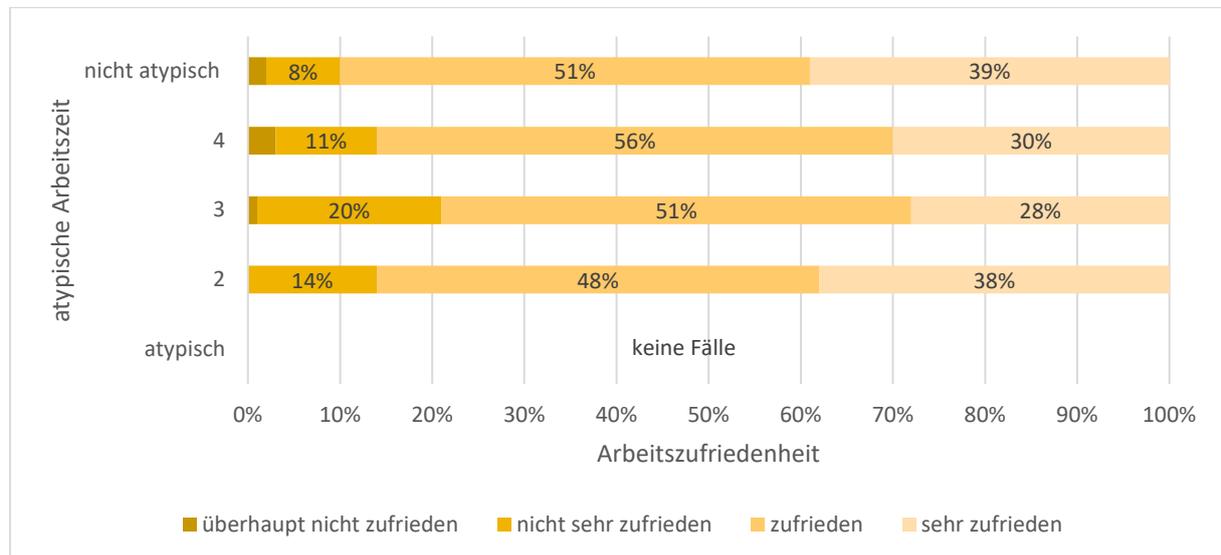


Abbildung 6: Atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit (n=873; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Insgesamt geht aus den Daten dennoch hervor, dass weniger atypische Arbeitszeiten mit höherer Arbeitszufriedenheit einhergehen (Tabelle 34). Dieser Zusammenhang zeigt sich bei der ältesten Beschäftigtengruppe (55+) besonders deutlich. Weniger atypische Arbeitszeiten hängen auch bei Personen mit Führungsfunktion und/oder Hochschulbildung sowie bei Personen, die weniger als 60% arbeiten und bei Männern stärker mit einer höheren Arbeitszufriedenheit zusammen als bei den übrigen Beschäftigten. Bei den Einzelfragen zeigt sich deutlich, dass Personen, die nicht im Schichtdienst arbeiten, zufriedener sind, dies gilt auch für Beschäftigte, die weniger häufig am Samstag arbeiten müssen.

Tabelle 34: Regression atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit			
		β			
Arbeitszeit (nicht atypisch): Indikator		.10**			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.11*		.08	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.14	.05	.04	.30***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.20**		.08*	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.07		.12*	
nach Item (Einzelfrage):					
Q37a	Keine Nachtarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise während der Nacht, d.h. mindestens zwei Stunden zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr?</i>	.01			

Q37b	Keine Sonntagsarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Sonntag?</i>	.05
Q37c	Keine Samstagarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Samstag?</i>	.07*
Q39e	Kein Schichtdienst: <i>Arbeiten Sie...? Im Schichtdienst.</i>	.12***

5.2.4 Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit

Sehr wichtig im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sind die Merkmale der Arbeit. Bei den Personen mit (sehr) guten Arbeitsmerkmalen sind fast alle (97%) zufrieden oder sehr zufrieden (Abbildung 7). Demgegenüber ist die Hälfte der Beschäftigten mit weniger guten Arbeitsmerkmalen nicht zufrieden mit der Arbeit.

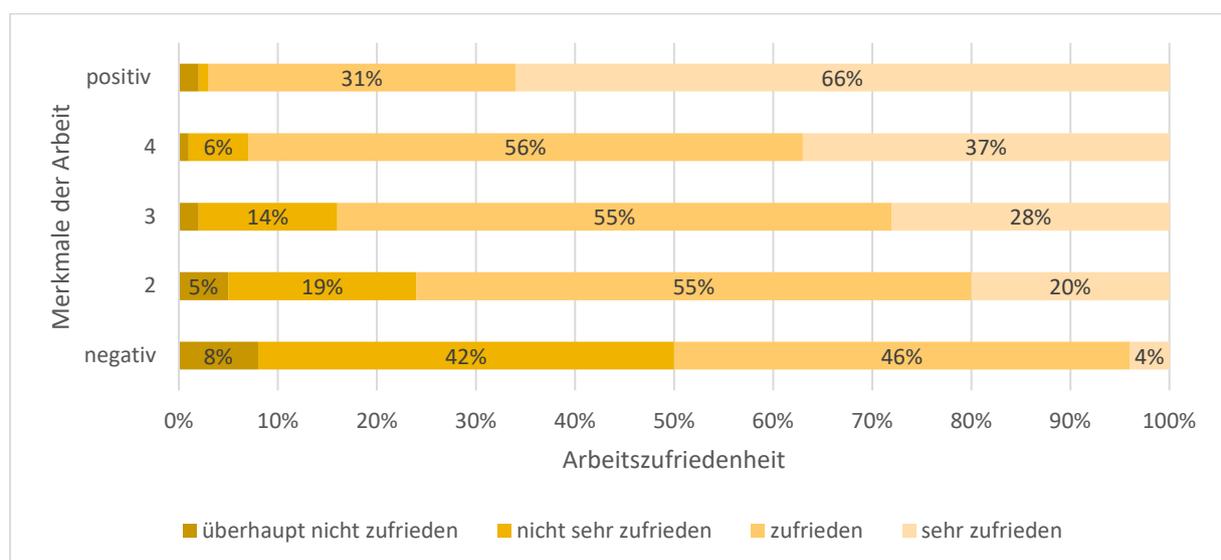


Abbildung 7: Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit (n=875; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Die Regressionskoeffizienten zeigen sehr deutliche Zusammenhänge zwischen guten Merkmalen der Arbeit und der Arbeitszufriedenheit, wobei sich Teilgruppen nicht stark von der Gesamtheit der Beschäftigten unterscheiden (vgl. geteilte Regressionskoeffizienten und Hauptkoeffizient; Tabelle 35). Bei den einzelnen Merkmalen der Arbeit fällt auf, dass diese unterschiedlich stark mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängen. Ein starker Zusammenhang ist bei den Facetten der Partizipation zu finden (Q61c, Q61d, Q61i, Q61n). Des Weiteren stehen auch nicht eintönige Arbeiten in einem starken Zusammenhang mit der Zufriedenheit.

Tabelle 35: Regression Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit			
	β			
Merkmale der Arbeit (gut): Indikator	.34***			
nach Geschlecht	männlich		weiblich	
	.35***		.33***	
nach Alter	15-24	25-39	40-54	55+
	.25*	.36***	.36***	.35***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)	bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
	.40***		.33***	

nach Qualifikation und Funktion		weder Hoch- schulbildung noch Führungs- funktion	Hochschulbil- dung und/oder Führungsfunk- tion
		.31***	.26***
nach Item (Einzelfrage):			
Q53b	Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit möglich: <i>Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? ...die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit.</i>	.08*	
Q53c	Selbständiges Problemlösen möglich: <i>...das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen.</i>	.13***	
Q53d	Keine eintönigen Arbeiten: <i>...eintönige Arbeiten.</i>	.29***	
Q53f	Neues lernen möglich: <i>...Neues lernen.</i>	.21***	
Q54a	Reihenfolge der Aufgaben ändern möglich: <i>Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? ...die Reihenfolge Ihrer Aufgaben.</i>	.11***	
Q54b	Selbstbestimmtes Vorgehens bei der Erledigung von Aufgaben möglich: <i>...das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.</i>	.11***	
Q54c	Bestimmung des Arbeitstempos bzw. Arbeitsrhythmus möglich: <i>...Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus.</i>	.14***	
Q61c	Mitsprache bei Arbeitszielen möglich: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden.</i>	.27***	
Q61d	Miteinbezug in Verbesserung der Arbeitsorganisation: <i>...Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen.</i>	.30***	
Q61e	Einfluss auf Auswahl von Arbeitskollegen und –kolleginnen: <i>...Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen.</i>	.18***	
Q61f	Freie Pausenwahl möglich: <i>...Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten.</i>	.19***	
Q61i	Möglichkeit zur Umsetzung eigener Ideen: <i>...Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen.</i>	.35***	
Q61n	Einfluss auf Entscheidungen, die für die Arbeit wichtig sind: <i>...Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.</i>	.28***	

5.2.5 Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit

Noch deutlicher als die Arbeitsmerkmale stehen die Merkmale der Führung mit der Arbeitszufriedenheit (Abbildung 8). Arbeitnehmende, welche ihre Führung positiv bewerten, sind nur zu sehr geringen Anteilen unzufrieden. Umgekehrt sind Personen, welche das Führungsverhalten weniger gut einstufen, auch weniger zufrieden mit den Arbeitsbedingungen. Die Hälfte dieser Gruppe ist nicht sehr oder überhaupt nicht zufrieden, wählt damit Kategorien, die bei den (eher) zufriedenen fast nie vorkommen.

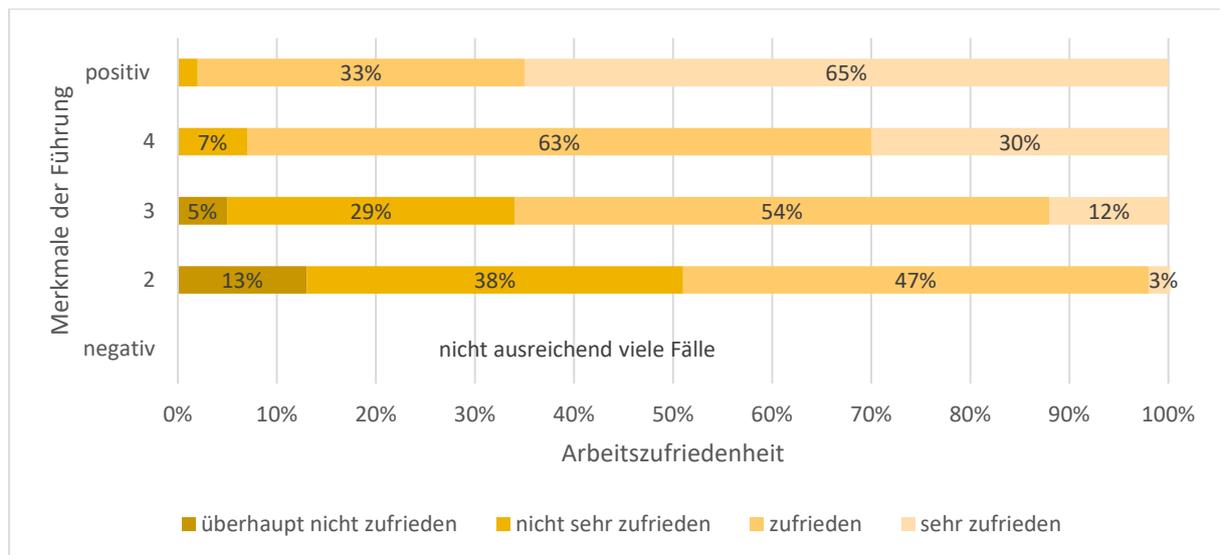


Abbildung 8: Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit (n=868; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Die Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit und Führung zeigt sich bei den Regressionsberechnungen sehr deutlich (Tabelle 36). Auffällig ist, dass gute Führung im Besonderen bei der jüngsten Beschäftigtengruppe (15-24 Jahre) eine wichtige Rolle spielt. Auch bei Beschäftigten ohne Hochschulbildung und ohne Führungsfunktion sind die Merkmale der Führung wichtiger als bei jenen mit einer Hochschulbildung oder bei Beschäftigten, welche selbst Personen führen. Bei den Einzelfragen gibt es keine sehr grossen Unterschiede in den Stärken der Zusammenhänge.

Tabelle 36: Regression Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit			
		β			
Merkmale der Führung (gut): Indikator		.55***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.57***		.53***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.69***	.53***	.51***	.58***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.52***		.56***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.60***		.43***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q61b	Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte Person: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie.</i>	.35***			
Q63a	Respekt durch Vorgesetzte Person: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r... ...Respektiert Sie als Person.</i>	.47***			
Q63b	Vorgesetzte Person lobt und gibt Anerkennung: <i>...Gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten.</i>	.47***			
Q63c	Vorgesetzte Person bringt Menschen zur erfolgreichen Zusammenarbeit: <i>...bringt Menschen erfolgreich dazu, zusammenzuarbeiten.</i>	.39***			

Q63d	Vorgesetzte Person unterstützt bei der Erledigung von Arbeiten: <i>...unterstützt Sie bei der Erledigung der Arbeit.</i>	.40***
Q63e	Vorgesetzte Person gibt hilfreiches Feedback: <i>...gibt Ihnen hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit.</i>	.39***
Q63f	Vorgesetzte Person unterstützt und fördert die Entwicklung: <i>...unterstützt und fördert Ihre Entwicklung.</i>	.51***

5.2.6 Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit

Gute Merkmale der Organisation stehen wie auch die Merkmale der Arbeit und der Führung in deutlichem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit (Abbildung 9). Im Vergleich zu den Merkmalen der Führung ist die Verteilung der Organisationsmerkmale noch etwas weniger gleichmässig (kaum jemand hat schlechte oder sehr schlechte Organisationsmerkmale angegeben).

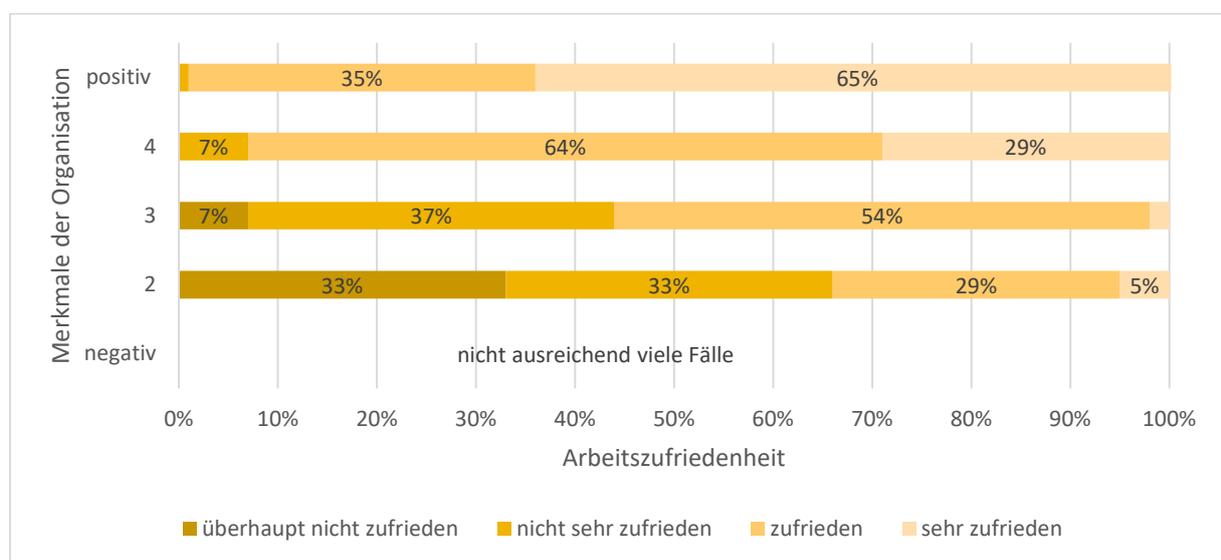


Abbildung 9: Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit (n=875; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Der Zusammenhang der Organisationsmerkmale mit der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zeigt sich sehr deutlich (Tabelle 37). Dabei zeigen sich kaum auffällige Unterschiede für spezifische Teilgruppen von Beschäftigten (nach Geschlecht, Alter, Anstellungsgrad und Qualifikation resp. Funktion). Ein leicht stärkerer Zusammenhang zwischen den Organisationsmerkmalen und der Arbeitszufriedenheit ist bei den Männern zu erkennen und wie auch bei den Führungsmerkmalen fällt auf, dass die jüngeren Beschäftigten auch die Organisationsmerkmale im Vergleich zu den älteren Beschäftigten als wichtiger erachten. Zudem sind für Beschäftigte mit einer Vollzeitstelle sowie für Personen ohne Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion die Organisationsmerkmale noch wichtiger als für die übrigen Beschäftigten. Vergleichsweise eher stark wirkt sich die wahrgenommene Anerkennung (Q70a und Q89c) auf die Zufriedenheit aus.

Tabelle 37: Regression Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit	
	β	
Merkmale der Organisation (gut):Indikator	.59***	
nach Geschlecht	männlich	weiblich
	.64***	.53***

nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.71***	.56***	.58***	.60***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.51***		.61***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.61***		.52***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q70a	Mitarbeitende erhalten Anerkennung: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Die Mitarbeitenden erhalten Anerkennung, wenn sie gute Arbeit geleistet haben.</i>	.50***			
Q70b	Vertrauen durch Geschäftsleitung, dass Mitarbeitende gute Arbeit leisten: <i>...Die Geschäftsleitung vertraut den Mitarbeitenden, dass sie gute Arbeit leisten.</i>	.40***			
Q70c	Faire Konfliktlösung: <i>...Konflikte werden fair gelöst.</i>	.39***			
Q70d	Faire Aufgabenverteilung: <i>...Die Arbeit wird fair verteilt.</i>	.46***			
Q70f	Mitarbeitende vertrauen der Geschäftsleitung: <i>...Im Allgemeinen vertrauen die Mitarbeiter der Geschäftsleitung.</i>	.43***			
Q89c	Anerkennung für die Arbeit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe.</i>	.55***			

5.2.7 Kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit

Beim guten kollegialen Arbeitsumfeld ist ebenfalls zu erkennen, dass die positiven Ausprägungen zu jeweils mehr als 90% in Verbindung mit Zufriedenheit auftreten (Abbildung 10). Arbeitnehmende mit einem weniger guten kollegialen Umfeld sind auffällig weniger zufrieden.

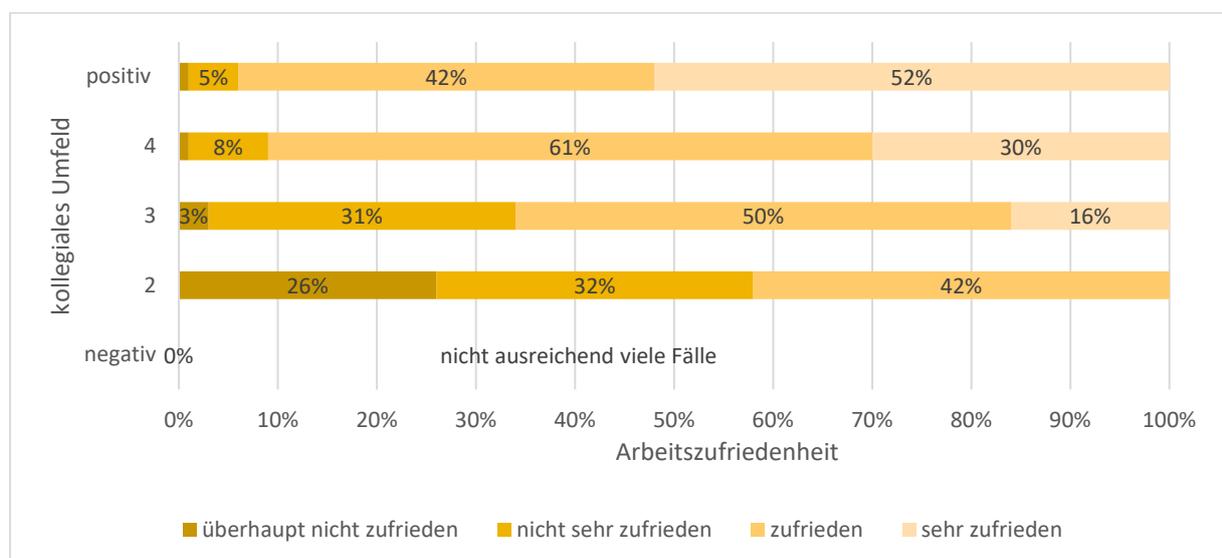


Abbildung 10: Kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit (n=866; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Auch das gute kollegiale Umfeld steht stark – wenn auch nicht ganz so stark wie die Organisations- und Führungsmerkmale – in Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit (Tabelle 38). Bei den Teilgruppen der Beschäftigten (nach Geschlecht, Alter, Anstellungsgrad und Qualifikation resp. Funktion) fällt auf, dass das kollegiale Arbeitsumfeld bei der jüngsten Beschäftigtengruppe nicht signifikant mit der Arbeitszufriedenheit in Verbindung steht. Ansonsten unterscheiden sich die Teilgruppen nicht stark voneinander.

