Der Arbeitskraftunternehmer

Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit im JD-R Modell

Mareike Fritz, Nisreen Issa, Gesa Müller, Shirley Tuchfeldt, Simon Fietze & Ralph Kattenbach

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V., ISSN 1615-8261
Die Autoren:

**Mareike Fritz, B.Sc. Psychologie**, ist im Bereich Personalmanagement tätig und studiert im Masterprogramm "Human Resource Management/Personalpolitik" an der Universität Hamburg
E-Mail: mareikefritz@web.de

**Nisreen Suzanne Issa, Dipl.-Betriebswirtin**, ist im Bereich Personalberatung tätig und studiert im Masterprogramm "Human Resource Management/Personalpolitik" an der Universität Hamburg
E-Mail: nisreenissa@gmx.de

**Gesa Müller, BBA Baltic Management Studies**, ist im Bereich Nachwuchsprogramme und Personalprojekte tätig und studiert im Masterprogramm "Human Resource Management/Personalpolitik" an der Universität Hamburg
E-Mail: mueller-gesa@web.de

**Shirley Wang Dejin Tuchtfeldt, B.A. Soziologie**, ist im Bereich HR Projektmanagement tätig und studiert im Masterprogramm "Human Resource Management/Personalpolitik" an der Universität Hamburg
E-Mail: s.tuchtfeldt@gmx.de

**Simon Fietze, MBA** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für ABWL, insbesondere Leadership and Labour Relations an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
E-Mail: fietze@hsu-hh.de

**Dr. Ralph Kattenbach** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Personalforschung an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg
E-Mail: ralph.kattenbach@wiso.uni-hamburg.de

Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.
Bericht Nr. 21, Berlin 2011
ISSN 1615-8261

Kontakt zur Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.:
Dr. Renate Ortlieb
Südwestkorso 76
12161 Berlin
Tel.: 030/89739919
Fax: 030/89739919
email: Kontakt@Werkstatt-opf.de
Internet: www.werkstatt-opf.de

Vorstandsmitglieder und wissenschaftlicher Beirat der Werkstatt für Organisations-
und Personalforschung e.V.:
Prof. Dr. Albert Martin
Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Dr. Thomas Mellewigt
Prof. Dr. Eckart Minx
Prof. Dr. Werner Nienhüser
Prof. Dr. Florian Schramm
Inhaltsverzeichnis

TABellenverzeichnis ........................................................................................................ III

ABBILDUNGSVERZEICHNIS ........................................................................................ IV

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS ........................................................................................ V

1 EINLEITUNG .................................................................................................................. 1

2 THEORETISCHER RAHMEN ..................................................................................... 3
  2.1 DAS UNTERNEHMERSCHE SELBST UND DER ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER .................. 3
  2.1.1 DER KATEGORISCHE IMPERATIV DER GEGENWART .................................................. 3
  2.1.2 DER UNTERNEHMER IM UNTERNEHMEN - EIN NEUER ARBEITNEHMENTSYPUS ............ 5
  2.2 DAS JOB DEMANDS-RESOURCES MODELL ............................................................. 8
  2.3 ARBEITZUFRIEDENHEIT .......................................................................................... 10
  2.4 ERSCHÖPFUNG ....................................................................................................... 13
  2.5 DER ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER IM JOB DEMANDS-RESOURCES MODELL ............... 15
    2.5.1 RESOURCEN UND BELASTUNGEN DES ARBEITSKRAFTUNTERNEHMERS .................... 16
    2.5.2 DER ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER UND ARBEITZUFRIEDENHEIT ......................... 18
    2.5.3 DER ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER UND ERSCHÖPFUNG .................................... 20
  2.6 FORSCHUNGSMODELL UND HYPOTHESEN ......................................................... 22

3 METHODISCHER RAHMEN ....................................................................................... 25
  3.1 GRUNDGESAMTHEIT UND STICHPROBE ............................................................. 25
    3.1.1 AUSWAHL DER GRUNDGESAMTHEIT .................................................................. 25
    3.1.2 STICHPROBENVERFAHREN .................................................................................. 26
  3.2 ONLINE-BEFRAUUNG .............................................................................................. 26
  3.3 ENTWICKLUNG DES FRAGEBOGENS ...................................................................... 27
    3.3.1 FRAGEBOGEN DESIGN ........................................................................................ 27
    3.3.2 RATINGSKALE – Form, KATEGORIENZAHL UND BENENNUNG ............................... 28
    3.3.3 PRETEST .............................................................................................................. 30
  3.4 OPERATIONALISIERUNG DER VARIABLEN ............................................................ 31
    3.4.1 UNABHÄNGIGE VARIABLEN ............................................................................... 31
    3.4.2 ABHÄNGIGE VARIABLEN ................................................................................... 42
    3.4.3 DRITTVARIABLEN ................................................................................................ 46
  3.5 DURCHFÜHRUNG DER BEFRAUUNG ..................................................................... 47
  3.6 DATENANALYSEVERFAHREN .................................................................................. 48

4 DATENANALYSE UND ERGEBNISSE ......................................................................... 49
  4.1 DATENGRUNDLAGE .................................................................................................. 49
  4.2 DESKRPTIVE STATISTIK: ARBEITSKRAFTUNTERNEHMEN UND DRITTVARIABLEN .......... 49
  4.3 ARBEITZUFRIEDENHEIT UND ERSCHÖPFUNG BEI ARBEITSKRAFTUNTERNEHMERN UND NICHT-ARBEITSKRAFTUNTERNEHMERN .......................................................... 51
  4.4 RESOURCEN UND BELASTUNGEN BEIM ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER .................... 54
    4.4.1 RESOURCEN UND BELASTUNGEN: DESKRPTIVE STATISTIK ...................................... 54
    4.4.2 RESOURCEN UND BELASTUNGEN: EINFLUSS AUF ARBEITZUFRIEDENHEIT ............. 55
    4.4.3 RESOURCEN UND BELASTUNGEN: EINFLUSS AUF ERSCHÖPFUNG .......................... 57

5 FAZIT UND DISKUSSION .............................................................................................. 59
  5.1 ARBEITZUFRIEDENHEIT UND ERSCHÖPFUNG BEI ARBEITSKRAFTUNTERNEHMERN UND NICHT-ARBEITSKRAFTUNTERNEHMERN .......................................................... 59
  5.2 RESOURCEN UND BELASTUNGEN BEIM ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER .................... 61
LITERATUR UND QUELLENVERZEICHNIS ........................................................................................................... 67

ANHANG .......................................................................................................................................................... 75