Tabelle 38: Regression kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit			
		β			
Kollegiales Umfeld (gut): Indikator		.38***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.37***		.41***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.13	.48***	.38***	.31***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.36***		.40***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.37***		.33***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q61a	Hilfe und Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Ihre Kollegen/Kolleginnen helfen Ihnen und unterstützen Sie.</i>	.24***			
Q70e	Gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen/Kolleginnen.</i>	.39***			
Q89d	Gute Beziehung mit Arbeitskollegen und -kolleginnen: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich komme im Allgemeinen mit meinen Arbeitskollegen/-kolleginnen gut aus.</i>	.31***			

5.2.8 Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit

Es zeigt sich, dass Personen mit hoher Beschäftigungssicherheit grösstenteils (zu jeweils über 90%) zufrieden oder sehr zufrieden sind (Abbildung 11), während Arbeitnehmende, die ihre Beschäftigungssicherheit weniger optimistisch sehen, auffällig weniger zufrieden sind.

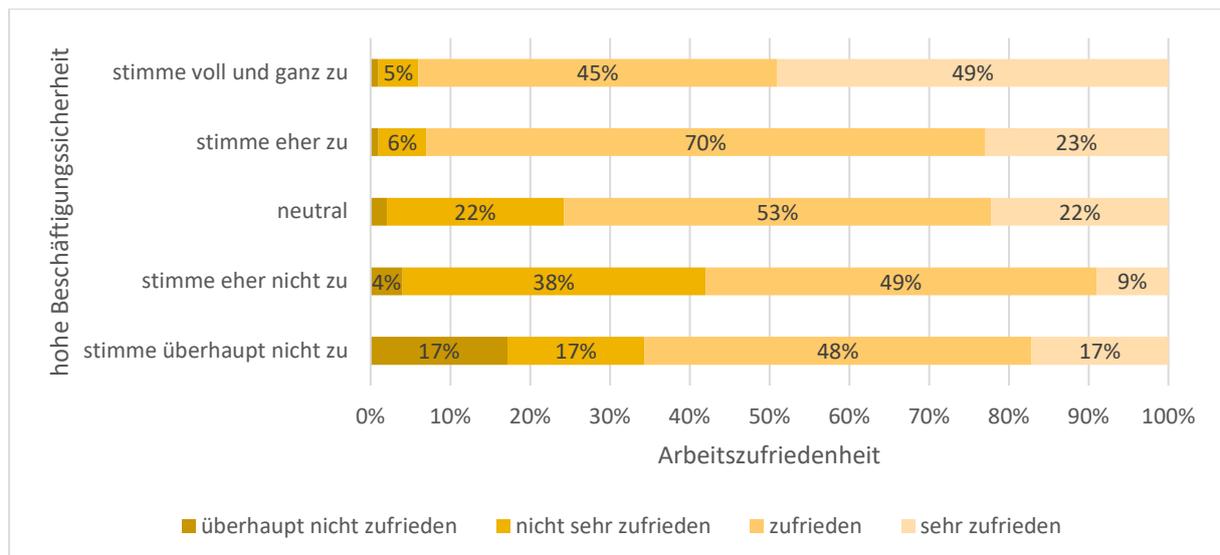


Abbildung 11: Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit (n=816; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Der berechnete Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssicherheit ist ebenfalls hoch (Tabelle 39). Lediglich ältere Beschäftigte sehen ihre Zufriedenheit kaum beeinträchtigt, wenn die Beschäftigungssicherheit gering ist, ähnliches gilt für Teilzeitarbeitende, wobei hier der Zusammenhang dennoch signifikant ist. Markant ist der Unterschied zwischen den Beschäftigten mit Hochschulbildung und/oder Führungsfunktionen und den restlichen Befragten Arbeitnehmenden, deren Zufriedenheit deutlich stärker unter Beschäftigungsunsicherheit leidet.

Tabelle 39: Regression Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Arbeitszufriedenheit			
		β			
Beschäftigungssicherheit (hoch): Indikator		.39***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.41***		.35***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.46***	.44***	.44***	.11
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.18*		.43***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.44***		.23***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q89g	Beschäftigungssicherheit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu?</i> <i>...Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren.</i>	(Einzelfrage = Indikator)			

5.2.9 Zusammenfassung Arbeitszufriedenheit

Die Stärken der Verbindungen zwischen ausgewählten Arbeitsbedingungen und der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die in diesem Abschnitt beschrieben wurden, sind in Abbildung 12 zusammenfassend dargestellt.

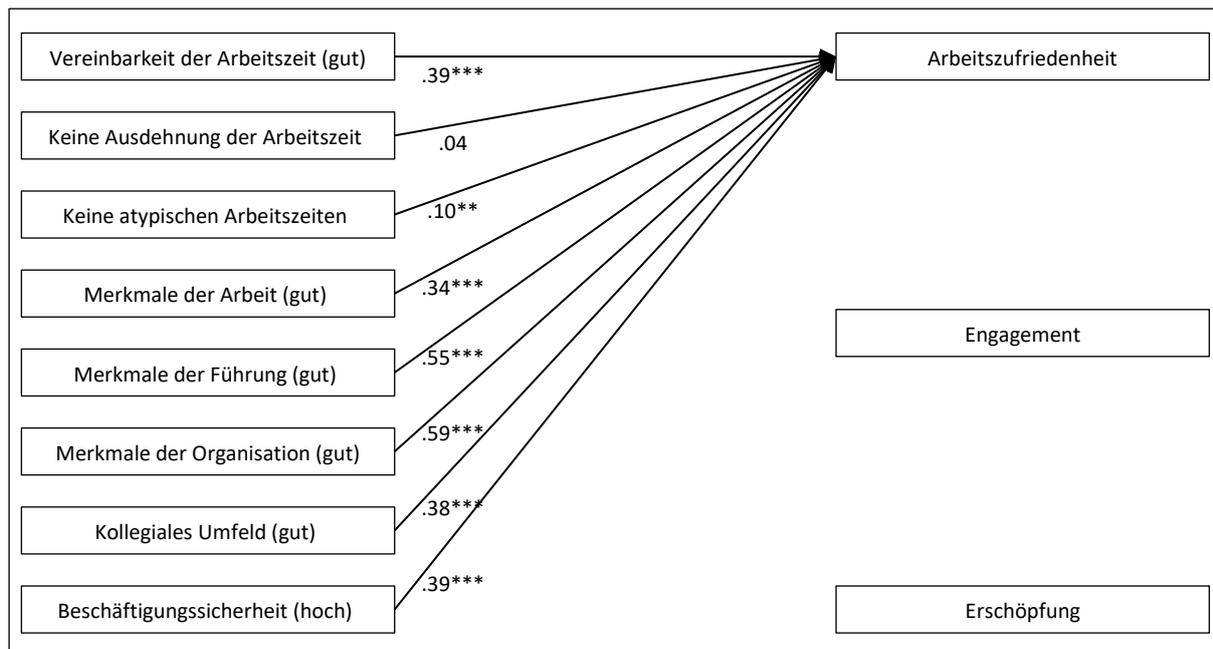


Abbildung 12: Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit der Arbeitszufriedenheit (β -Werte).

Insgesamt zeigt sich, dass die Schweizer Beschäftigten weit überwiegend zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind mit ihrer Arbeit. Dies ist im Wesentlichen zurückzuführen auf die insgesamt guten Arbeitsbedingungen, welche eine zentrale Voraussetzung für diese Zufriedenheit sind.

Länge, Lage und Vereinbarkeit der Arbeitszeit

In den Fällen, wo Beschäftigte ihre Arbeitszeit voll und ganz mit ihren privaten und sozialen Verpflichtungen vereinbaren können, sind fast alle Beschäftigten zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Umgekehrt steht eine schlechte Vereinbarkeit mit einer überproportional grossen Einbusse an Zufriedenheit in Verbindung.

Arbeit und Arbeitsumfeld

Partizipation und Abwechslung bei der Arbeit, Respekt, Förderung und Anerkennung durch die Vorgesetzten, gute Organisationsmerkmale (resp. ein gutes Organisationsklima), das wiederum vor allem durch persönliche Anerkennung geprägt ist sowie ein kollegiales Umfeld, das sich durch eine gute Zusammenarbeit auszeichnet: dies sind die Bedingungen, die mit hoher Arbeitszufriedenheit in Verbindung stehen.

Bemerkenswert dabei ist, dass gute Führung und ein gutes Organisationsklima insgesamt noch wichtiger sind als Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation. Dies gilt vor allem für junge Beschäftigte unter 25 Jahren, die offenbar noch deutlich sensibler auf diese Faktoren reagieren als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

Beschäftigungssicherheit

Auch der Zusammenhang zwischen individuell bewerteter Beschäftigungssicherheit und der Zufriedenheit mit der Arbeit ist eindeutig. Weniger stark gilt dies für ältere Mitarbeitende und Teilzeitbeschäftigte als bei den anderen Gruppen. Auch bei jenen Beschäftigten, die einen Hochschulabschluss haben oder über eine Führungsposition verfügen, steht die Zufriedenheit unterdurchschnittlich stark mit der Beschäftigungssicherheit in Verbindung.

5.3 Engagement

Beim Engagement sind die Antworten hauptsächlich auf die Ausprägungen 3 bis 5 („mittel“ bis „hoch“) verteilt, wobei über die Hälfte ihr eigenes Engagement mit 4 von 5 Punkten bewertet (Tabelle 40). Auffällig ist, dass keine einzige Person der befragten Erwerbstätigen ein tiefes Engagement angibt.

Tabelle 40: Häufigkeiten Engagement (hoch; Q90a, Q90b, Q90c; n=878).

Engagement					
	tief	2	3	4	hoch
Anzahl	0	27	156	487	208
%	0%	3%	18%	55%	24%

5.3.1 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und Engagement

Abbildung 13 ist zu entnehmen, dass eine gute oder sehr gute Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den privaten und sozialen Verpflichtungen mit einem höheren Engagement in Verbindung steht, während schlechtere Vereinbarkeit tendenziell mit tieferem Engagement einhergeht.

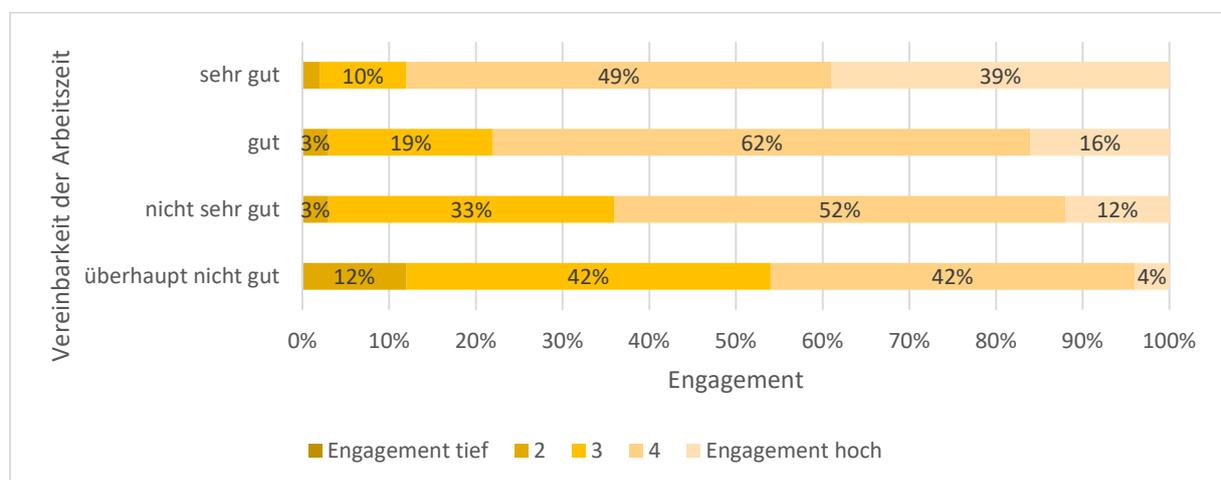


Abbildung 13: Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Engagement (n=876; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Wie in Tabelle 41 ersichtlich, kann die Verbindung zwischen einer guten Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit dem Engagement statistisch untermauert werden. Auffällig ist, dass die erwähnte Verbindung für die jüngste Beschäftigtengruppe (15-24 Jahre) weniger deutlich ist als bei den älteren Beschäftigten.

Tabelle 41: Regression Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Engagement.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Engagement			
	β			
Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit): Indikator	.31***			
nach Geschlecht	männlich		weiblich	
	.33***		.28***	
nach Alter	15-24	25-39	40-54	55+
	.22*	.35***	.26***	.32***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)	bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
	.36***		.30***	
nach Qualifikation und Funktion	weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
	.32***		.30***	

nach Item (Einzelfrage):		
Q44	Gute Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen: <i>Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb des Berufs vereinbaren?</i>	(Einzelfrage = Indikator)

5.3.2 Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement

Ein Muster, welches auf einen klaren Zusammenhang zwischen der Ausdehnung der Arbeitszeit und dem Engagement hinweist, ist in Abbildung 14 nicht zu erkennen. Sowohl Personen, die sehr oft im Monat mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten, als auch Personen ohne Tage mit mehr als 10 Arbeitsstunden, engagieren sich annähernd gleichermassen.

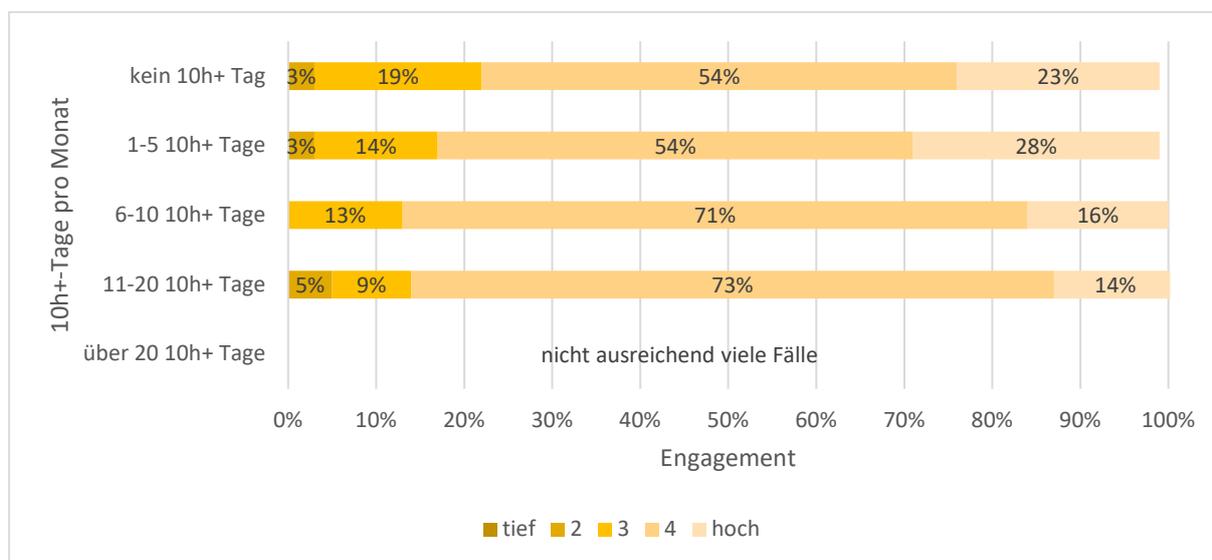


Abbildung 14: Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement (n=861; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Die Resultate aus den Regressionsberechnungen zeigen deutlich, dass kein Zusammenhang zwischen der Ausdehnung der Arbeitszeit und dem Engagement besteht (Tabelle 42).

Tabelle 42: Regression Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Engagement			
		β			
Arbeitszeit (keine Ausdehnung): Indikator		-.03			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.01		-.06	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		-.07	-.03	-.05	.05
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.01		-.03	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.02		-.01	
nach Item (Einzelfrage):					
Q37d	Keine 10h+ Tage: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag?</i>	(Einzelfrage = Indikator)			

5.3.3 Atypische Arbeitszeiten und Engagement

Bei den atypischen Arbeitszeiten ist eine tendenziell ähnliche Verteilung wie bei der Ausdehnung der Arbeitszeit zu erkennen (Abbildung 15).

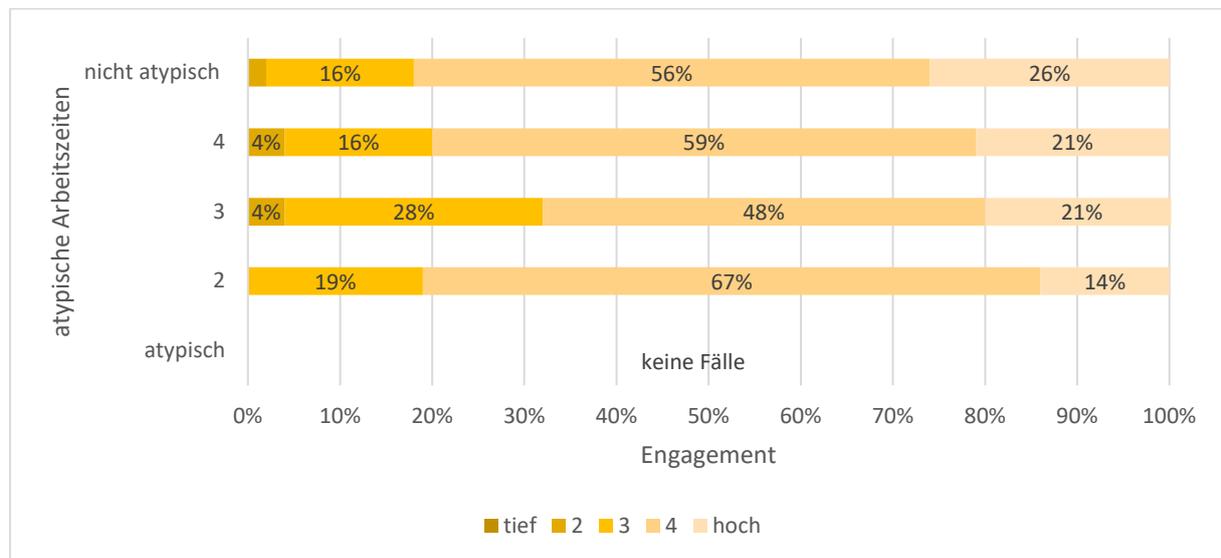


Abbildung 15: Atypische Arbeitszeiten und Engagement (n=877; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Aus den Regressionsberechnungen geht jedoch ein schwacher aber deutlicher Zusammenhang zwischen nicht atypischen Arbeitszeiten und dem Engagement hervor (Tabelle 43). Personen, die weniger atypische Arbeitszeiten haben, sind insgesamt engagierter als solche mit mehr atypischen Arbeitszeiten. Die spezifischen Berechnungen zeigen, dass dieser Zusammenhang auch nur bei Teilgruppen festzustellen ist: bei Männern, bei Beschäftigten mit Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion und auch bei Vollzeitbeschäftigten. Auffällig ist zudem, dass der Zusammenhang von nicht atypischen Arbeitszeiten mit dem Engagement auch nur bei der ältesten Beschäftigtengruppe (55+) sehr deutlich nachgewiesen werden kann, während bei den jüngeren Beschäftigtengruppen kein Zusammenhang besteht. Bei Betrachtung der Einzelfragen fällt auf, dass lediglich die Schichtarbeit (keine Schichtarbeit) in Zusammenhang steht mit dem Engagement.

Tabelle 43: Regression atypische Arbeitszeiten und Engagement.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Engagement			
		β			
Arbeitszeit (nicht atypisch): Indikator		.10**			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.12**		.07	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.08	.03	.07	.28***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.04		.11**	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.08		.10*	
nach Item (Einzelfrage):					
Q37a	Keine Nachtarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise während der Nacht, d.h. mindestens zwei Stunden zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr?</i>	.00			

Q37b	Keine Sonntagsarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Sonntag?</i>	-.01
Q37c	Keine Samstagsarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Samstag?</i>	.06
Q39e	Kein Schichtdienst: <i>Arbeiten Sie...? Im Schichtdienst.</i>	.16***

5.3.4 Merkmale der Arbeit und Engagement

Die Merkmale der Arbeit sind auch im Hinblick auf das Engagement sehr wichtig (Abbildung 16). Während fast alle Beschäftigte mit sehr guten Arbeitsmerkmalen ihr Engagement als (eher) hoch einschätzen, ist das Engagement bei Beschäftigten mit weniger guten Arbeitsmerkmalen deutlich geringer.

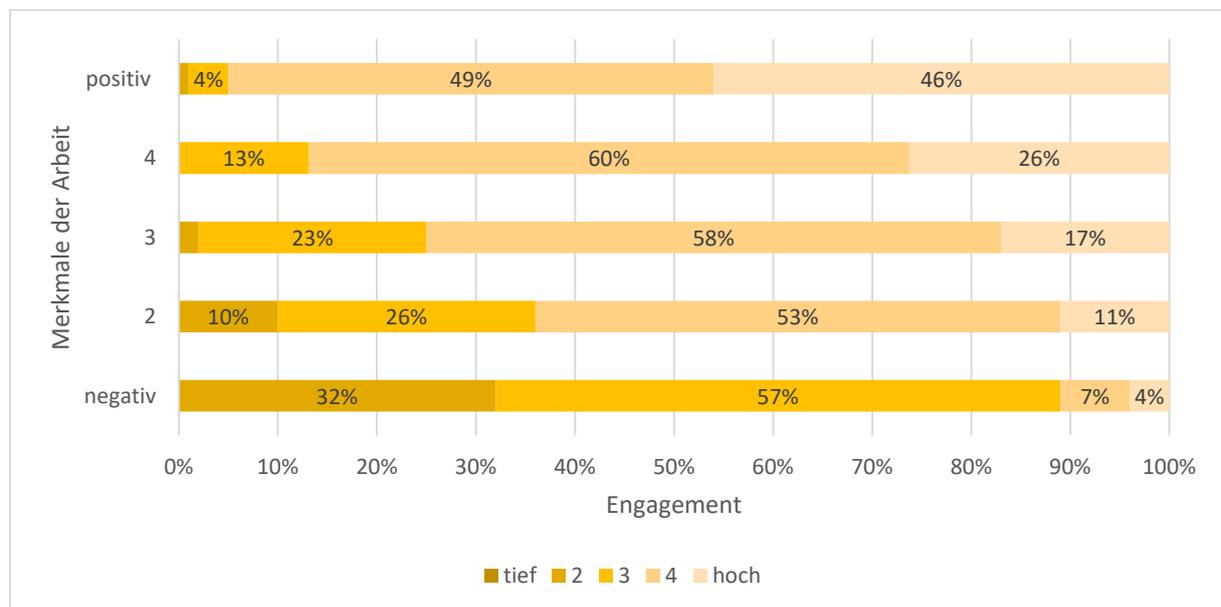


Abbildung 16: Merkmale der Arbeit und Engagement (n=880; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Die geschilderte Beobachtung zeigt sich deutlich in den Resultaten der Regressionsberechnungen (Tabelle 44). Insgesamt ist mit $\beta = .40^{***}$ ein sehr deutlicher Zusammenhang zwischen guten Merkmalen der Arbeit und dem Engagement zu verzeichnen. Ähnlich wie bei der Arbeitszufriedenheit gibt es auch beim Engagement die grössten Zusammenhänge bei den Einzelfragen zur Eintönigkeit (keine Eintönigkeit) sowie bei den Fragen, welche Aspekte der Partizipation erfassen (Q61c, Q61d, Q61i, Q61n).

Tabelle 44: Regression Merkmale der Arbeit und Engagement.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Engagement			
	β			
Merkmale der Arbeit (gut): Indikator	.40***			
nach Geschlecht	männlich		weiblich	
	.43***		.37***	
nach Alter	15-24	25-39	40-54	55+
	.40***	.41***	.38***	.38***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)	bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
	.44***		.40***	

nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion	Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion
		.39***	.31***
nach Item (Einzelfrage):			
Q53b	Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit möglich: <i>Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? ...die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit.</i>	.10**	
Q53c	Selbstständiges Problemlösen möglich: <i>...das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen.</i>	.15***	
Q53d	Keine eintönigen Arbeiten: <i>...eintönige Arbeiten.</i>	.36***	
Q53f	Neues lernen möglich: <i>...Neues lernen.</i>	.24***	
Q54a	Reihenfolge der Aufgaben ändern möglich: <i>Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? ...die Reihenfolge Ihrer Aufgaben.</i>	.16***	
Q54b	Selbstbestimmtes Vorgehens bei der Erledigung von Aufgaben möglich: <i>...das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.</i>	.16***	
Q54c	Bestimmung des Arbeitstempos bzw. Arbeitsrhythmus möglich: <i>...Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus.</i>	.17***	
Q61c	Mitsprache bei Arbeitszielen möglich: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden.</i>	.34***	
Q61d	Miteinbezug in Verbesserung der Arbeitsorganisation: <i>...Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen.</i>	.34***	
Q61e	Einfluss auf Auswahl von Arbeitskollegen und –kolleginnen: <i>...Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen.</i>	.22***	
Q61f	Freie Pausenwahl möglich: <i>...Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten.</i>	.11***	
Q61i	Möglichkeit zur Umsetzung eigener Ideen: <i>...Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen.</i>	.41***	
Q61n	Einfluss auf Entscheidungen, die für die Arbeit wichtig sind: <i>...Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.</i>	.36***	

5.3.5 Merkmale der Führung und Engagement

Der Zusammenhang zwischen Führung und Engagement ist ebenfalls bereits im Überblicksdiagramm ersichtlich (Abbildung 17). Diejenigen Beschäftigten, welche das Führungsverhalten ihres Vorgesetzten positiver einstufen, zeigen grösstenteils ein hohes Engagement (Ausprägung 4 bis 5).

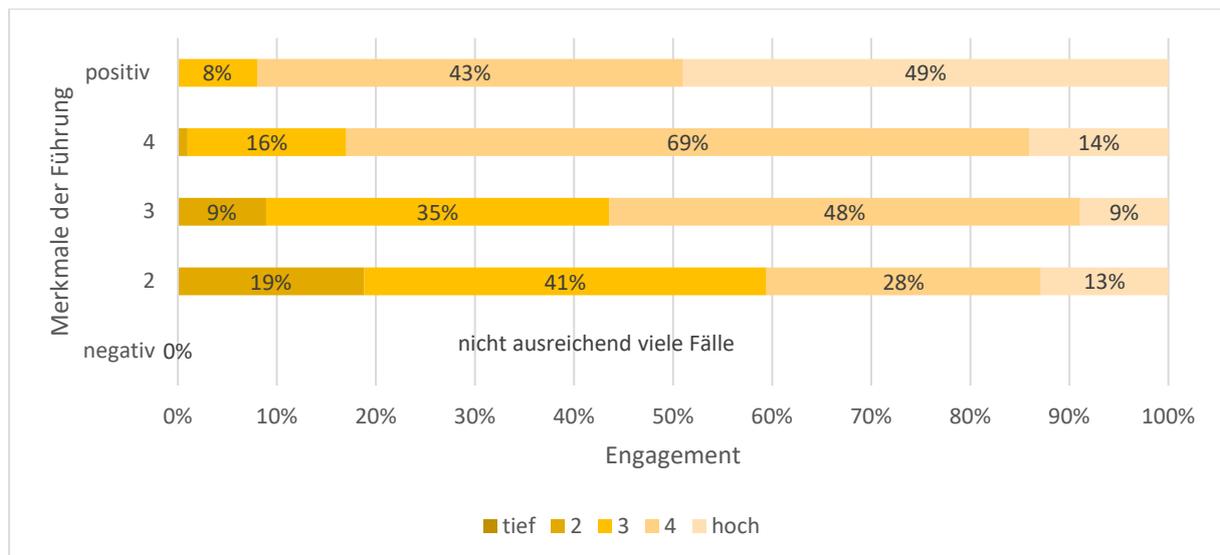


Abbildung 17: Merkmale der Führung und Engagement (n=870; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

So erstaunt es nicht, dass sich der Zusammenhang zwischen Führung und Engagement sehr deutlich zeigt (Tabelle 45). Aus den Berechnungen zu Untergruppen geht hervor, dass die Stärke des Zusammenhangs bei Personen mit Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion tendenziell geringer ist als bei den übrigen Beschäftigten. Ansonsten sind die Zusammenhänge etwa auf einem ähnlichen Niveau.

Tabelle 45: Regression Merkmale der Führung und Engagement.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Engagement			
		β			
Merkmale der Führung (gut): Indikator		.48***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.49***		.48***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.56***	.48***	.46***	.51***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.51***		.47***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.55***		.32***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q61b	Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte Person: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie.</i>	.38***			
Q63a	Respekt durch Vorgesetzte Person: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r... ...Respektiert Sie als Person.</i>	.34***			
Q63b	Vorgesetzte Person lobt und gibt Anerkennung: <i>...Gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten.</i>	.37***			
Q63c	Vorgesetzte Person bringt Menschen zur erfolgreichen Zusammenarbeit: <i>...bringt Menschen erfolgreich dazu, zusammenzuarbeiten.</i>	.32***			
Q63d	Vorgesetzte Person unterstützt bei der Erledigung von Arbeiten: <i>...unterstützt Sie bei der Erledigung der Arbeit.</i>	.40***			

Q63e	Vorgesetzte Person gibt hilfreiches Feedback: <i>...gibt Ihnen hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit.</i>	.35***
Q63f	Vorgesetzte Person unterstützt und fördert die Entwicklung: <i>...unterstützt und fördert Ihre Entwicklung.</i>	.42***

5.3.6 Merkmale der Organisation und Engagement

Ähnlich wie bei den Merkmalen der Führung ist das Engagement auch höher, wenn die Organisationsmerkmale besser beurteilt werden (Abbildung 18). So zeigt sich, dass positiv wahrgenommene Organisationsmerkmale zu knapp 95% mit hohem Engagement einhergehen. Bei weniger guten Organisationsmerkmalen ist das Engagement deutlich geringer.

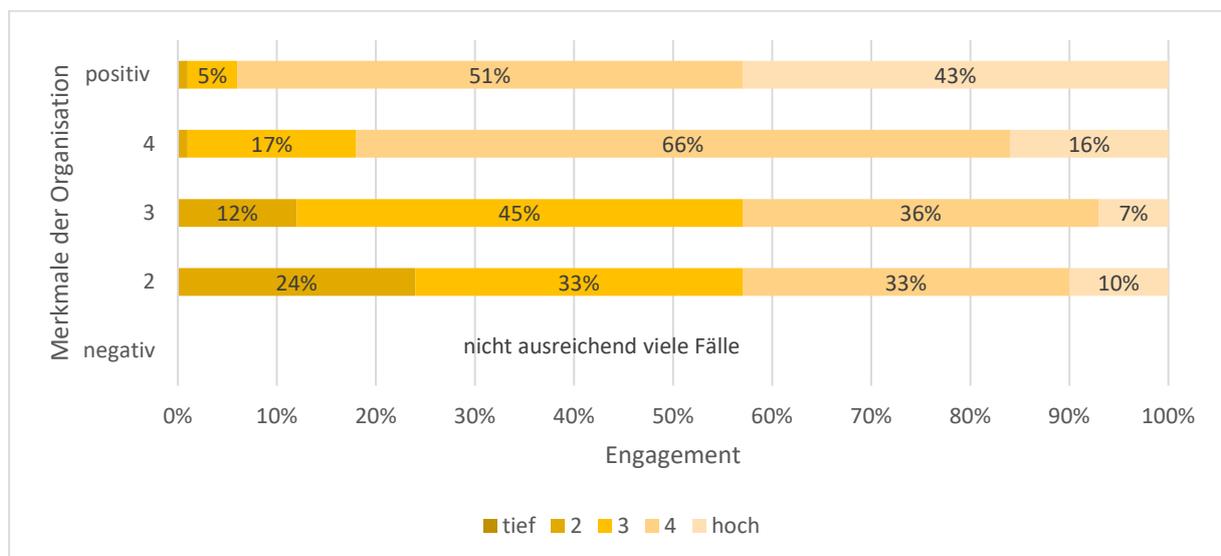


Abbildung 18: Merkmale der Organisation und Engagement (n=877; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Über alles gesehen gibt es einen sehr hohen Zusammenhang zwischen Merkmalen der Organisation und dem Engagement ($\beta = .51^{***}$; Tabelle 46). Dabei ist zu erkennen, dass der Zusammenhang im Besonderen bei der jüngsten Beschäftigtengruppe stark ausgeprägt ist. Leicht stärker ist der Zusammenhang auch bei Arbeitnehmenden ohne Hochschulbildung oder Führungsfunktion im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten. Von den Einzelfragen stehen die Fragen nach wahrgenommener Anerkennung (Q70a und Q89c) am stärksten im Zusammenhang mit dem Engagement.

Tabelle 46: Regression Merkmale der Organisation und Engagement.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Engagement			
	β			
Merkmale der Organisation (gut):Indikator	.51***			
nach Geschlecht	männlich		weiblich	
	.53***		.48***	
nach Alter	15-24	25-39	40-54	55+
	.65***	.48***	.47***	.53***
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)	bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
	.46***		.51***	
nach Qualifikation und Funktion	weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
	.55***		.40***	

nach Item (Einzelfrage):		
Q70a	Mitarbeitende erhalten Anerkennung: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Die Mitarbeitenden erhalten Anerkennung, wenn sie gute Arbeit geleistet haben.</i>	.41***
Q70b	Vertrauen durch Geschäftsleitung, dass Mitarbeitende gute Arbeit leisten: <i>...Die Geschäftsleitung vertraut den Mitarbeitenden, dass sie gute Arbeit leisten.</i>	.36***
Q70c	Faire Konfliktlösung: <i>...Konflikte werden fair gelöst.</i>	.32***
Q70d	Faire Aufgabenverteilung: <i>...Die Arbeit wird fair verteilt.</i>	.40***
Q70f	Mitarbeitende vertrauen der Geschäftsleitung: <i>...Im Allgemeinen vertrauen die Mitarbeiter der Geschäftsleitung.</i>	.39***
Q89c	Anerkennung für die Arbeit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe.</i>	.47***

5.3.7 Kollegiales Umfeld und Engagement

Wie in Abbildung 19 ersichtlich, steht ein positives kollegiales Umfeld bei der Arbeit bei knapp 90% der abhängig Beschäftigten in Verbindung mit einem hohen Engagement. Ein weniger gutes kollegiales Umfeld geht mit auffallend geringerem Engagement einher.

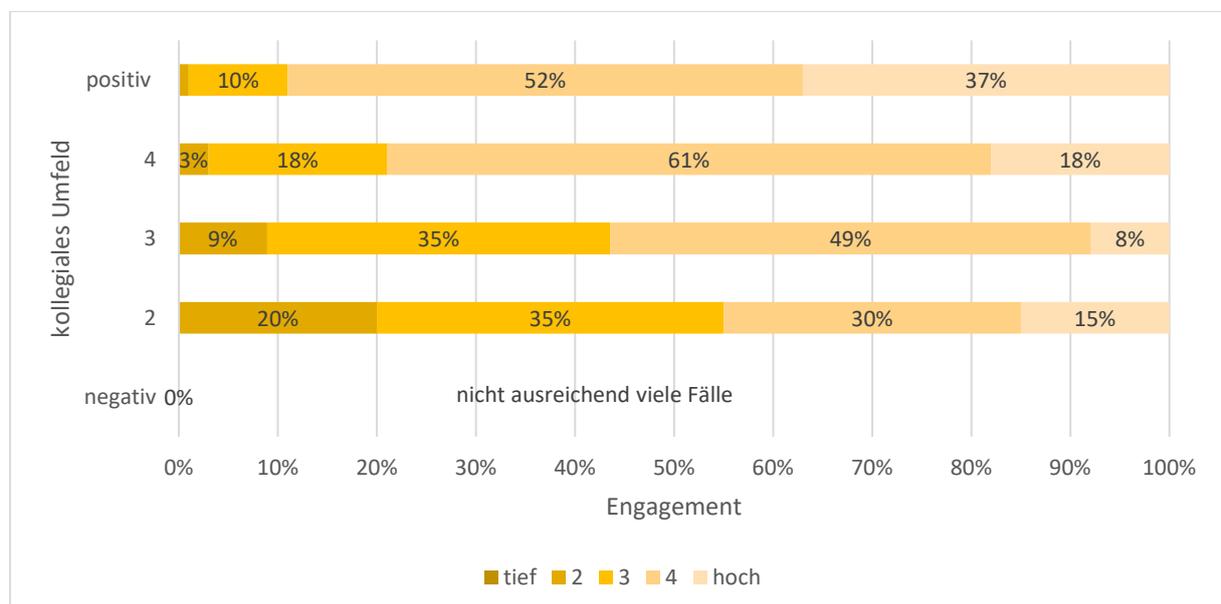


Abbildung 19: Kollegiales Umfeld und Engagement (n=874; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Der Zusammenhang zwischen dem kollegialen Umfeld und dem Engagement ist ebenfalls hoch ($\beta = .39^{***}$; Tabelle 47). Dabei ist zu verzeichnen, dass ein gutes kollegiales Umfeld bei Beschäftigten ohne Hochschulbildung oder Führungsfunktion stärker mit dem Engagement in Zusammenhang steht als bei Führungspersonen oder bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Ebenfalls auffällig ist, dass das kollegiale Umfeld bei der Altersgruppe 55+ weniger stark mit dem Engagement in Verbindung steht als bei

den anderen Altersgruppen. Bei den Einzelitems zeigt sich, dass eine gute Zusammenarbeit sowie die gute Beziehung zu den Kollegen und Kolleginnen tendenziell wichtiger sind als die Unterstützung.

Tabelle 47: Regression kollegiales Umfeld und Engagement.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Engagement			
		β			
Kollegiales Umfeld (gut): Indikator		.39***			
nach Geschlecht		männlich	weiblich		
		.43***	.35***		
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.37***	.44***	.41***	.24**
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.35***		.40***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.40***		.30***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q61a	Hilfe und Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Ihre Kollegen/Kolleginnen helfen Ihnen und unterstützen Sie.</i>	.23***			
Q70e	Gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen/Kolleginnen.</i>	.35***			
Q89d	Gute Beziehung mit Arbeitskollegen und -kolleginnen: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich komme im Allgemeinen mit meinen Arbeitskollegen/-kolleginnen gut aus.</i>	.37***			

5.3.8 Beschäftigungssicherheit und Engagement

Eine hohe Beschäftigungssicherheit geht grösstenteils mit hohem Engagement einher (Abbildung 20). Mit abnehmender Beschäftigungssicherheit ist auch das Engagement tendenziell geringer.