ANHANG 1 – BEISPIEL STELLENANZEIGE ........................................................................................................... 75
ANHANG 2 – SCREENSHOTS FRAGEBOGEN .................................................................................................... 76
ANHANG 3 – RELIABILITÄTSANALYSEN ........................................................................................................... 83
ANHANG 4 – XING-ANSCHREIBEN .................................................................................................................. 96
ANHANG 5 – DESKRPTIVE STATISTIK: DRIITTVARIABLEN (GESAMTSTICHPROBE) ........................................... 97
ANHANG 6 – T-TEST ORGANISATIONSEBENE/ARBEITSZUFRIEDENHEIT ......................................................... 99
ANHANG 7 – T-TEST ORGANISATIONSEBENE/ERSCHÖPFUNG ....................................................................... 99
ANHANG 8 – T-TEST GESCHLECHT/ARBEITSZUFRIEDENHEIT ..................................................................... 100
ANHANG 9 – T-TEST GESCHLECHT/ERSCHÖPFUNG ...................................................................................... 100
ANHANG 10 – T-TEST AKU/ARBEITSZUFRIEDENHEIT INNERHALB ORGANISATIONSEBENEN .................. 101
ANHANG 11 – HISTOGRAMME: RESSOURCENASPEKTE ................................................................................ 103
ANHANG 12 – HISTOGRAMME: BELASTUNGSASPEKTE ................................................................................ 106
Tabellenverzeichnis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle</th>
<th>Titel</th>
<th>Seite</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tabelle 1</td>
<td>Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers (nach Pongratz &amp; Voß, 2003, S. 24)</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 2</td>
<td>Ausgewählte Ressourcen und Belastungen im JD-R Modell</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 3</td>
<td>Übersicht der Skalenend- und -mittelpunkte</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 4</td>
<td>Leistungsoorientierungstypen - Arbeitskrafttypen (nach Pongratz &amp; Voß, 2003)</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 5</td>
<td>Berufsbiographische Orientierungstypen – Arbeitskrafttypen (nach Pongratz &amp; Voß, 2003)</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 6</td>
<td>Elastizitätsmuster – Arbeitskrafttypen (nach Pongratz &amp; Voß, 2003)</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 7</td>
<td>Indikatoren und Items der Skala ‘Arbeitskraftunternehmer’</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 8</td>
<td>Indikatoren und Items der Ressourcenskalen</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 9</td>
<td>Indikatoren und Items der Belastungsskalen</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 10</td>
<td>Interne Reliabilität Ressourcen- und Belastungsskalen</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 11</td>
<td>Items der Skala ‘Arbeitszufriedenheit’ (GJS – übersetzt nach Pond &amp; Geyer, 1991)</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 12</td>
<td>Items der Skala ‘Erschöpfung’ (OLBI – Demerouti &amp; Nachreiner, 1998)</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 13</td>
<td>Häufigkeiten Arbeitskraftunternehmer / Nicht-Arbeitskraftunternehmer</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 14</td>
<td>Vergleich der DrittvARIABLENVERTEILUNG (AKU / Nicht-AKU)</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 15</td>
<td>T-Test Arbeitszufriedenheit (Vergleichsgruppen: AKU / Nicht-AKU)</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 16</td>
<td>T-Test Erschöpfung (Vergleichsgruppen: AKU / Nicht-AKU)</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 17</td>
<td>T-Test Arbeitszufriedenheit (Vergleichsgruppen: AKU / Nicht-AKU)</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 18</td>
<td>Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Arbeitszufriedenheit)</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 19</td>
<td>ANOVA zur Regressionsanalyse (Arbeitszufriedenheit)</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 20</td>
<td>Regressionsanalyse (Arbeitszufriedenheit)</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 21</td>
<td>Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Erschöpfung)</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 22</td>
<td>ANOVA zur Regressionsanalyse (Erschöpfung)</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 23</td>
<td>Regressionsanalyse (Erschöpfung)</td>
<td>58</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: DAS JOB DEMANDS-RESOURCES MODELL (BAKKER & DEMEROUTI, 2007) ........................................... 9
ABBILDUNG 2: FORSCHUNGSMODELL (ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND ERSCHÖPFUNG DES ARBEITSKRAFTUNTERNEHMERS IM JD-R MODELL) ........................................................................................................................................... 22
ABBILDUNG 3: HISTOGRAMM SKALA ‚ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER‘ ..................................................................... 50
ABBILDUNG 4: HISTOGRAMME ARBEITSZUFRIEDENHEIT (VERGLEICHSGRUPPEN: AKU / NICHT-AKU) ........... 52
ABBILDUNG 5: HISTOGRAMME ERSCHÖPFUNG (VERGLEICHSGRUPPEN: AKU / NICHT-AKU) .......................... 53
ABBILDUNG 6: BESTÄTIGTE WIRKUNGSWEISEN DES JD-R MODELLS ................................................................. 64
ABBILDUNG 7: ERKLÄRUNGSGEBÄUDE – DER ARBEITSKRAFTUNTERNEHMER IN DER GESellschaft ........... 66
### Abkürzungsverzeichnis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Erklärung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BAuA</td>
<td>Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin</td>
</tr>
<tr>
<td>COPSOQ</td>
<td>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</td>
</tr>
<tr>
<td>GJS</td>
<td>Global Job Satisfaction</td>
</tr>
<tr>
<td>MBI</td>
<td>Maslach Burnout Inventory</td>
</tr>
<tr>
<td>MBI-GS</td>
<td>Maslach Burnout Inventory – General Survey</td>
</tr>
<tr>
<td>MSQ</td>
<td>Minnesota Satisfaction Questionnaire</td>
</tr>
<tr>
<td>oFb</td>
<td>Online Fragebogen</td>
</tr>
<tr>
<td>OLBI</td>
<td>Oldeburg Burnout Inventory</td>
</tr>
</tbody>
</table>
1 Einleitung