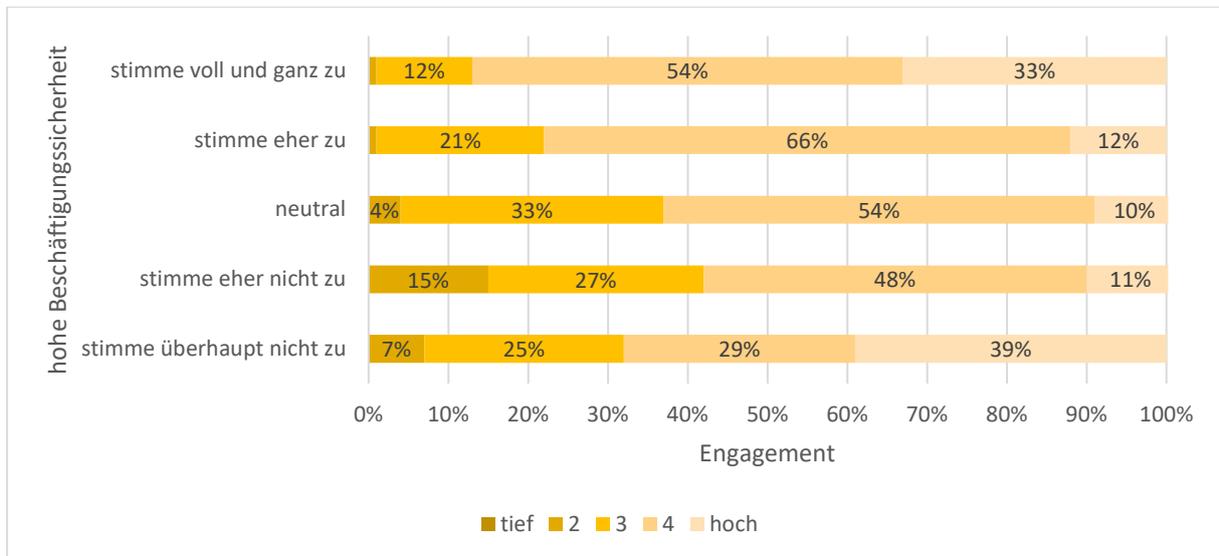


Abbildung 20: Beschäftigungssicherheit und Engagement (n=820; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Der Gesamtbetrachtung zeigt, dass die Beschäftigungssicherheit insgesamt stark mit dem Engagement in Verbindung steht ($\beta = .29^{***}$; Tabelle 48). Auffällig ist die Abnahme des Zusammenhangs mit dem zunehmenden Alter. Für die Beschäftigtengruppe im Alter 55+ kann kein Zusammenhang zwischen der Beschäftigungssicherheit und dem Engagement nachgewiesen werden. Auch bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Zusammenhang vergleichsweise weniger stark. Des Weiteren ist der Zusammenhang bei Arbeitnehmenden mit Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion schwächer als beim Rest.

Tabelle 48: Regression Beschäftigungssicherheit und Engagement.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Engagement			
		β			
Beschäftigungssicherheit (hoch): Indikator		.29***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.29***		.29***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.45***	.32***	.32***	.07
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.19*		.30***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.34***		.13*	
nach Item (Einzelfrage):					
Q89g	Beschäftigungssicherheit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu?</i> <i>...Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren.</i>	(Einzelfrage = Indikator)			

5.3.9 Zusammenfassung Engagement

Die in diesem Abschnitt dargestellten Verbindungen zwischen den ausgewählten Arbeitsbedingungen und dem Engagement sind in Abbildung 21 zusammengefasst dargestellt.

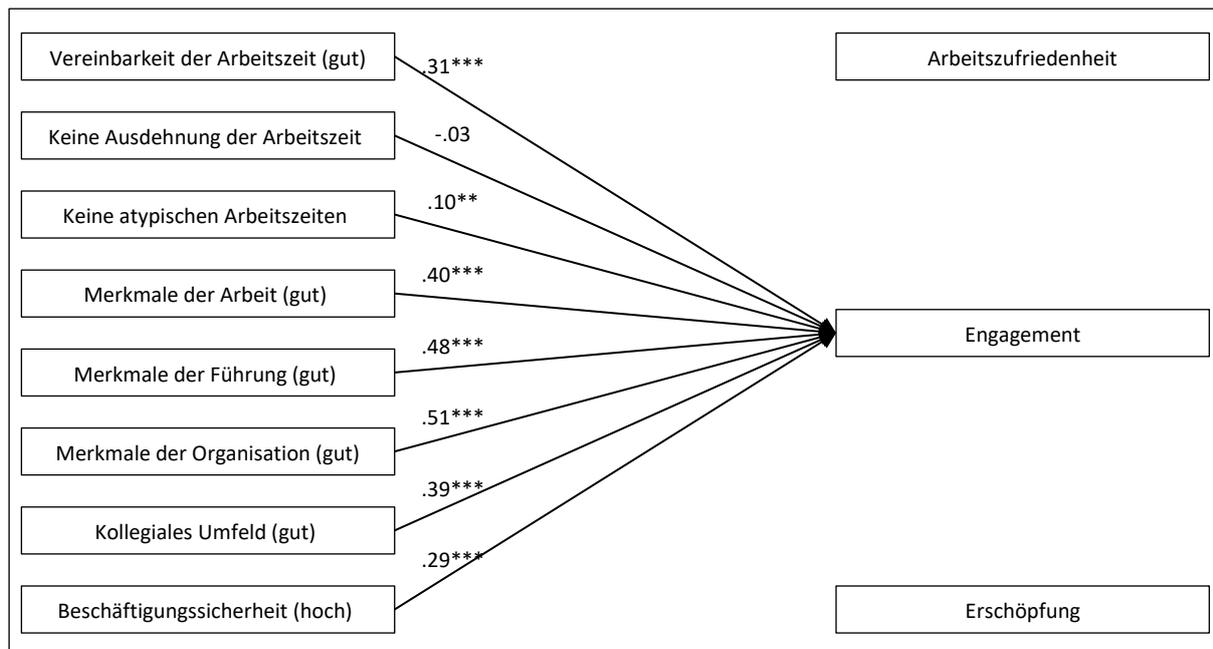


Abbildung 21: Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit dem Engagement (β -Werte).

Wie später unter 5.5 gezeigt wird, hängen die Faktoren Arbeitszufriedenheit und Engagement eng miteinander zusammen. Es ist daher auch nicht erstaunlich, dass sich die Zusammenhänge des Engagements der Mitarbeitenden mit den Arbeitsbedingungen ganz ähnlich gestalten wie bei der Arbeitszufriedenheit:

- die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den privaten und sozialen Verpflichtungen hängt sehr eng mit dem Engagement zusammen.
- Partizipation und Abwechslung, Respekt, Förderung und Anerkennung, ein gutes Organisationsklima, sowie ein gutes kollegiales Umfeld, sind die Bedingungen, die mit hohem Engagement in Verbindung stehen. Und auch hier sind gute Führung und ein gutes Organisationsklima für die jungen Mitarbeitenden tendenziell noch entscheidender als für die älteren.

Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungssicherheit und Engagement ist nicht ganz so ausgeprägt wie im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit, aber gleichwohl eindeutig. Und dies gilt vor allem für die jungen Mitarbeitenden. Dies sei deswegen hervorgehoben, weil es ein wenig dem gern kolportierten Bild widerspricht, nach dem Beschäftigungssicherheit in der jungen Generation eine eher untergeordnete Rolle spielt, da es diese sowieso nicht lange Zeit in einem Job halte. Offensichtlich sind gerade junge Mitarbeitende dann zu hohem Engagement bereit, wenn sie sich auf einen sicheren Arbeitsplatz verlassen können.

Wie in Kapitel 2 kurz erwähnt, sind die bisher vorliegenden Studien zum Zusammenhang zwischen Beschäftigungssicherheit und Arbeitsleistung ambivalent: einige Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass eine unsichere Beschäftigung die Leistung negativ beeinflusst, während andere Studien zeigen, dass mit der Unsicherheit der Beschäftigung die Leistung steigt. Nimmt man nun den Indikator Engagement als einen wichtigen Hinweis auf die von Mitarbeitenden erbrachte Arbeitsleistung, so zeigen die Daten des EWCS deutlich, dass Beschäftigungsunsicherheit eindeutig mit einer Verminderung der Arbeitsleistung einhergeht.

5.4 Erschöpfung

Die Verteilung der Personen, die angeben, am Ende des Arbeitstages erschöpft zu sein, ist verglichen mit den anderen abhängigen Variablen (Arbeitszufriedenheit und Engagement) etwas flacher (Tabelle 49). Der Anteil erschöpfter Personen ist höher als der Anteil der Personen, die nach der Arbeit selten oder nie erschöpft sind. Ein Viertel ist selten bis nie erschöpft und etwas mehr als ein Drittel ist meistens oder immer erschöpft nach der Arbeit. Auffällig ist auch, dass nur 4% angeben, nach der Arbeit nie erschöpft zu sein. Der grösste Anteil gibt an, manchmal erschöpft zu sein.

Tabelle 49: Häufigkeiten Erschöpfung (hoch; Q90d; n=877).

Erschöpfung					
	nie	selten	manchmal	meistens	immer
Anzahl	37	185	344	193	118
%	4%	21%	39%	22%	13%

5.4.1 Vereinbarkeit der Arbeitszeiten und Erschöpfung

In Abbildung 22 ist ersichtlich, wie deutlich die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit der Erschöpfung der Arbeitnehmenden zusammenhängt. Während von jenen, die ihre Arbeit gut oder sehr gut mit ihrem privaten und sozialen Leben vereinbaren können, jeweils ein knappes Drittel (29%) angeben, meistens oder immer erschöpft zu sein, sind dies bei den Beschäftigten mit nicht oder überhaupt nicht guter Vereinbarkeit deutlich mehr als zwei Drittel. Praktisch niemand aus dieser letzten Gruppe sagt, selten oder nie erschöpft zu sein.

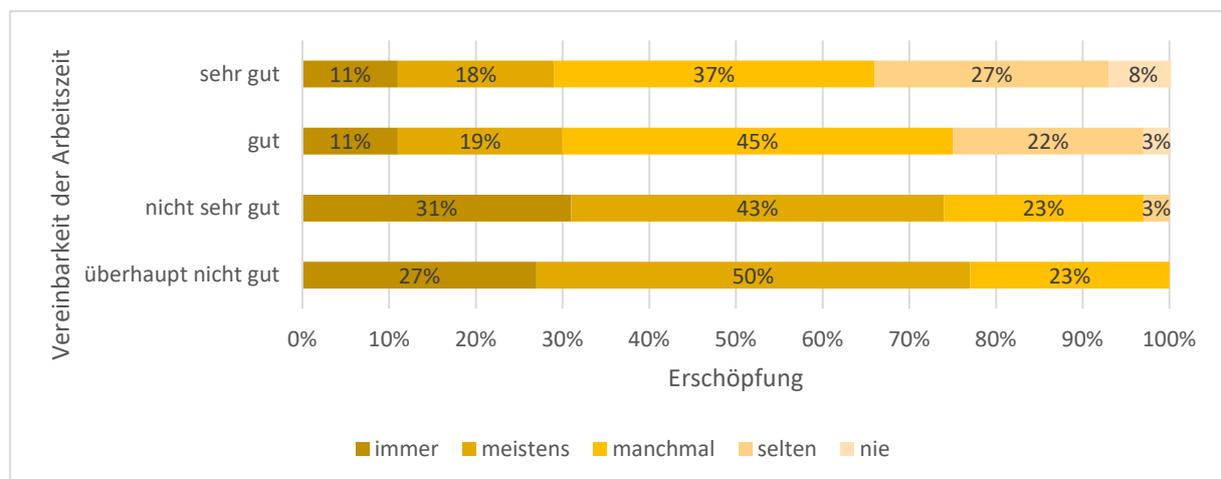


Abbildung 22: Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=876; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Der Zusammenhang der guten Vereinbarkeit mit einer tieferen Erschöpfung wird durch den Regressionsberechnungen belegt (Tabelle 50). Je besser die Vereinbarkeit, desto geringer ist die wahrgenommene Erschöpfung ($\beta = -.28^{***}$). Hierbei fällt im Besonderen auf, dass der Zusammenhang mit zunehmendem Alter abnimmt. Bei Personen ab 40 Jahren ist der negative Zusammenhang zwischen guter Vereinbarkeit und Erschöpfung geringer als bei den jüngeren Personen und insbesondere geringer als bei Personen im Alter von 15-24 Jahren.

Tabelle 50: Regression Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Erschöpfung.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Erschöpfung			
		β			
Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit): Indikator		-.28***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		-.26***		-.30***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		-.53***	-.31***	-.18**	-.19*
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		-.26***		-.28***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		-.24***		-.33***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q44	Gute Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen: <i>Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen ausserhalb des Berufs vereinbaren?</i>	(Einzelfrage = Indikator)			

5.4.2 Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung

Längere Arbeitszeiten stehen ebenfalls mit höherer Erschöpfung am Ende des Arbeitstages in Verbindung (Abbildung 23). Die abhängig Beschäftigten, welche an mehr als 10 Tagen im Monat über 10 Stunden arbeiten, sind zu 70% meistens oder immer erschöpft. Dies trifft nur auf 30% der Beschäftigten zu, welche nie 10 Stunden oder mehr pro Tag arbeiten.

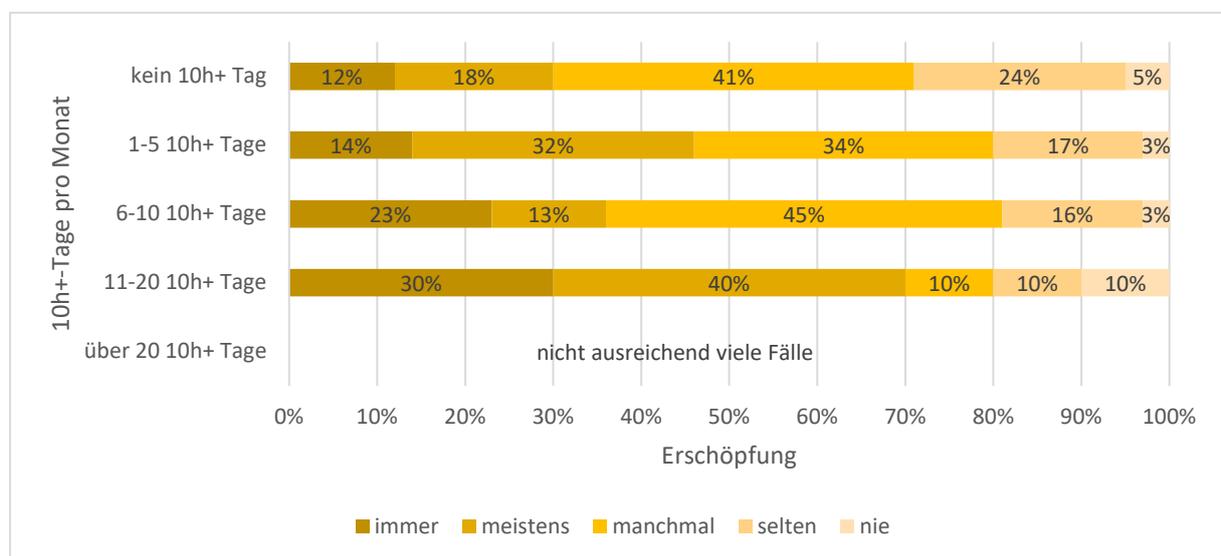


Abbildung 23: Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=858; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Insgesamt besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Ausdehnung der Arbeitszeit und der Erschöpfung (Tabelle 51). Auffallend ist auch hier die Abnahme des negativen Zusammenhangs mit zunehmendem Alter. Für die Arbeitnehmende ab 40 Jahren kann keine Verbindung zwischen längerem Arbeiten und Erschöpfung nachgewiesen werden. Bei Beschäftigten im Alter von 15-24 Jahren steht jedoch längeres Arbeiten in einem stark negativen Zusammenhang mit der Erschöpfung.

Tabelle 51: Regression Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Erschöpfung			
		β			
Arbeitszeit (keine Ausdehnung): Indikator		-.16***			
nach Geschlecht		männlich	weiblich		
		-.17***	-.13**		
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		-.49***	-.26***	-.08	.01
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		-.18*		-.14***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		-.20***		-.15**	
nach Item (Einzelfrage):					
Q37d	Keine 10h+ Tage: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag?</i>	(Einzelfrage = Indikator)			

5.4.3 Atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung

Abbildung 24 zeigt, dass auch atypische Arbeitszeiten mit stärkerer Erschöpfung verbunden sind. Ein Drittel der Beschäftigten, welche nicht zu atypischen Zeiten arbeiten, geben an, meistens oder immer erschöpft zu sein. Bei jenen, die stark atypisch arbeiten, ist dieser Wert fast doppelt so hoch (61%).

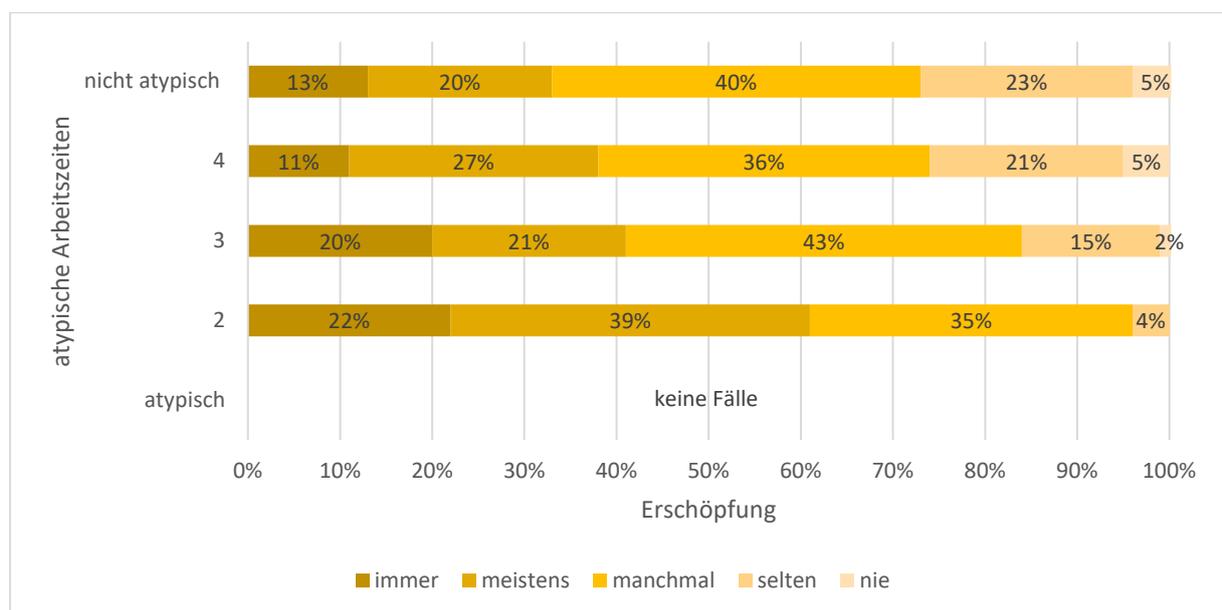


Abbildung 24: Atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung (n=879; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Über alle befragten Arbeitnehmenden gesehen besteht ein negativer Zusammenhang zwischen atypischen Arbeitszeiten und der Erschöpfung nach der Arbeit (Tabelle 52).

Auffälligkeiten gibt es vor allem, wenn man die Teilgruppen von Arbeitnehmenden betrachtet. Der negative Zusammenhang zwischen atypischen Arbeitszeiten und Erschöpfung zeigt sich nur bei Männern, nicht aber bei Frauen. Der negative Zusammenhang besteht auch nicht für jede Alterskategorie. Nur bei den jüngsten und bei den ältesten Beschäftigten gibt es einen signifikant negativen Zusammenhang.

Während bei Vollzeitbeschäftigten ein negativer Zusammenhang besteht, ist dieser bei Teilzeitarbeitenden nicht zu finden. Auch bei Personen ohne Hochschulbildung und Führungsfunktion gibt es einen negativen Zusammenhang, währendem dieser bei Personen mit Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion nicht nachgewiesen werden konnte.

Tabelle 52: Regression atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Erschöpfung			
		β			
Arbeitszeit (nicht atypisch): Indikator		-.12***			
nach Geschlecht		männlich	weiblich		
		-.15**	-.09		
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		-.28*	-.09	-.05	-.19*
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.01		-.13***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		-.12**		-.09	
nach Item (Einzelfrage):					
Q37a	Keine Nachtarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise während der Nacht, d.h. mindestens zwei Stunden zwischen 22.00 Uhr und 05.00 Uhr?</i>	-.05			
Q37b	Keine Sonntagsarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Sonntag?</i>	-.08*			
Q37c	Keine Samstagsarbeit: <i>Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise am Samstag?</i>	-.10**			
Q39e	Kein Schichtdienst: <i>Arbeiten Sie...? Im Schichtdienst.</i>	-.09**			

5.4.4 Merkmale der Arbeit und Erschöpfung

Von den Personen, welche die Merkmale der Arbeit positiv bewerten, sagt lediglich ein knappes Viertel, dass sie nach der Arbeit meistens oder immer erschöpft sind (Abbildung 25). Auch die weiteren Werte in dieser Übersicht legen nahe, dass es einen leicht negativen Zusammenhang zwischen positiven Merkmalen der Arbeit und Erschöpfung gibt.

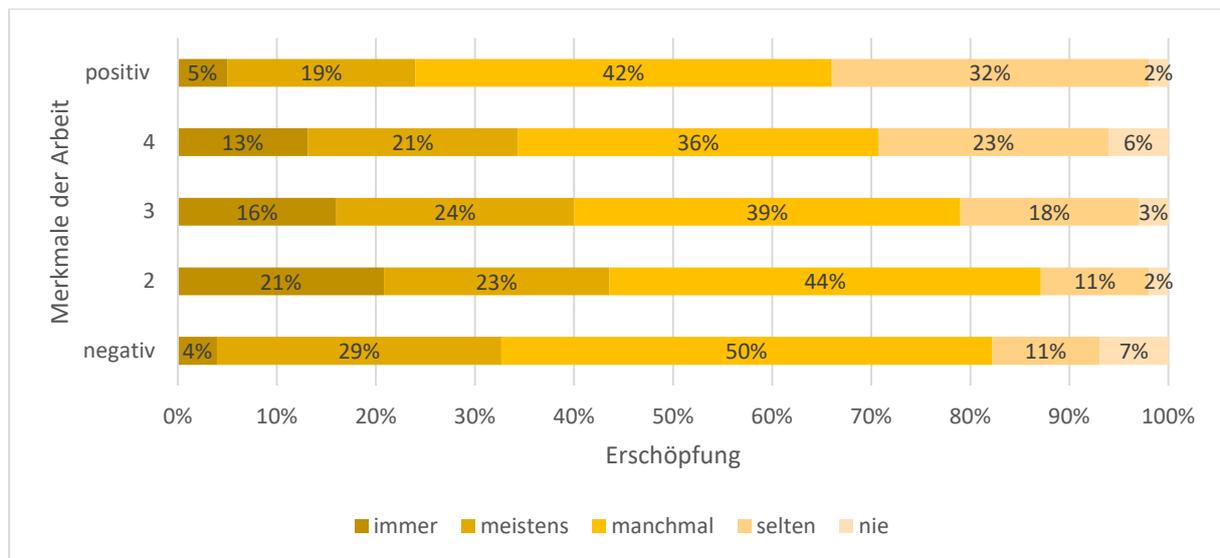


Abbildung 25: Merkmale der Arbeit und Erschöpfung (n=878; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Zwischen den Merkmalen der Arbeit und Erschöpfung konnte insgesamt ein negativer Zusammenhang nachgewiesen werden ($\beta = -.14^{***}$; Tabelle 53). Für die beiden mittleren Altersgruppen (25 bis 54 Jahre) fällt dieser Zusammenhang etwas stärker aus, währendem bei den jungen und älteren Arbeitnehmenden kein Zusammenhang festgemacht werden konnte. Wie bei den Einzelfragen ersichtlich, fällt besonders die Frage nach eintönigen Arbeiten ins Gewicht. Beschäftigte ohne eintönige Arbeiten fühlen sich deutlich weniger erschöpft nach der Arbeit als diejenigen, welche eintönige Arbeiten verrichten müssen. Deutlich zeigt sich auch, dass eine freie Pausenwahl mit geringerer Erschöpfung einhergeht.

Tabelle 53: Regression Merkmale der Arbeit und Erschöpfung.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Erschöpfung			
		β			
Merkmale der Arbeit (gut): Indikator		-.14***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		-.17***		-.11*	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		.11	-.21***	-.17**	-.06
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		-.15*		-.14***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		-.09*		-.10	
nach Item (Einzelfrage):					
Q53b	Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit möglich: <i>Schliesst die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? ...die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit.</i>	-.06			
Q53c	Selbständiges Problemlösen möglich: <i>...das selbständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen.</i>	-.03			
Q53d	Keine eintönigen Arbeiten: <i>...eintönige Arbeiten.</i>	-.18***			
Q53f	Neues lernen möglich: <i>...Neues lernen.</i>	-.10**			

Q54a	Reihenfolge der Aufgaben ändern möglich: <i>Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? ...die Reihenfolge Ihrer Aufgaben.</i>	-.03
Q54b	Selbstbestimmtes Vorgehens bei der Erledigung von Aufgaben möglich: <i>...das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe.</i>	-.05
Q54c	Bestimmung des Arbeitstempos bzw. Arbeitsrhythmus möglich: <i>...Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus.</i>	-.10**
Q61c	Mitsprache bei Arbeitszielen möglich: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Sie werden um Ihre Meinung gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden.</i>	-.08*
Q61d	Miteinbezug in Verbesserung der Arbeitsorganisation: <i>...Sie werden in die Verbesserung der Organisation der Arbeit oder von Arbeitsabläufen Ihrer Abteilung oder Organisation mit einbezogen.</i>	-.07*
Q61e	Einfluss auf Auswahl von Arbeitskollegen und -kolleginnen: <i>...Sie haben Einfluss auf die Auswahl Ihrer Kollegen/Kolleginnen.</i>	-.00
Q61f	Freie Pausenwahl möglich: <i>...Sie können Ihre Pausen machen, wann Sie möchten.</i>	-.15***
Q61i	Möglichkeit zur Umsetzung eigener Ideen: <i>...Sie können bei Ihrer Arbeit Ihre eigenen Ideen umsetzen.</i>	-.04
Q61n	Einfluss auf Entscheidungen, die für die Arbeit wichtig sind: <i>...Sie können Entscheidungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, beeinflussen.</i>	-.10**

5.4.5 Merkmale der Führung und Erschöpfung

In Abbildung 26 ist ein Muster vor allem bei der Betrachtung der Extrempositionen ersichtlich. Arbeitnehmende, welche eine gute Führung erleben, sind knapp zu einem Drittel selten bis nie erschöpft nach der Arbeit, dieser Anteil ist bei schlecht geführten Arbeitnehmenden etwa halb so gross.

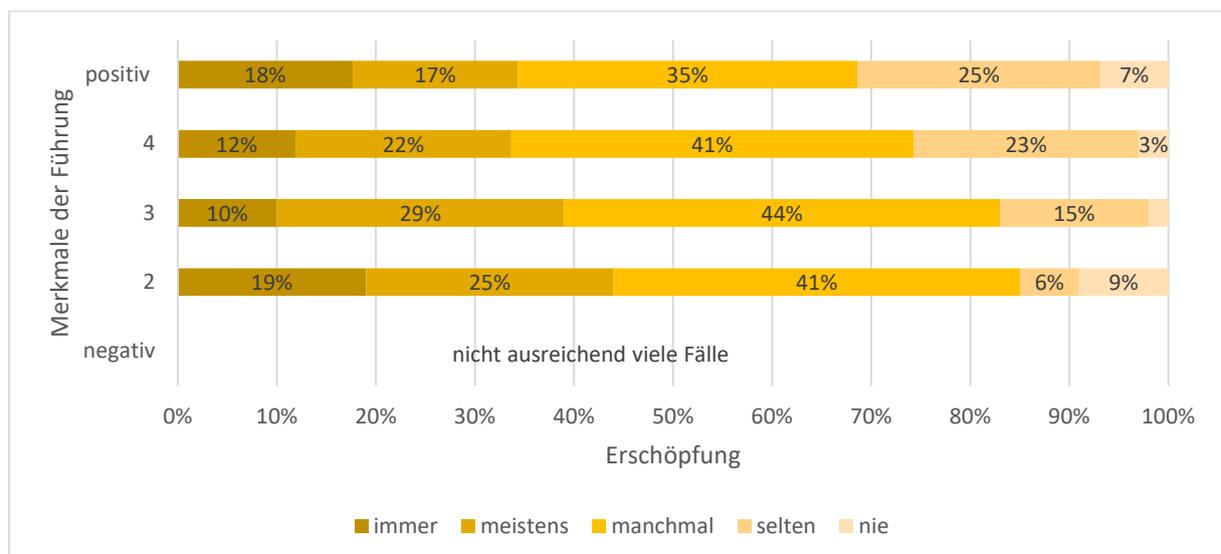


Abbildung 26: Merkmale der Führung und Erschöpfung (n=868; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Tabelle 54 ist zu entnehmen, dass es einen Zusammenhang zwischen den Führungsmerkmalen und der Erschöpfung gibt. Es lassen sich jedoch nicht für alle Teilgruppen und Einzelfragen Zusammenhänge nachweisen.

Tabelle 54: Regression Merkmale der Führung und Erschöpfung.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Erschöpfung			
		β			
Merkmale der Führung (gut): Indikator		-.08*			
nach Geschlecht		männlich	weiblich		
		-.09*	-.06		
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		-.12	-.17**	.03	-.06
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		-.01		-.11**	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		-.05		-.09	
nach Item (Einzelfrage):					
Q61b	Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte Person: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt: ...Ihr/e Vorgesetzte/r hilft Ihnen und unterstützt Sie.</i>	.01			
Q63a	Respekt durch Vorgesetzte Person: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r... ...Respektiert Sie als Person.</i>	-.09**			
Q63b	Vorgesetzte Person lobt und gibt Anerkennung: <i>...Gibt Ihnen Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten.</i>	-.11***			
Q63c	Vorgesetzte Person bringt Menschen zur erfolgreichen Zusammenarbeit: <i>...bringt Menschen erfolgreich dazu, zusammenzuarbeiten.</i>	-.05			
Q63d	Vorgesetzte Person unterstützt bei der Erledigung von Arbeiten: <i>...unterstützt Sie bei der Erledigung der Arbeit.</i>	-.07*			
Q63e	Vorgesetzte Person gibt hilfreiches Feedback: <i>...gibt Ihnen hilfreiches Feedback zu Ihrer Arbeit.</i>	-.09**			
Q63f	Vorgesetzte Person unterstützt und fördert die Entwicklung: <i>...unterstützt und fördert Ihre Entwicklung.</i>	-.08*			

5.4.6 Merkmale der Organisation und Erschöpfung

Auch beim Zusammenhang von Merkmalen der Organisation und Erschöpfung zeigt sich bei den Extremen ein ein-Drittel-zwei-Drittel-Verhältnis (Abbildung 27): 57% der Beschäftigten, die ihre Organisationsmerkmale ziemlich negativ bewerten (Ausprägung 2), fühlen sich meistens oder immer nach der Arbeit erschöpft, bei jenen, welche die Merkmale der Organisation sehr positiv sehen, sind dies nur 29%. Darüber hinaus fällt auf, dass keine Person in Organisationen mit schlechten Merkmalen angibt, nie erschöpft zu sein.

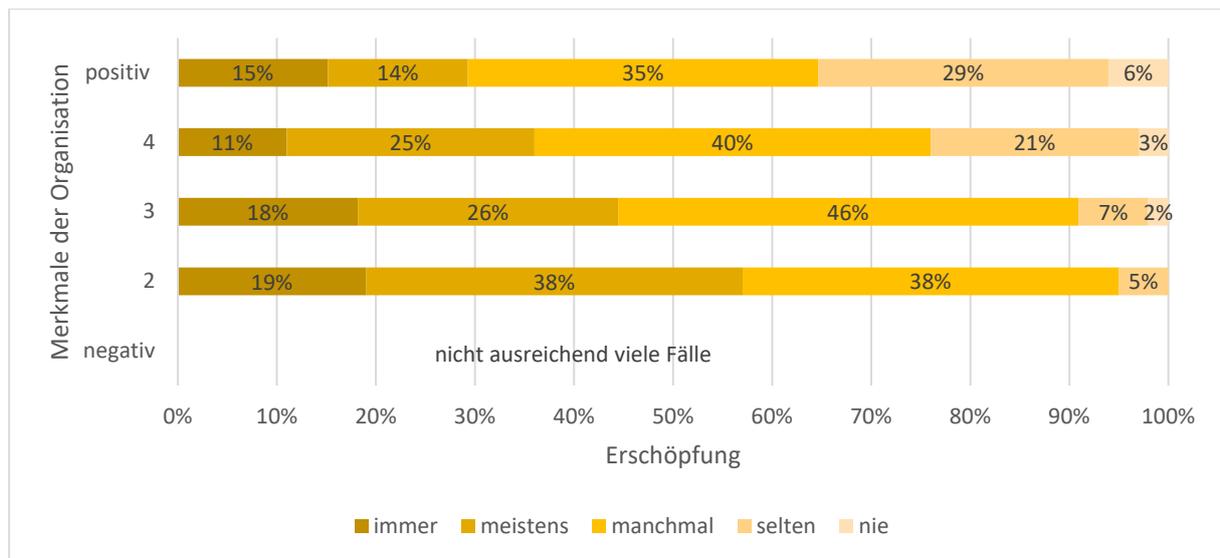


Abbildung 27: Merkmale der Organisation und Erschöpfung (n=873; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Auch hier ist der vorhandene Zusammenhang deutlich aber nicht besonders stark ausgeprägt (Tabelle 55). Bei den jüngeren Beschäftigten (25-39) ist der Zusammenhang stärker als bei den älteren, bei Vollzeitbeschäftigten stärker ausgeprägt als bei jenen, die Teilzeit arbeiten. Ansonsten zeigen sich wenig Differenzierungen.

Tabelle 55: Regression Merkmale der Organisation und Erschöpfung.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Erschöpfung			
		β			
Merkmale der Organisation (gut):Indikator		-.15***			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		-.14**		-.18***	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		-.21	-.23***	-.05	-.14
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		-.08		-.18***	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		-.11*		-.19***	
nach Item (Einzelfrage):					
Q70a	Mitarbeitende erhalten Anerkennung: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Die Mitarbeitenden erhalten Anerkennung, wenn sie gute Arbeit geleistet haben.</i>	-.12***			
Q70b	Vertrauen durch Geschäftsleitung, dass Mitarbeitende gute Arbeit leisten: <i>...Die Geschäftsleitung vertraut den Mitarbeitenden, dass sie gute Arbeit leisten.</i>	-.07*			
Q70c	Faire Konfliktlösung: <i>...Konflikte werden fair gelöst.</i>	-.14***			
Q70d	Faire Aufgabenverteilung: <i>...Die Arbeit wird fair verteilt.</i>	-.12***			
Q70f	Mitarbeitende vertrauen der Geschäftsleitung: <i>...Im Allgemeinen vertrauen die Mitarbeiter der Geschäftsleitung.</i>	-.13***			

Q89c	Anerkennung für die Arbeit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu?</i> <i>...Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe.</i>	-.15***
------	---	---------

5.4.7 Kollegiales Umfeld und Erschöpfung

In Abbildung 28 (kollegiales Umfeld) sind kaum Auffälligkeiten zu entdecken. Die Ausprägungen bei „meistens“ und „immer“ sind (summiert) jeweils sehr ähnlich hoch.

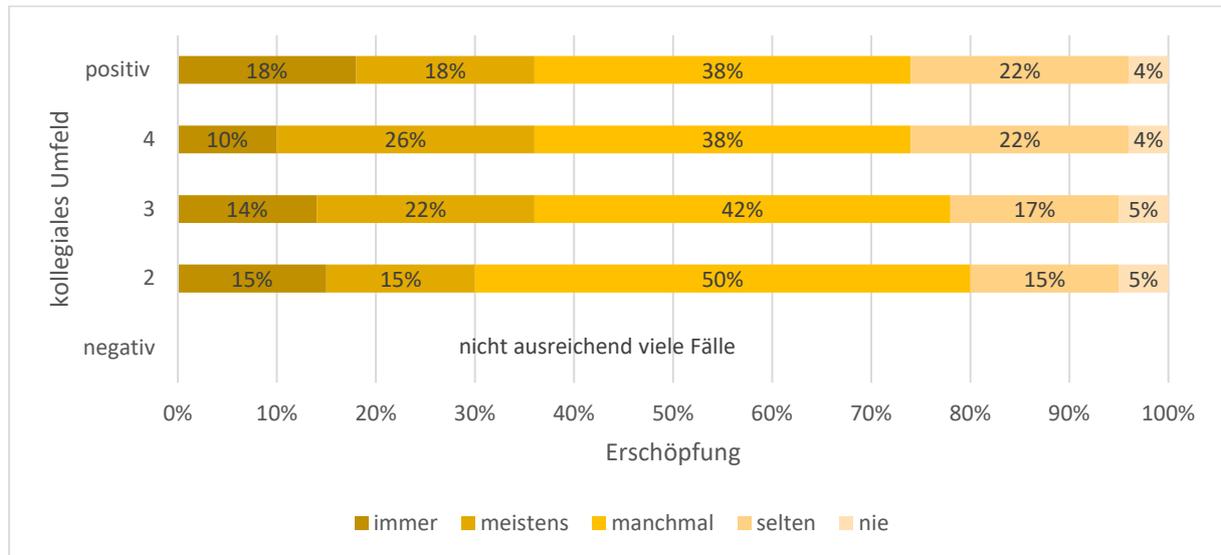


Abbildung 28: Kollegiales Umfeld und Erschöpfung (n=871; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Insgesamt kann kein Zusammenhang zwischen dem kollegialen Umfeld und der Erschöpfung ermittelt werden (Tabelle 56). Es gibt zwei Einzelitems, bei welchen Zusammenhänge nachgewiesen werden konnten. Dabei ist jedoch ein Zusammenhang positiv und ein anderer negativ.

Tabelle 56: Regression kollegiales Umfeld und Erschöpfung.

Unabhängige Variable		Abhängige Variable: Erschöpfung			
		β			
Kollegiales Umfeld (gut): Indikator		-.00			
nach Geschlecht		männlich		weiblich	
		.02		-.03	
nach Alter		15-24	25-39	40-54	55+
		-.09	-.06	.09	-.02
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)		bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
		.12		-.06	
nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion		Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion	
		.03		-.01	
nach Item (Einzelfrage):					
Q61a	Hilfe und Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen: <i>Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt:</i> <i>...Ihre Kollegen/Kolleginnen helfen Ihnen und unterstützen Sie.</i>	.07*			

Q70e	Gute Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen: <i>Die nächsten Fragen beziehen sich auf Ihren Arbeitsplatz. Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht zu? ...Es herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen/Kolleginnen.</i>	-.08*
Q89d	Gute Beziehung mit Arbeitskollegen und -kolleginnen: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? ...Ich komme im Allgemeinen mit meinen Arbeitskollegen/-kolleginnen gut aus.</i>	-.05

5.4.8 Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung

Ein klares Muster ist im Diagramm zur Beschäftigungssicherheit ebenfalls nicht zu erkennen (Abbildung 29). Zu sehen ist aber immerhin, dass der Anteil der Personen, welche eine sehr tiefe Beschäftigungssicherheit haben, häufiger „immer“ erschöpft sind als die Personen mit höherer Beschäftigungssicherheit.

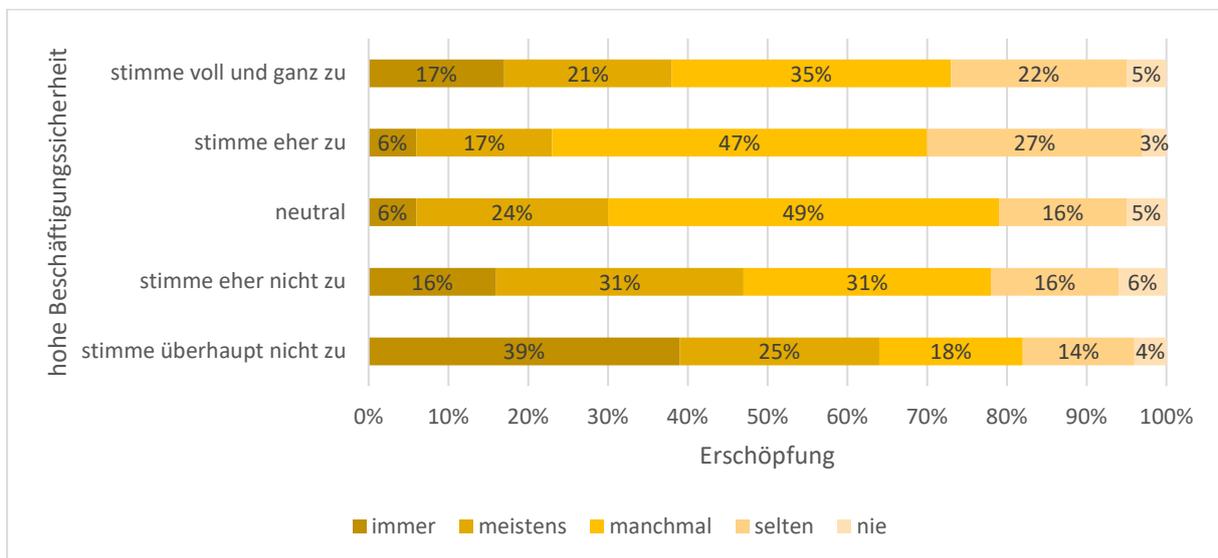


Abbildung 29: Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung (n=820; weiterführende Informationen in den Kreuztabellen im Anhang A).