2 Theoretischer Rahmen

2.1 Das unternehmerische Selbst und der Arbeitskraftunternehmer

2.1.1 Der kategorische Imperativ der Gegenwart

Ulrich Bröckling (2007) beschreibt das unternehmerische Selbst als abstraktes Leitbild vom Individuum als ‚Unternehmer seiner Arbeitskraft und Daseinsvorsorge’, welches als kategorischer Imperativ der Gegenwart die gesamte Gesellschaft und alle Lebensbereiche der Individuen durchdringt:

„Das unternehmerische Selbst […] steht für ein Bündel aus Deutungsschemata, mit denen heute Menschen sich selbst und ihre Existenzweisen verstehen, aus normativen Anforderungen und Rollenangeboten, an denen sie ihr Tun und Lassen orientieren, sowie aus institutionellen Arrangements, Sozial- und Selbsttechnologien, die und mit denen sie ihr Verhalten regulieren sollen. […] Das unternehmerische Selbst ist ein Leitbild.“ (Bröckling, 2007, S. 7).

Ursache für die Durchsetzung des unternehmerischen Selbst als Leitbild in unserer Gesellschaft ist nach Bröckling unter anderem die Transformation der betrieblichen Arbeitsorganisation und -kultur im Rahmen des Übergangs vom Fordismus zum Postfordismus. Dies deckt sich mit den Ausführungen zum Arbeitskraftunternehmer (Pongratz & Voß, 2003), auf die im Abschnitt 2.1.2. näher eingegangen wird.

Dabei bleibt zu betonen, dass es sich beim unternehmerischen Selbst nicht um einen Idealtypus im Sinne Max Webers handelt, sondern um „die Weise, in der Individuen als Personen adressiert werden, und zugleich die Richtung, in der sie verändert werden und sich verändern sollen.“ (Bröckling, 2007, S. 46). Das unternehmerische Selbst ist das Leitbild, das aus den gesellschaftlichen Anrufungen entsteht – nicht der Habitus des Menschen, der auf diese Anrufungen antwortet.


1 Eine umfassende Analyse der Inhalte und Anforderungen des unternehmerischen Selbst, sowie der dieses Leitbild konstituierenden Institutionen und Sozialtechnologien bietet die Monographie „Das unternehmerische Selbst – Soziologie einer Subjektivierungsform“ (Ulrich Bröckling, 2007).
4 http://www.chance-bei-diabetes.de/eigeninitiative.html
5 Ein Beispiel ist in Anhang 1 illustriert.
Menschen sich selbst, ihre Arbeitsweisen und Lebensgewohnheiten zu optimieren und unterwerfen sich zunehmend den Anforderungen des unternehmerischen Leitbildes. 