Insgesamt zeigen sich mit Ausnahme der Vollzeitbeschäftigten keine Zusammenhänge zwischen Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung (Tabelle 57).

Tabelle 57: Regression Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung.

Unabhängige Variable	Abhängige Variable: Erschöpfung			
	β			
Beschäftigungssicherheit (hoch): Indikator	-.05			
nach Geschlecht	männlich		weiblich	
	-.08		-.01	
nach Alter	15-24	25-39	40-54	55+
	-.07	-.08	-.05	.02
nach Anstellungsgrad (Stunden pro Woche)	bis 60% (bis 24h)		60% und mehr (24h und mehr)	
	.14		-.10*	

nach Qualifikation und Funktion		weder Hochschulbildung noch Führungsfunktion	Hochschulbildung und/oder Führungsfunktion
		-.07	.03
nach Item (Einzelfrage):			
Q89g	Beschäftigungssicherheit: <i>Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu?</i> <i>...Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren.</i>	(Einzelfrage = Indikator)	

5.4.9 Zusammenfassung Erschöpfung

Die Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit der Erschöpfung werden in Abbildung 30 nochmals aufgezeigt.

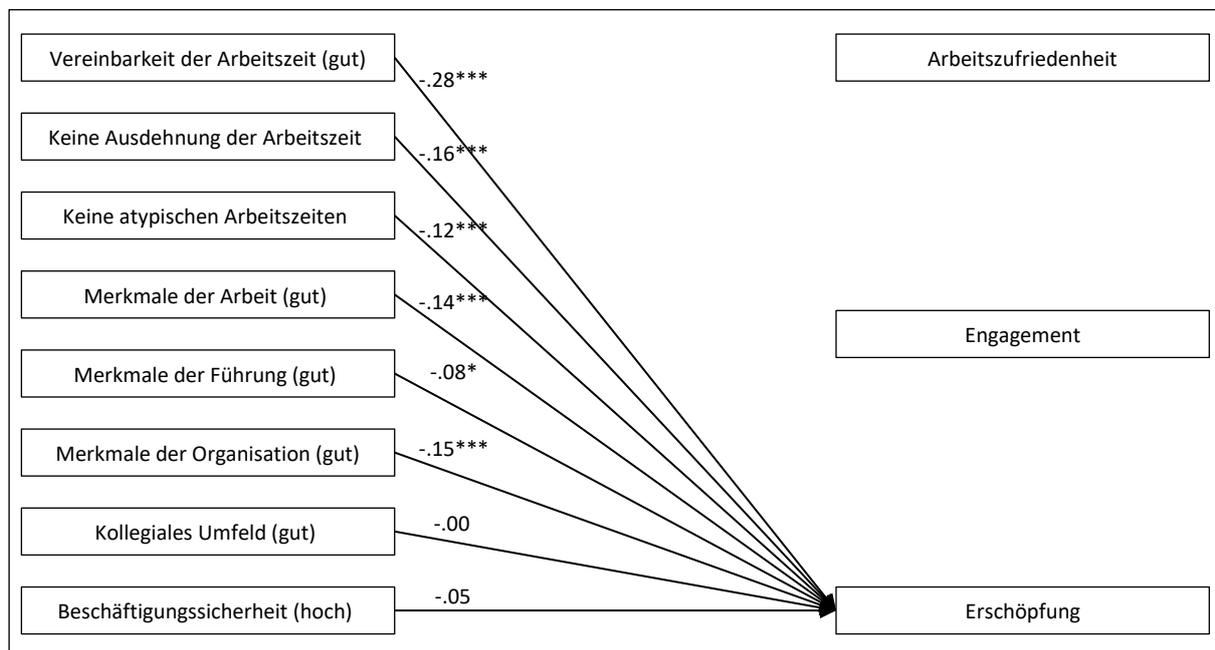


Abbildung 30: Zusammenhänge der ausgewählten Arbeitsbedingungen mit der Erschöpfung (β-Werte).

Bei der Erschöpfung zeigt sich, dass sich ein gutes Drittel der Schweizer Beschäftigten nach der Arbeit meistens oder sogar immer erschöpft fühlt. Je nachdem, unter welchen Arbeitsbedingungen sie arbeiten, kann diese Zahl bedeutend grösser sein.

Länge, Lage und Vereinbarkeit der Arbeitszeit

Besonders starke Zusammenhänge mit der Erschöpfung zeigen sich bei jenen Beschäftigten, die

- ihre Arbeitszeiten nicht gut mit ihren sozialen und privaten Verpflichtungen vereinbaren können,
- mehr als 10 Tage im Monat länger als 10 Stunden pro Tag arbeiten,
- von „multiplen“ atypischen Arbeitszeiten betroffen sind.

Auffällig ist der stärkere Zusammenhang von ungünstigen Arbeitszeiten mit Erschöpfung bei den jungen Arbeitnehmenden.

Arbeit und Arbeitsumfeld

Insgesamt konnten bei den Verbindungen Führungsmerkmale und Erschöpfung, Organisationsmerkmale und Erschöpfung sowie Arbeitsinhalte und –organisation und Erschöpfung keine besonders starken Zusammenhänge mit der Erschöpfung nach der Arbeit festgestellt werden. Einige spezifische Aspekte spielen aber gleichwohl eine Rolle. Stark von Erschöpfung bedroht sind Beschäftigte, die eintönige Arbeit verrichten. Die freie Pausenwahl hingegen trägt dazu bei, die Erschöpfung zu verringern. Gute Führung trägt insgesamt zum Schutz vor Erschöpfung bei, ebenso ein gutes Organisationsklima. Keinen eindeutigen Zusammenhang gibt es zwischen der Qualität des kollegialen Umfelds und der wahrgenommenen Erschöpfung.

Beschäftigungssicherheit

Auch zwischen der Beschäftigungssicherheit und der Erschöpfung nach der Arbeit scheint es keinen Zusammenhang zu geben.

5.5 Zusammenhänge zwischen den Indikatoren

Bei der Vorstellung und Diskussion der in diesem Bericht untersuchten Faktoren zur Beschreibung der Arbeitsbedingungen und der Merkmale guter Arbeit (vgl. Kapitel 2 und 3) wird ersichtlich, dass sowohl einige der unabhängigen wie der abhängigen Variablen untereinander korrelieren sollten. Diese Zusammenhänge zwischen den Indikatoren sind zum einen auf deren theoretische Konstruktion zurückzuführen, die beispielsweise bei den Indikatoren „Arbeitszufriedenheit“ und „Engagement“ einige Parallelen aufweist, zum anderen auch darauf, dass bestimmte Merkmale in der betrieblichen Realität eng miteinander verknüpft sind. Und es gibt bereits zahlreiche Untersuchungen, die viele dieser Zusammenhänge nachgewiesen haben, einige dieser Studien wurden in den vorgängigen Kapiteln erwähnt. Da in diesem Bericht nicht der Anspruch besteht, einen Beitrag zur Theoriebildung zu leisten, werden diese Untersuchungen an dieser Stelle aber nicht referiert und als Bezugspunkt für die eigenen Ergebnisse herangezogen. Es erfolgt lediglich ein Überblick über die Interkorrelationen der Variablen für die Beschäftigten in der Schweiz (Tabelle 58).

Tabelle 58: Korrelationen (Spearman) der Indikatoren.

		Variable / Indikator	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
UV	1	Vereinbarkeit der Arbeitszeit (gut)										
UV	2	Keine Ausdehnung der Arbeitszeit	.21**									
UV	3	Keine atypischen Arbeitszeiten	.21**	.22**								
UV	4	Merkmale der Arbeit (gut)	.15**	-.26**	.07*							
UV	5	Merkmale der Führung (gut)	.27**	-.03	.03	.35**						
UV	6	Merkmale der Organisation (gut)	.28**	.05	.09**	.35**	.66**					
UV	7	Kollegiales Umfeld (gut)	.19**	-.07*	.01	.25**	.51**	.55**				
UV	8	Beschäftigungssicherheit (hoch)	.16**	-.08*	.02	.20**	.34**	.37**	.34**			
AV	9	Arbeitszufriedenheit	.39**	.00	.10**	.34**	.53**	.54**	.39**	.36**		
AV	10	Engagement	.33**	-.04	.09**	.35**	.48**	.50**	.41**	.30**	.58**	
AV	11	Erschöpfung	-.26**	-.16**	-.14**	-.16**	-.08*	-.15**	-.01	-.02	-.20**	-.10**

* Die Korrelation ist auf dem 0,05 Niveau signifikant (zweiseitig).
 ** Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Bei Betrachtung der Korrelationen zwischen den verwendeten Variablen fällt zunächst auf, dass die Korrelationskoeffizienten der Tabelle weitestgehend sehr nahe an die Regressionskoeffizienten, die in den vorangehenden Abschnitten vorgestellt wurden, herankommen oder gar gleich hoch sind. Die Unterschiede zu den Regressionskoeffizienten können unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass der Regression und der Korrelation eine unterschiedliche Art der Berechnung zugrunde liegt²⁰. Andererseits können Unterschiede auch darauf zurückgeführt werden, dass die Variablen-Verbindungen bei den Regressionsberechnungen jeweils einzeln und nicht in einem Gesamtmodell erfolgt sind. Vereinfacht gesagt können sich die Effekte so nicht ausgleichen resp. gegenseitig kontrollieren, wie es in einem Gesamtmodell der Fall wäre. In der Korrelationstabelle hingegen werden alle Variablen in einem Modell verrechnet.

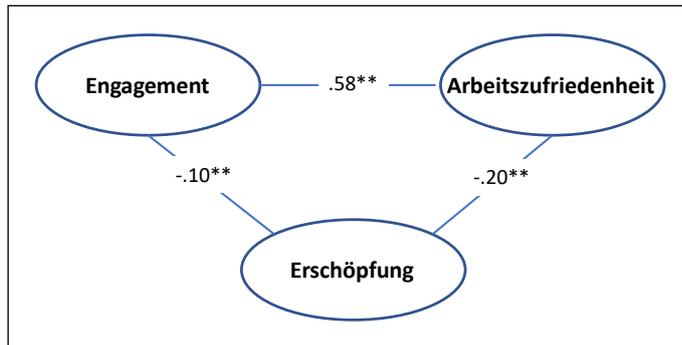


Abbildung 31: Korrelationen zwischen den abhängigen Variablen.

Bei der Betrachtung der drei abhängigen Variablen (Abbildung 31) fällt vor allem die starke Korrelation zwischen Engagement und Arbeitszufriedenheit auf. Zwar sind die beiden Faktoren nicht gleichzusetzen, die Wahrscheinlichkeit ist aber hoch, dass sehr zufriedene zugleich sehr engagierte Mitarbeitende sind. Das gleiche könnte aber auch umgekehrt gelten, womit gesagt werden soll, dass es zwischen diesen beiden Indikatoren keine eindeutige Wirkrichtung

zu geben scheint und es - bei einem Blick auf die theoretischen Grundlagen zu diesen Konzepten und in die betriebliche Realität - am wahrscheinlichsten erscheint, dass diese Faktoren sich gegenseitig bedingen. Einen nicht sehr starken, aber immerhin bedeutenden (negativen) Zusammenhang gibt es zwischen dem Engagement und der Erschöpfung. Alltagssprachlich formuliert heisst dieses Resultat, dass mit hohem Engagement insgesamt eine tiefere Erschöpfung einhergeht. Auch zwischen der Erschöpfung und der Arbeitszufriedenheit gibt es einen bedeutenden (negativen) Zusammenhang. Wahrscheinlich ist an dieser Stelle die Interpretation zulässig, dass Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen einen gewissen Schutz vor gefühlter Erschöpfung bieten kann.

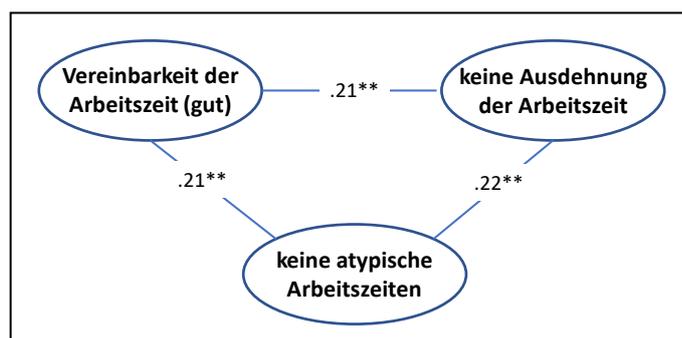


Abbildung 32: Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen der Arbeitszeiten.

Bei der Untersuchung, welche Verbindung zwischen der Gestaltung der Arbeitszeit und der Bewertung der eigenen Arbeitssituation besteht, steht ganz klar die Vereinbarkeit der Arbeit mit den privaten und sozialen Verpflichtungen im Vordergrund. Den Zusammenhängen nach zu urteilen hat die Vereinbarkeit wahrscheinlich einen sehr grossen Einfluss auf die Zufriedenheit, das Engagement und auch auf die wahrgenommene Erschöpfung. Demgegenüber

sind die Verbindungen langer oder atypischer Arbeitszeiten mit dem Engagement vergleichsweise gering. Abbildung 32 zeigt allerdings, dass die Vereinbarkeit zwar nicht sehr stark, aber eindeutig mit langen und atypischen Arbeitszeiten zusammenhängt und man darf wahrscheinlich behaupten, dass in diesem Trio die Vereinbarkeit die abhängige Variable ist, dass man also sagen kann, dass sich über-

²⁰ Wobei an dieser Stelle zu erwähnen ist, dass Regressionen auf Korrelationen beruhen (Schendera, 2014).

lange und atypische Arbeitszeiten negativ auf die Vereinbarkeit auswirken. Weiter zeigt sich, dass überlange häufig mit atypischen Arbeitszeiten einhergehen, womit sich die mit diesen Arbeitsformen verbundenen Risiken erhöhen könnten.

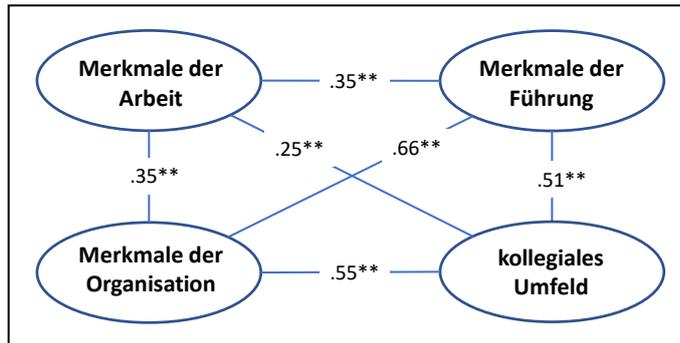


Abbildung 33: Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen des Arbeitsumfeldes.

Die stärkste Korrelation überhaupt zwischen zwei Variablen in dieser Untersuchung existiert zwischen den Indikatoren „Merkmale der Führung“ und „Merkmale der Organisation“ (Abbildung 33). Auch in diesem Fall gibt es keine eindeutige Wirkrichtung. Zum einen wird das Klima einer Organisation in hohem Masse vom Verhalten der Vorgesetzten geprägt. Auf der anderen Seite hat die Organisationskultur einen hohen Einfluss auf eben dieses

Vorgesetztenverhalten. In der betrieblichen Praxis zeigt sich häufig deutlich, wie sich diese Faktoren gegenseitig bedingen und verstärken. Diese Beobachtung scheint sich durch den starken statistischen Zusammenhang zu bestätigen. Quasi eingebunden in diesen Zusammenhang ist die Qualität des kollegialen Umfelds, die ebenfalls hoch mit den beiden anderen Indikatoren korreliert. Hier kann man vorsichtig vermuten, dass das kollegiale Umfeld eher vom Organisationsklima und vom Vorgesetztenverhalten beeinflusst wird als umgekehrt. Etwas loser sind die Merkmale der Arbeit (partizipative Arbeitsorganisation) mit den anderen drei Indikatoren verkoppelt. Dies ist einleuchtend, da die generelle Gestaltung von Arbeitsprozessen - und damit die Festlegung der Freiräume bei der Arbeit - meist unabhängig vom unmittelbaren Vorgesetzten durch die Leitung der Organisation geschieht, wobei der Vorgesetzte durch seine Interpretation der Freiräume und Regeln allerdings durchaus Einfluss hat, was sich auch bei der entsprechenden Korrelation zeigt. Gute oder schlechte (gemessen am Grad der Partizipationsmöglichkeiten) Arbeit steht deutlich mit dem Organisationsklima und der Qualität des kollegialen Umfelds in Verbindung, wobei auch hier die Wirkrichtung noch genauer untersucht werden müsste.

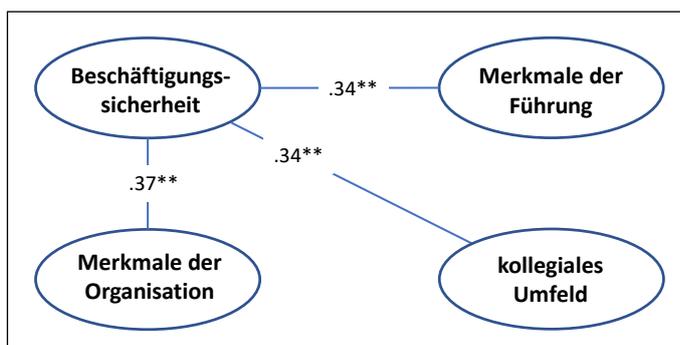


Abbildung 34: Korrelationen zwischen der unabhängigen Variable Beschäftigungssicherheit und anderen unabhängigen Variablen.

Die wahrgenommene Beschäftigungssicherheit steht in einem deutlichen Zusammenhang mit der Qualität des Organisationsklimas, der Führung und dem kollegialen Umfeld (Abbildung 34). Auch hier sind wieder zwei Interpretationen zur Wirkrichtung möglich. So kann es sein, dass Arbeitnehmende, die um ihren Arbeitsplatz fürchten, eine negativere Bewertung ihrer Arbeitsumgebung haben, als ihre nicht gefährdeten Kolleginnen und Kollegen.

Es kann aber auch sein, dass in Unternehmen, in denen das Organisationsklima, das Führungsverhalten und die kollegiale Zusammenarbeit gut sind, sich weniger Beschäftigte von Entlassung bedroht sehen als in anderen Betrieben.

6 Ausgewählte Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Engagement und Erschöpfung

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieser Studie, dass sich die erwartbaren Zusammenhänge zwischen der Arbeitssituation und der Arbeitszufriedenheit, dem Engagement und der Erschöpfung, wie sie in vorangegangenen Untersuchungen nachgewiesen werden konnten, tendenziell auch für die Arbeitnehmenden in der Schweiz zeigen lassen (Schaufeli & Enzmann, 1998; ten Brummelhuis et al., 2011; Ulich & Wülser, 2015).

Bei der Darstellung der Ergebnisse der Studie wird in diesem Bericht neutral von statistischen *Zusammenhängen* zwischen den ausgewählten unabhängigen und abhängigen Variablen gesprochen. Wenn man aber darüber nachdenken will, was die praktischen Konsequenzen dieser Ergebnisse für das Handeln von verantwortlichen Akteuren und Akteurinnen in Betrieben und Organisationen und in deren Umfeld sind, kommt man nicht darum herum, eindeutige *Wirkungen* zu unterstellen: Das Vorgesetztenverhalten hat Auswirkungen auf das Engagement von Mitarbeitenden, die Life-Domain Balance beeinflusst die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten, und nicht etwa umgekehrt. Diese Wirkungszusammenhänge werden von zahlreichen vorausgegangenen quantitativen und qualitativen Studien immer wieder bestätigt. Eine kleine Auswahl dieser Untersuchungen wurde in den Kapiteln 2 und 3 vorgestellt.