Gerade aufgrund seiner enormen Reichweite soll hier auch die Kehrseite des unternehmerischen Selbst erwähnt werden: Ulrich Bröckling versteht das gesellschaftliche Leitbild in erster Linie nicht als befriedendes Moment für das Subjekt, welches nun aus sich selbst und seiner eigenen Motivation heraus frei handeln und sein Leben gestalten könne, wie es die Managementliteratur suggeriert. In seiner Betonung des unternehmerischen Selbst als Realfiktion wird deutlich, dass das - für manche sicher positive - Leitbild zugleich zum „Schreckbild“ werden kann:

„Ein unternehmerisches Selbst ist man nicht, man soll es werden. [...] Was alle werden sollen ist auch das, was allen droht. Der Wettbewerb unterwirft das immerzu werdende unternehmerische Selbst dem Diktat fortwährender Selbstoptimierung, aber keine Anstrengung vermag seine Angst vor dem Scheitern zu bannen.“ (Bröckling, 2007, S. 2).


2.1.2 Der Unternehmer im Unternehmen - Ein neuer Arbeitnehmertypus

Während der Begriff des unternehmerischen Selbst also die abstrakten Anrufungen der Gesellschaft beschreibt und damit ein Leitbild der ständigen Selbstoptimierung zeichnet, stellt das von den Soziologen Hans J. Pongratz und G. Günter Voß aus subjektorientierter Perspektive entwickelte Modell des Arbeitskraftunternehmers den empirisch messbaren Idealtypus dar, der auf die Anrufungen des unternehmerischen Selbst antwortet und seinen Anforderungen in vielen Aspekten entspricht.

unternehmers ein überwiegend persönlichkeitsbezogenes Modell, das eine spezifische, subjektive Selbstwahrnehmung und bestimmte Einstellungen etwa gegenüber Konkurrenz, Kontrolle und Veränderung umfasst. Diese Besonderheit macht das Modell gerade für eine Befragung der Betroffenen – also den Arbeitnehmer/innen, die den Anforderungen des unternehmerischen Selbst gerecht werden sollen – interessant.


Diese Veränderungen in der betrieblichen Organisation ziehen nach der These von Pongratz und Voß (2003) eine Veränderung der generellen Verfassung von Arbeitsvermögen nach sich. An die Stelle
eines Arbeitskrafttypus, „der darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet ist, seine Arbeitsfähigkeit pauschal nach genormten beruflichen Mustern einem Betrieb gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, um sich dort eher passiv Anweisungen und Kontrollen zu unterwerfen […], [tritt vermehrt eine] aktive Selbststeuerung im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse, die oft erst im Detail definiert und für die nicht selten Ressourcen erst beschafft werden müssen“ (ebd., S. 23f.). Der neue Arbeitskraftunternehmer erfordert eine unternehmerische Entwicklung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft, nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs durch kontinuierliches Anbieten von Leistung und gezielte Selbstorganisation. Tabelle 1 fasst die drei Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers als Idealtypus zusammen:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dimensionen</th>
<th>Beschreibung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Selbstkontrolle</td>
<td>verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit</td>
</tr>
<tr>
<td>Selbstökonomisierung</td>
<td>zunehmende aktiv zweckgerichtete ‚Produktion‘ und ‚Vermarktung‘ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt ebenso wie innerhalb von Betrieben</td>
</tr>
<tr>
<td>Selbststrationalisierung</td>
<td>wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf; Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 1: Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers (nach Pongratz & Voß, 2003, S. 24)