Da in diesem Bericht eine relativ grosse Zahl von abhängigen (Bewertung der Arbeit aus Perspektive von Arbeitnehmenden) und unabhängigen Variablen (Arbeitssituation) aufgenommen und in vielfältiger Form auf Zusammenhänge untersucht werden, ergibt sich ein umfassendes Gesamtbild. Ohne alle wichtigen Details dieses Bildes noch einmal nachzuzeichnen (vgl. dazu die jeweiligen Zusammenfassungen zum Abschluss der Unterkapitel in Kapitel 5) sollen hier einige Aspekte betont werden, die besonders auffällig sind und zudem eine grosse Bedeutung für die Praxis in Unternehmen und Organisationen haben.

Zunächst ist dies der grosse Einfluss, den das Verhalten von Vorgesetzten und der Umgang mit den Beschäftigten in der Organisation insgesamt auf die von den Beschäftigten wahrgenommene Qualität der Arbeit haben. Bezogen auf die Vorgesetzten ist es vor allem die *Unterstützung* und die *Förderung*, welche das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern, in den Unternehmen insgesamt steht die *Anerkennung* der Leistung der Mitarbeitenden im Vordergrund. Aber auch alle anderen Faktoren, die eine gute Führung und ein gutes Organisationsklima ausmachen, wirken sich deutlich positiv auf Zufriedenheit und Engagement aus. Gleichzeitig wird durch gutes Vorgesetztenverhalten und Organisationsklima auch die Erschöpfung nach der Arbeit zumindest ein wenig reduziert.

Anerkennung der Leistung von Arbeitnehmenden und Unterstützung durch die Vorgesetzten: dies sind auf den ersten Blick einfach zu erreichende Veränderungen, welche nicht nur die Arbeit für die Arbeitnehmenden verbessern, sondern zumindest indirekt auch deren Leistung für das Unternehmen steigern. Nach den zahlreichen Erfahrungen der Autoren in betrieblichen Forschungs- und Gestaltungsprojekten (Pekruhl, 2006) zeigt sich auf den zweiten Blick aber in vielen Fällen, dass eine mangelnde Wertschätzung der Mitarbeitenden in den entsprechen Unternehmen viel mit dem dort vorherrschenden Menschbild und damit mit der Kultur der Organisation zu tun hat. Beides ist sehr widerstandsfähig gegenüber Veränderungen. Die Aufklärung darüber, dass solche Veränderungen in jeder Hinsicht positive Auswirkungen hätten, kann ein erster Schritt auf dem Weg zur Verbesserung sein.

Das zweite zentrale Ergebnis der Studie ist, dass im Hinblick auf Zufriedenheit und Engagement die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit den privaten und sozialen Verpflichtungen ausserordentlich relevant ist. Damit rücken betriebliche Prozesse zur Regelungen der individuellen flexiblen Arbeitszeiten genauso in das Blickfeld wie der gesetzliche Rahmen, innerhalb dessen Vereinbarungen getroffen werden können, die eine gute Life-Domain Balance möglich machen. Eine Rolle spielt dabei auch die Länge

und die Lage der Arbeitszeit, nämlich durch ihren negativen Einfluss auf diese Vereinbarkeit. Arbeitnehmende scheinen insgesamt wenig bereit zu sein, ihre persönlichen Planungen von den Anforderungen des Arbeitsplatzes abhängig zu machen bzw. reagieren mit stark nachlassender Zufriedenheit und deutlich verringertem Engagement, wenn sie dazu gezwungen sind. Bemerkenswert ist, dass auch die Erschöpfung nach der Arbeit durch eine gute Life-Domain Balance substantziell reduziert werden kann; tatsächlich hat unter den in dieser Studie untersuchten Arbeitsbedingungen die gute Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den privaten und sozialen Verpflichtungen den stärksten positiven Einfluss auf die Erschöpfung.

Die Rücksichtnahme auf die Life-Domain Balance der Mitarbeitenden ist aus der Perspektive der Unternehmen eine grosse Herausforderung, stehen doch die Interessen der Betriebe nach einer flexiblen Anpassung der Arbeitszeiten an die betrieblichen Herausforderungen nicht selten im Widerspruch zu den individuell sehr unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Für die Unternehmen gilt es, hier eine gute Balance zu finden zwischen den primär betrieblichen Interessen und den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden, die aber schliesslich zumindest sekundär Auswirkungen auch für den Betrieb haben, der vom Engagement und der Zufriedenheit der Arbeitnehmenden profitiert.

Für Betriebe und Mitarbeitende gilt es, hier eine gefährliche Falle zu vermeiden: Lange tägliche Arbeitszeiten sowie Arbeit in der Nacht, an Wochenenden oder in Schichtsystemen stehen nach den Ergebnissen der vorliegenden Studie kaum in Verbindung mit der Arbeitszufriedenheit oder dem Engagement von Beschäftigten. Dies könnte bedeuten, dass Länge und Lage der Arbeitszeit für die Beschäftigten kaum eine Rolle spielen und dementsprechend zur Disposition stehen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass eben diese Life-Domain Balance bei überlangen und atypisch gelegenen Arbeitszeiten nur schwer aufrechtzuerhalten ist. Wichtiger noch bleibt festzuhalten, dass ungünstige Arbeitszeiten mit überdurchschnittlich starker Erschöpfung von Beschäftigten in Zusammenhang stehen. Hier ist in seinen Konturen das Konzept der „Interessierten Selbstgefährdung“ (Krause, 2009; Krause et al., 2012; Peters, 2011) zu erkennen: Beschäftigte arbeiten gerne lange und angestrengt, weil die Arbeit sie herausfordert, übersehen dabei aber ihre körperliche und psychische Beanspruchung und laufen so Gefahr, ihre Gesundheit nachhaltig zu schädigen.

Die Bewertung der Arbeit durch die Mitarbeitenden wird nicht allein durch die beiden hervorgehobenen Faktoren beeinflusst. Als sehr wichtig erweist sich auch die Gestaltung und Organisation der Arbeit. Vor allem die Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden führen zu hohem Engagement und Zufriedenheit. Moderne Systeme der Arbeitsorganisation, von „Holacracy“ bis zu „agilen Teams“ (Bahlow & Kullmann, 2018) basieren auf eben einer solchen Selbstorganisation der Beschäftigten, haben also nicht nur direkten Einfluss auf die Produktivität der Arbeit und die Innovationskraft des Unternehmens, sondern verbessern auch die Qualität der Arbeit für die Mitarbeitenden, mit allen positiven Konsequenzen für das Unternehmen. Mit der weiteren Verbreitung solcher Systeme selbstorganisierter Arbeit würde damit auch die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden in den Betrieben steigen.

Schliesslich zeigt sich, dass auch die Beschäftigungssicherheit einen Einfluss auf die Bewertung der Arbeitssituation hat. Im Gegensatz zu den individuellen Mitwirkungsmöglichkeiten, die dem allgemeinen Trend folgend steigen sollten, geht die Entwicklung hier möglicherweise in eine andere Richtung. Denn Unternehmen sind zunehmend darauf angewiesen, numerisch und funktional flexibel auf konjunkturelle Schwankungen und technische und ökonomische Entwicklungen zu reagieren (Meissner et al., 2016). Diese Flexibilität ist die wesentliche Ursache dafür, dass das Modell der lebenslangen Beschäftigung in einem Unternehmen weitgehend ausgelaufen ist. Auch gut qualifizierte Beschäftigte in erfolgreichen Unternehmen müssen somit damit rechnen, mittelfristig ihren aktuellen Job zu verlieren. Zunehmend scheint auch der öffentliche Sektor von dieser Entwicklung betroffen zu sein. Einen Ausweg aus diesem Dilemma weist das Konzept der Employability: Unternehmen qualifizieren ihre Mitarbeitenden nicht nur

für die eigene Organisation, sondern allgemein für den Arbeitsmarkt, so dass ein Wechsel des Arbeitsplatzes nicht mehr so bedrohlich wirkt und Zufriedenheit und Engagement entsprechend weniger beeinträchtigt werden, wenn sich ein solcher Wechsel ankündigt.

7 Referenzen

- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (13. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bahlow, J. & Kullmann, G. (2018). *Agile Teams. Neue Herausforderungen fokussiert meistern*. Göttingen: BusinessVillage.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- BAuA, B. f. A. u. A. (2008). *Im Takt? Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen*. Dortmund: BAuA.
- BFS. (2016). *Bundesamt für Statistik, Arbeitsmarktindikatoren 2016*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.520083.html> [01.05.2018].
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung Verschiedener Formen von "Arbeitszufriedenheit". *Arbeit und Leistung*, 28, 281-284.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Hans Huber.
- Bühl, A. (2014). *SPSS 22 – Einführung in die moderne Datenanalyse*. Hallbergmoos: Pearson.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aufl.). München: Pearson.
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Hillsdale: Erlbaum.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Cronbach, L. L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Dorsewagen, C., Krause, A., Lehmann, M. & Pekruhl, U. (2012). *Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung*. Verfügbar unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/flexible-arbeitszeiten-in-der-schweiz---auswertung-einer-repraes.html [01.05.2018].
- Felfe, J. (2008). *Mitarbeiterbindung*. Göttingen: Hogrefe.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4. Aufl.). London: Sage.

- Fischer, L. (2006). Arbeitszufriedenheit: Steuerungstechnik der Arbeitsmoral oder mess-sensibles Artefakt? Die Forschungsarbeiten im Überblick. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde*. Göttingen: Hogrefe.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4. Aufl.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hakanen, J. J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Hrsg.), *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove: Psychology Press.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Hrsg.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove: Psychological Press.
- Hedderich, J. & Sachs, L. (2012). *Angewandte Statistik. Methodensammlung mit R* (14. Aufl.). Berlin: Springer.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Lincolnwood: SSI.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction - job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing* (2. Aufl.). London: Routledge.
- Krause, A. (2009). Interessierte Selbstgefährdung: Was ist das und wie geht man damit um? *HR Today*, 4, 43–45.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswil, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt*. Heidelberg: Springer.
- Krieger, R., Graf, M. & Vanis, M. (2017). *Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 - Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen*. Verfügbar unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/6_europaeische_erhebung_arbeitsbedingungen_2015.html [01.05.2018].
- Krieger, R., Pekruhl, U., Lehmann, M. & Graf, M. (2012). *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010: Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive*. Verfügbar unter https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/5--europaeische-erhebung-ueber-die-arbeitsbedingungen-2010---aus.html [01.05.2018].
- Kuss, A. (2007). *Marktforschung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.

- Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Hrsg.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove: Psychology Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3. Aufl.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation und Persönlichkeit* (14. Aufl.). Reinbek: Rowohlt.
- MEGA. (1982). *Marx, K. & Engels, F. Gesamtausgabe (MEGA). Erste Abteilung, Band 2 (Ökonomisch-Philosophische Manuskripte)*. Berlin: Institut für Marxismus-Leninismus.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (Hrsg.). (2008). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin: Springer.
- Moosbrugger, H. & Schermelleh-Engel, K. (2012). Exploratorische (EFA) und Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA). In A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl., S. 325-342). Berlin: Springer.
- Mummendey, H. D. & Grau, I. (2014). *Die Fragebogen-Methode* (6. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pekruhl, U. (2001). *Partizipatives Management. Konzepte und Kulturen*. München: Hampp.
- Pekruhl, U. (2004). Partizipation im Betrieb. Ein Begriff für drei Konzepte. In E. Latniak & H. Paul (Hrsg.), *Perpektiven der Gestaltung von Arbeit und Technik*. Mering: Rainer Hampp.
- Pekruhl, U. (2006). *Innovative Gestaltung von Arbeit und Organisation. Konzepte und empirische Befunde*. Olten: Habilitationsschrift.
- Pekruhl, U. (2013). Vertrauensarbeitszeit. Ein Gewinn für alle? . *Personal Schweiz, Sonderausgabe*(1).
- Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker, & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement* (S. 105-122). Berlin: edition sigma.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), *Unternehmen Arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (S. 281-298). Zürich: vdf.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004b). *Utrecht work engagement scale*. Verfügbar unter http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf [01.05.2018].
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

- Schendera, C. F. G. (2014). *Regressionsanalyse mit SPSS*. München: Oldenbourg.
- Six, B. & Felfe, J. (2004). Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie 1 - Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie* (S. 597-672). Göttingen: Hogrefe.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks: Sage.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2006). *Job insecurity. A literature review*. Verfügbar unter <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.517.3749&rep=rep1&type=pdf> [01.05.2018].
- ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B. & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(268-287).
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.). Zürich: vdf.
- Ulich, E. & Wiese, B. (2011). *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven* (6. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Hrsg.), *Research in organizational behavior*. Greenwich: JAI Press.
- Wirtz, A. (2010). *Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten*. Dortmund: BAuA.
- Wooldridge, J. M. (2006). *Introductory econometrics. A modern approach*. Mason: Thomson South-Western.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen*. München: Pearson.
- Zölch, M., Oertig, M. & Calabro, V. (2017). *Flexible Workforce. Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt? Strategien, Modelle, Best Practice*. Bern: Haupt.

Anhang A

In den nachfolgenden Abschnitten sind Informationen zu der EWCS-Erhebung sowie zur Stichprobe der 2015er Erhebung zu finden.

Hinweise zu den EWCS-Untersuchungen von EUROFOUND

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen EUROFOUND führt seit 1990 alle fünf Jahre den European Working Conditions Survey EWCS durch. In dieser repräsentativen Erhebung über die Arbeitsbedingungen in Europa hat die Schweiz im Jahre 2005 erstmals teilgenommen. Damals wurden europaweit Daten von knapp 30'000 Erwerbstätigen aus 31 Ländern erhoben (Krieger et al., 2017; Krieger, Pekruhl, Lehmann & Graf, 2012). 2015 waren es mehr als 43'000 Erwerbstätige aus total 35 Ländern. In der Schweiz wurden Interviews auf Deutsch, Französisch oder Italienisch durchgeführt (Krieger, Graf & Vanis, 2017).

Stichprobe

Die gewichtete schweizerische Stichprobe der EWCS-Erhebung aus dem Jahr 2015 beinhaltet insgesamt 1'006 Personen²¹. Die Stichprobe besteht aus Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung über 15 Jahre alt gewesen sind, in der zurückliegenden Woche während mindestens einer Stunde einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen sind und in einem Privathaushalt gelebt haben (Krieger, Graf & Vanis, 2017)²². Unter den insgesamt 1'006 Rückläufen gibt es 127 Selbständigerwerbende, 878 Arbeitnehmende sowie 1 Person mit fehlenden Werten zur Erwerbstätigkeit²³.

Die Stichprobe der EWCS-Erhebung wurde nach Alter, Geschlecht, Region (NUTS2), Berufsgruppe (ISCO-1 Level) und Wirtschaftszweig (NACE) gewichtet, um den Einfluss von fehlenden Antworten im Hinblick auf die soziodemographische Struktur der Erwerbsbevölkerung zu korrigieren. Die Resultate sind damit repräsentativ für die Schweizer Erwerbsbevölkerung (Krieger, Graf & Vanis, 2017).

Aufgrund des Gewichtungsfaktors sowie aufgrund von verweigerten oder fehlenden Antworten kann sich die Stichprobengrösse von Frage zu Frage unterscheiden. Weiter wird an dieser Stelle auch erwähnt, dass die aufgeführten Prozentwerte der Untersuchung gerundet sind, was dazu führt, dass summierte Prozentwerte teilweise 99% oder auch 101% annehmen können.

Wie in Tabelle 59 ersichtlich, besteht der Rücklauf zu annähernd gleich grossen Teilen aus Frauen und Männern. Beim Alter ist ersichtlich, dass die höchste und tiefste Altersgruppe weniger stark vertreten ist.

²¹ Version Datensatz: 6th EWCS data set for early release - July 2016; inkl. Landwirtschaft.

²² In der Untersuchung von Krieger et al. (2017) wurden Personen aus der Landwirtschaft ausgeschlossen. Die Stichprobengrösse der Untersuchung liegt daher bei gewichteten 870 Arbeitnehmenden und nicht gewichteten 871 Arbeitnehmenden.

²³ Gewichtete Werte. Ungewichtet: 130 Selbständigerwerbende, 875 Arbeitnehmende und 1 Person ohne Angabe.

Tabelle 59: Anhang A: Geschlecht und Altersgruppe.

Frage Q2a, Frage Q2b.

	Arbeitnehmende	
	Anzahl	Prozent
Geschlecht	(n=878)	(gewichtet)
Frauen	436	50%
Männer	442	50%
Altersgruppe	(n=877)	(gewichtet)
15-24	79	9%
25-39	329	38%
40-54	324	37%
55+	145	17%

Der grössere Teil der Beschäftigten arbeitet 60% und mehr (Tabelle 60). Nur etwas mehr als ein Fünftel arbeitet weniger als 60%.

Tabelle 60: Anhang A: Arbeitspensum.

Frage Q2d.

	Arbeitnehmende	
	Anzahl	Prozent
Arbeitspensum	(n=871)	(gewichtet)
Unter 60% Arbeitspensum	183	21%
60% und mehr Arbeitspensum	688	78%

Die Zahlen bei der Ausbildung (Tabelle 61) zeigen auf, dass der grösste Teil der abhängig Beschäftigten eine berufliche Grundbildung als höchste Ausbildung angegeben haben. Etwas weniger als 30% haben einen Hochschulabschluss.

Tabelle 61: Anhang A: Ausbildung.

Frage Q106_country.

	Arbeitnehmende	
	Anzahl	Prozent
Ausbildung	(n=878)	(gewichtet)
Primarschule	14	2%
Sekundarschule / Realschule / Bezirksschule / integrierte Oberstufe / 10. Schuljahr	103	12%
Gymnasium, Kantonsschule	34	4%
Berufsmatur (BMS), Fachmittelschule (FMS)	55	6%
Berufliche Grundbildung (Lehre)	370	42%
Maturitätsschule für Erwachsene (KME)	19	2%
Berufliche Zweitausbildung, Passerelle	48	6%
Bachelor Universität & Fachhochschule, MAS Fachhochschule, eidgenössischer Fachausweis, Pädagogische Hochschule	129	15%
Lizenziat, Master Universität & Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, MAS Universität	93	11%
Dissertation, Doktorat, Habilitation	12	1%

Knapp ein Viertel der Stichprobe ist in einer Führungsfunktion (Tabelle 62).

Tabelle 62: Anhang A: Führungsfunktion.

Frage Q2d.

	Arbeitnehmende	
	Anzahl	Prozent
Arbeitspensum	(n=871)	(gewichtet)
Keine Führungsfunktion	671	76%
Führungsfunktion	200	23%

Die in der Untersuchung verwendete kombinierte Variable von Führungsfunktion und Qualifikation ist in Tabelle 63 aufgeführt. Es zeigt sich, dass diejenigen Personen, welche entweder eine Führungsfunktion innehaben und/oder einen Hochschulabschluss vorweisen können, etwas mehr als 40% ausmachen. Der Rest der Beschäftigten hat weder Führungsfunktion noch Hochschulbildung.

Tabelle 63: Anhang A: Führungsfunktion und/oder Hochschulbildung.

Frage Q2d.

	Arbeitnehmende	
	Anzahl	Prozent
Arbeitspensum	(n=878)	(gewichtet)
Weder Führungsfunktion noch Hochschulbildung	515	59%
Führungsfunktion und/oder Hochschulbildung	362	41%

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige zeigt sich, dass ca. ein Drittel angibt, in nicht öffentlichen Dienstleistungsbereich zu arbeiten (Tabelle 64). Zu knapp einem Viertel geben die Personen der Stichprobe an, im Handel, Transportwesen oder im Gastgewerbe zu arbeiten.

Tabelle 64: Anhang A: Wirtschaftszweige (NACE Rev. 2).

Frage nace6 (Statistical Classification of Economic Activities in the European Community).

	Arbeitnehmende	
	Anzahl	Prozent
Wirtschaftszweige (NACE Rev. 2)	(n=878)	(gewichtet)
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)	8	1%
Industrie und Baubranche (C, D, E, F)	147	17%
Handel, Transportwesen, Gastgewerbe (G, H, I)	200	23%
Öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen (O, P)	113	13%
Gesundheits- und Sozialwesen (Q)	124	14%
Nicht öffentliche Dienstleistungen (J, K, L, M, N, R, S, T, U)	286	33%

Die Personen der Stichprobe sind zu einem grossen Teil in KMU der Grösse 10-249 Personen Tätig. Ca. gleich viele abhängig Beschäftigte arbeiten in kleineren und in grösseren Unternehmen (Tabelle 65).

Tabelle 65: Anhang A: Unternehmensgrösse.

Frage Q16b.

	Arbeitnehmende	
	Anzahl	Prozent
Unternehmensgrösse	(n=854)	(gewichtet)
1 Person	17	2%
2-9 Personen	230	26%
10-249 Personen	381	43%
250+ Personen	226	26%

Indikatorenbildung

Um zu prüfen, ob die zusammengefassten Fragen resp. Items nicht nur inhaltlich, sondern auch rechnerisch dasselbe Konstrukt erfassen, wurden explorative Faktorenanalysen sowie pro Indikator die Zuverlässigkeit (Gütekriterien Reliabilität) berechnet (vgl. 4.2.2). Im Idealfall sollten die Resultate bei den zusammengefassten Items so ähnlich sein, dass sich über die Fragen nur eine gemeinsame zugrundeliegende Komponente resp. ein gemeinsamer Faktor (und nicht mehr) oder mit anderen Worten dasselbe zugrundeliegende inhaltliche Konstrukt abzeichnet. Wenn beispielsweise bei den zusammengefassten Fragen zum Engagement eine Frage integriert würde, welche nicht das Konstrukt Engagement, sondern das Konstrukt Erschöpfung erfasst, wäre anzunehmen, dass diese auf eine andere Komponente laden würde und im Resultat der explorativen Faktorenanalyse nicht einer, sondern zwei Komponenten ersichtlich würden. Die Anzahl der in der vorliegenden Untersuchung ermittelten Komponenten bei den verwendeten Variablen ist in Tabelle 66 in der letzten Spalte aufgeführt. Für das Gütekriterium Reliabilität²⁴ wurde die innere Konsistenz (Cronbachs Alpha-Werte²⁵) berechnet. Die Resultate dieser Berechnungen sind ebenfalls der Tabelle 66 zu entnehmen. Bei den Variablen, welche lediglich aus einem Item bestehen, konnte weder eine explorative Faktorenanalyse noch das Cronbachs Alpha berechnet werden.

Tabelle 66: Anhang A: Indikatorenbildung.

Indikator und Items (Einzelfragen)	Cronbachs α	Explorative Faktorenanalyse: Anzahl Komponenten
Unabhängige Variablen		
Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit)	(keine Berechnung; 1 Item)	(keine Berechnung; 1 Item)
Arbeitszeit (keine Ausdehnung)	(keine Berechnung; 1 Item)	(keine Berechnung; 1 Item)
Arbeitszeit (nicht atypisch)	.66	1 Komponente
Merkmale der Arbeit (gut)	.82	3 Komponenten
Merkmale der Führung (gut)	.88	1 Komponente
Merkmale der Organisation (gut)	.86	1 Komponente
Kollegiales Umfeld (gut)	.60	1 Komponente
Beschäftigungssicherheit (hoch)	(keine Berechnung; 1 Item)	(keine Berechnung; 1 Item)
Abhängige Variablen		
Arbeitszufriedenheit (gut)	(keine Berechnung; 1 Item)	(1 Item)
Engagement (gut)	.75	1 Komponente
Erschöpfung (hoch)	(keine Berechnung; 1 Item)	(keine Berechnung; 1 Item)

²⁴ Die Reliabilität ist ein wichtiges Gütekriterium zur Beurteilung von Tests resp. zur Beurteilung von Skalen (Kombination von Einzelfragen). Reliabel ist ein Test dann, wenn durch den Test ein Merkmal resp. Konstrukt (z.B. Engagement) exakt und ohne Messfehler gemessen werden kann (Moosbrugger & Kelava, 2008). Mithilfe des Cronbachs Alpha-Koeffizienten können Reliabilitätsschätzungen vorgenommen werden (Bühner, 2011).

²⁵ Der Cronbachs Alpha-Koeffizient ist ein Mass zur Schätzung der inneren Konsistenz von Skalen (Kombination von Einzelfragen) (Cronbach, 1951). Die interne Konsistenz bezieht sich auf die Stärke der Korrelation der kombinierten Einzelfragen untereinander. Bei einer hohen internen Konsistenz korrelieren die Items stark, bei einer tiefen internen Konsistenz schwach (Bühner, 2011). Zur Interpretation der Cronbachs Alpha-Werte kann grundsätzlich die folgende Faustregel Orientierung bieten: > 0.90 exzellent; > 0.80 gut; > 0.70 akzeptabel; > 0.60 fragwürdig; > 0.50 schlecht; ≤ 0,5 inakzeptabel (George & Mallery, 2003). Je nach Verwendung der Skalen gibt es jedoch unterschiedliche Niveaus, welche erreicht werden sollten. Für Tests wie Intelligenztests werden Cronbachs Alpha-Werte von .80 als angemessen betrachtet (Kline, 1999). Dagegen können nach Nunnally (1978) in frühen Forschungsstadien zu bestimmten Konstrukten auch tiefere Cronbachs Alpha-Werte bis .50 ausreichen.

Kreuztabellen Verteilung Arbeitszufriedenheit

Tabelle 67: Anhang A: Kreuztabelle Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=873).

Unabhängige Variable Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit): Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
überhaupt nicht gut	Anzahl	7	8	10	1
	%	27%	31%	38%	4%
nicht sehr gut	Anzahl	1	23	43	20
	%	1%	26%	49%	23%
gut	Anzahl	7	44	280	98
	%	2%	10%	65%	23%
sehr gut	Anzahl	2	16	119	194
	%	1%	5%	36%	59%

Tabelle 68: Anhang A: Kreuztabelle Ausdehnung der Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit (n=857).

Unabhängige Variable Arbeitszeit (keine Ausdehnung): Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
über 20 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	0	3	1	1
	%	0%	60%	20%	20%
11-20 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	1	0	15	5
	%	5%	0%	71%	24%
6-10 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	2	3	15	11
	%	6%	10%	48%	35%
1-5 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	7	16	96	72
	%	4%	8%	50%	38%
keinen 10h+ Tag im Mt.	Anzahl	9	65	319	216
	%	1%	11%	52%	35%

Tabelle 69: Anhang A: Kreuztabelle atypische Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit (n=873).

Unabhängige Variable Arbeitszeit (nicht atypisch): Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
atypisch	Anzahl	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%
2	Anzahl	0	3	10	8
	%	0%	14%	48%	38%
3	Anzahl	1	21	55	30
	%	1%	20%	51%	28%
4	Anzahl	5	20	100	53
	%	3%	11%	56%	30%
nicht atypisch	Anzahl	11	46	289	221
	%	2%	8%	51%	39%

Tabelle 70: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Arbeit und Arbeitszufriedenheit (n=875).

Unabhängige Variable Merkmale der Arbeit (gut): Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
negativ	Anzahl	2	11	12	1
	%	8%	42%	46%	4%
2	Anzahl	6	21	61	22
	%	5%	19%	55%	20%
3	Anzahl	5	35	134	68
	%	2%	14%	55%	28%
4	Anzahl	3	23	208	138
	%	1%	6%	56%	37%
positiv	Anzahl	2	1	39	83
	%	2%	1%	31%	66%

Tabelle 71: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Führung und Arbeitszufriedenheit (n=868).

Unabhängige Variable Merkmale der Führung (gut): Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufriede- den	zufrieden	sehr zufrieden
negativ	Anzahl	5	1	4	0
	%	50%	10%	40%	0%
2	Anzahl	4	12	15	1
	%	13%	38%	47%	3%
3	Anzahl	8	47	89	20
	%	5%	29%	54%	12%
4	Anzahl	1	27	255	120
	%	0%	7%	63%	30%
positiv	Anzahl	0	5	86	168
	%	0%	2%	33%	65%

Tabelle 72: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Organisation und Arbeitszufriedenheit (n=875).

Unabhängige Variable Merkmale der Organi- sation (gut):Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufriede- den	zufrieden	sehr zufrieden
negativ	Anzahl	1	1	2	0
	%	25%	25%	50%	0%
2	Anzahl	7	7	6	1
	%	33%	33%	29%	5%
3	Anzahl	9	49	72	3
	%	7%	37%	54%	2%
4	Anzahl	1	32	275	123
	%	0%	7%	64%	29%
positiv	Anzahl	0	2	99	185
	%	0%	1%	35%	65%

Tabelle 73: Anhang A: Kreuztabelle kollegiales Umfeld und Arbeitszufriedenheit (n=866).

Unabhängige Variable Kollegiales Umfeld (gut): Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufriede- den	zufrieden	sehr zufrieden
negativ	Anzahl	1	2	3	2
	%	13%	25%	38%	25%
2	Anzahl	5	6	8	0
	%	26%	32%	42%	0%
3	Anzahl	3	32	52	16
	%	3%	31%	50%	16%
4	Anzahl	4	35	253	124
	%	1%	8%	61%	30%
positiv	Anzahl	4	16	133	167
	%	1%	5%	42%	52%

Tabelle 74: Anhang A: Kreuztabelle Beschäftigungssicherheit und Arbeitszufriedenheit (n=816).

Unabhängige Variable Beschäftigungssicher- heit (hoch): Indikator	Abhängige Variable Arbeitszufriedenheit				
		überhaupt nicht zufrieden	nicht sehr zufriede- den	zufrieden	sehr zufrieden
stimme überhaupt nicht zu	Anzahl	5	5	14	5
	%	17%	17%	48%	17%
stimme eher nicht zu	Anzahl	3	29	37	7
	%	4%	38%	49%	9%
neutral	Anzahl	2	18	43	18
	%	2%	22%	53%	22%
stimme eher zu	Anzahl	1	11	131	43
	%	1%	6%	70%	23%
stimme voll und ganz zu	Anzahl	4	24	198	218
	%	1%	5%	45%	49%

Kreuztabellen Verteilung Engagement

Tabelle 75: Anhang A: Kreuztabelle Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Engagement (n=876).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit): Indikator						
überhaupt nicht gut	Anzahl	0	3	11	11	1
	%	0%	12%	42%	42%	4%
nicht sehr gut	Anzahl	0	3	28	45	10
	%	0%	3%	33%	52%	12%
gut	Anzahl	0	13	83	266	70
	%	0%	3%	19%	62%	16%
sehr gut	Anzahl	0	7	33	164	128
	%	0%	2%	10%	49%	39%

Tabelle 76: Anhang A: Kreuztabelle Ausdehnung der Arbeitszeit und Engagement (n=861).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
Arbeitszeit (keine Ausdehnung): Indikator						
über 20 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	0	0	2	1	2
	%	0%	0%	40%	20%	40%
11-20 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	0	1	2	16	3
	%	0%	5%	9%	73%	14%
6-10 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	0	0	4	22	5
	%	0%	0%	13%	71%	16%
1-5 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	0	6	27	103	54
	%	0%	3%	14%	54%	28%
keinen 10h+ Tag im Mt.	Anzahl	0	21	117	334	141
	%	0%	3%	19%	54%	23%

Tabelle 77: Anhang A: Kreuztabelle atypische Arbeitszeiten und Engagement (n=877).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
Arbeitszeit (nicht atypisch): Indikator						
atypisch	Anzahl	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%
2	Anzahl	0	0	4	14	3
	%	0%	0%	19%	67%	14%
3	Anzahl	0	4	30	51	22
	%	0%	4%	28%	48%	21%
4	Anzahl	0	8	29	106	38
	%	0%	4%	16%	59%	21%
nicht atypisch	Anzahl	0	14	93	316	145
	%	0%	2%	16%	56%	26%

Tabelle 78: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Arbeit und Engagement (n=880).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
Merkmale der Arbeit (gut): Indikator						
negativ	Anzahl	0	9	16	2	1
	%	0%	32%	57%	7%	4%
2	Anzahl	0	11	29	58	12
	%	0%	10%	26%	53%	11%
3	Anzahl	0	6	56	140	41
	%	0%	2%	23%	58%	17%
4	Anzahl	0	1	50	226	97
	%	0%	0%	13%	60%	26%
positiv	Anzahl	0	1	5	61	58
	%	0%	1%	4%	49%	46%

Tabelle 79: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Führung und Engagement (n=870).

Unabhängige Variable Merkmale der Führung (gut): Indikator	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
negativ	Anzahl	0	2	2	3	3
	%	0%	20%	20%	30%	30%
2	Anzahl	0	6	13	9	4
	%	0%	19%	41%	28%	13%
3	Anzahl	0	15	57	78	14
	%	0%	9%	35%	48%	9%
4	Anzahl	0	4	63	280	58
	%	0%	1%	16%	69%	14%
positiv	Anzahl	0	0	20	112	127
	%	0%	0%	8%	43%	49%

Tabelle 80: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Organisation und Engagement (n=877).

Unabhängige Variable Merkmale der Organi- sation (gut):Indikator	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
negativ	Anzahl	0	0	1	2	1
	%	0%	0%	25%	50%	25%
2	Anzahl	0	5	7	7	2
	%	0%	24%	33%	33%	10%
3	Anzahl	0	16	61	48	10
	%	0%	12%	45%	36%	7%
4	Anzahl	0	4	73	283	71
	%	0%	1%	17%	66%	16%
positiv	Anzahl	0	2	13	147	124
	%	0%	1%	5%	51%	43%

Tabelle 81: Anhang A: Kreuztabelle kollegiales Umfeld und Engagement (n=874).

Unabhängige Variable Kollegiales Umfeld (gut): Indikator	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
negativ	Anzahl	0	0	5	4	1
	%	0%	0%	50%	40%	10%
2	Anzahl	0	4	7	6	3
	%	0%	20%	35%	30%	15%
3	Anzahl	0	9	36	51	8
	%	0%	9%	35%	49%	8%
4	Anzahl	0	11	75	256	76
	%	0%	3%	18%	61%	18%
positiv	Anzahl	0	3	32	167	120
	%	0%	1%	10%	52%	37%

Tabelle 82: Anhang A: Kreuztabelle Beschäftigungssicherheit und Engagement (n=820).

Unabhängige Variable Beschäftigungssicher- heit (hoch): Indikator	Abhängige Variable Engagement					
		tief	2	3	4	hoch
stimme überhaupt nicht zu	Anzahl	0	2	7	8	11
	%	0%	7%	25%	29%	39%
stimme eher nicht zu	Anzahl	0	11	20	36	8
	%	0%	15%	27%	48%	11%
neutral	Anzahl	0	3	28	45	8
	%	0%	4%	33%	54%	10%
stimme eher zu	Anzahl	0	2	39	123	23
	%	0%	1%	21%	66%	12%
stimme voll und ganz zu	Anzahl	0	6	53	242	145
	%	0%	1%	12%	54%	33%

Kreuztabellen Verteilung Erschöpfung

Tabelle 83: Anhang A: Kreuztabelle Vereinbarkeit der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=876).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
Arbeitszeit (gute Vereinbarkeit): Indikator						
überhaupt nicht gut	Anzahl	0	0	6	13	7
	%	0%	0%	23%	50%	27%
nicht sehr gut	Anzahl	0	3	20	37	27
	%	0%	3%	23%	43%	31%
gut	Anzahl	12	94	194	84	48
	%	3%	22%	45%	19%	11%
sehr gut	Anzahl	25	88	122	60	36
	%	8%	27%	37%	18%	11%

Tabelle 84: Anhang A: Kreuztabelle Ausdehnung der Arbeitszeit und Erschöpfung (n=858).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
Arbeitszeit (keine Ausdehnung): Indikator						
über 20 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	0	0	1	2	2
	%	0%	0%	20%	40%	40%
11-20 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	2	2	2	8	6
	%	10%	10%	10%	40%	30%
6-10 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	1	5	14	4	7
	%	3%	16%	45%	13%	23%
1-5 10h+ Tage im Mt.	Anzahl	5	33	64	61	27
	%	3%	17%	34%	32%	14%
Keinen 10h+ Tag im Mt.	Anzahl	29	145	252	112	74
	%	5%	24%	41%	18%	12%

Tabelle 85: Anhang A: Kreuztabelle atypische Arbeitszeiten und Erschöpfung (n=879).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
Arbeitszeit (nicht atypisch): Indikator						
atypisch	Anzahl	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%
2	Anzahl	0	1	8	9	5
	%	0%	4%	35%	39%	22%
3	Anzahl	2	16	46	22	21
	%	2%	15%	43%	21%	20%
4	Anzahl	9	38	66	49	20
	%	5%	21%	36%	27%	11%
nicht atypisch	Anzahl	26	130	224	114	73
	%	5%	23%	40%	20%	13%

Tabelle 86: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Arbeit und Erschöpfung (n=878).

Unabhängige Variable	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
Merkmale der Arbeit (gut): Indikator						
negativ	Anzahl	2	3	14	8	1
	%	7%	11%	50%	29%	4%
2	Anzahl	2	12	48	25	23
	%	2%	11%	44%	23%	21%
3	Anzahl	7	44	95	59	38
	%	3%	18%	39%	24%	16%
4	Anzahl	22	87	135	79	50
	%	6%	23%	36%	21%	13%
positiv	Anzahl	3	40	52	23	6
	%	2%	32%	42%	19%	5%

Tabelle 87: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Führung und Erschöpfung (n=868).

Unabhängige Variable Merkmale der Führung (gut): Indikator	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
negativ	Anzahl	0	2	1	3	3
	%	0%	22%	11%	33%	33%
2	Anzahl	3	2	13	8	6
	%	9%	6%	41%	25%	19%
3	Anzahl	3	24	72	48	16
	%	2%	15%	44%	29%	10%
4	Anzahl	13	92	165	87	47
	%	3%	23%	41%	22%	12%
positiv	Anzahl	17	64	90	43	46
	%	7%	25%	35%	17%	18%

Tabelle 88: Anhang A: Kreuztabelle Merkmale der Organisation und Erschöpfung (n=873).

Unabhängige Variable Merkmale der Organi- sation (gut):Indikator	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
negativ	Anzahl	0	2	1	0	1
	%	0%	50%	25%	0%	25%
2	Anzahl	0	1	8	8	4
	%	0%	5%	38%	38%	19%
3	Anzahl	3	10	62	35	24
	%	2%	7%	46%	26%	18%
4	Anzahl	15	88	171	109	46
	%	3%	21%	40%	25%	11%
positiv	Anzahl	18	83	101	41	42
	%	6%	29%	35%	14%	15%

Tabelle 89: Anhang A: Kreuztabelle kollegiales Umfeld und Erschöpfung (n=871).

Unabhängige Variable Kollegiales Umfeld (gut): Indikator	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
negativ	Anzahl	1	0	5	2	1
	%	11%	0%	56%	22%	11%
2	Anzahl	1	3	10	3	3
	%	5%	15%	50%	15%	15%
3	Anzahl	5	18	43	23	14
	%	5%	17%	42%	22%	14%
4	Anzahl	16	93	159	107	43
	%	4%	22%	38%	26%	10%
positiv	Anzahl	14	70	123	57	57
	%	4%	22%	38%	18%	18%

Tabelle 90: Anhang A: Kreuztabelle Beschäftigungssicherheit und Erschöpfung (n=820).

Unabhängige Variable Beschäftigungssicher- heit (hoch): Indikator	Abhängige Variable Erschöpfung					
		nie	selten	manchmal	meistens	immer
stimme überhaupt nicht zu	Anzahl	1	4	5	7	11
	%	4%	14%	18%	25%	39%
stimme eher nicht zu	Anzahl	5	12	24	24	12
	%	6%	16%	31%	31%	16%
neutral	Anzahl	4	14	42	20	5
	%	5%	16%	49%	24%	6%
stimme eher zu	Anzahl	5	51	87	31	12
	%	3%	27%	47%	17%	6%
stimme voll und ganz zu	Anzahl	21	96	157	95	75
	%	5%	22%	35%	21%	17%

Erweiterter Anhang B

Der erweiterte Anhang B zur vorliegenden Studie enthält die SPSS-Auswertungen und ist verfügbar unter dem nachfolgenden Link: www.fhnw.ch/wirtschaft/seco2018