6 Eine detaillierte Beschreibung der Arbeitskrafttypen und der historischen Zusammenhänge findet sich unter anderem bei Voß/Pongratz (2003: 26f.).
7 Der Begriff New Economy steht für Wirtschaftsbereiche, die Computer-, Internet- und andere innovative Informations- und Kommunikationstechnologien produzieren oder intensiv nutzen. Es wird der traditionellen Wirtschaft der Industrie und Dienstleistung gegenübergestellt (Lexikon der Bundeszentrale für politische Bildung, www.bpb.de)
Der Arbeitskraftunternehmer als empirisch überprüfbare Idealtypus wird mit seinen Dimensionen der Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbststrukturalisierung als Orientierungsgrundlage für diese Pilotstudie dienen. Welche konkreten Eigenschaften, Einstellungen und Orientierungen diesen Dimensionen im Einzelnen zugrunde liegen, wird im Abschnitt zur Operationalisierung des Arbeitskraftunternehmers dargelegt. Die folgenden Abschnitte bieten einen Überblick über die weiteren theoretischen Aspekte und Zusammenhänge, die den Rahmen dieser Untersuchung bilden. Im Abschnitt 2.2. gehen wir zunächst ausführlich auf das Job Demands-Resources Modell (JD-R Modell) ein, während die Abschnitte 2.3. und 2.4. die Konzepte der Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung beleuchten. Abschnitt 2.5. beinhaltet einen Überblick über den bisherigen Forschungsstand bezüglich der Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Teilaspekten und somit die Verortung des Arbeitskraftunternehmers im Job-Demands-Resources Modell. Abschnitt 2.6. fasst den theoretischen Rahmen zusammen und stellt die daraus resultierenden Hypothesen dieser Arbeit vor.

2.2 Das Job Demands-Resources Modell


Belastungen umfassen körperliche, seelische, soziale oder organisationale Aspekte der Tätigkeit, die vom Mitarbeiter anhaltende Bemühungen und einen besonderen Kraftaufwand erfordern. Ihre Existenz ist nicht nur negativ anzusehen, aber sie können sich schnell in einen Stressfaktor verwandeln. Ressourcen hingegen stellen die körperlichen, seelischen, sozialen oder organisationalen Aspekte dar, die unterstützend in der Erreichung von Arbeitszielen wirken und zur persönlichen Weiterentwicklung anregen. Gleichwohl sie für die Bewältigung von Arbeitsbelastungen als besonders wesentlich angesehen werden, spielen sie auch in ihrem eigenen Sinne eine große Bedeutung.

Das Modell (siehe Abbildung 1) untersucht die Auswirkungen der Belastungen und Ressourcen auf positive und negative Indikatoren, die die Qualität des Arbeitslebens widerspiegeln und somit auch einen direkten Einfluss auf unternehmerische Erfolge haben. Es stellt zwei grundlegende psychologische Prozesse dar: Auf der einen Seite wirken sich anhaltende Belastungen, wie zum Beispiel Zeitdruck und eine hohe Arbeitsintensität, auf den Grad der mentalen und physischen Erschöpfung des Mitarbeiters aus. Als Folge können gesundheitliche Probleme oder Burnout entstehen. Auf der anderen Seite haben vorhandene Ressourcen, wie in etwa soziale Unterstützung und Handlungsspielraum, einen positiven Einfluss auf Motivation, Engagement und Leistung der Mitarbeiter. Sie erfüllen menschliche Bedürfnisse und fördern somit die intrinsische und extrinsische Mitarbeitermotivation.
Abbildung 1: Das Job Demands-Resources Modell (Bakker & Demerouti, 2007)


2.3 Arbeitszufriedenheit

Dennoch sind die Definitionen von Arbeitszufriedenheit unterschiedlich (Gebert & Rosenstiel, 1996) und werden sogar als unüberschaubar heterogen bezeichnet (Neuberger, 1985). Einfache Kausalmodelle, wie „Je höher der Lohn, desto größer die Arbeitszufriedenheit“ können der Frage nach


Bezüglich der Fluktuation der Arbeitnehmer wird ein Korrelationskoefizient von -0,3 geschätzt. Fluktuation kann hier auch als Steigerung der Abwesenheit interpretiert werden, wobei eine leichte Unzufriedenheit zu Abwesenheit, eine stärkere Unzufriedenheit sogar zur Kündigung seitens des Arbeitnehmers führt. Dies wird jedoch durch die jeweils vorherrschende wirtschaftliche Situation beeinflusst. In schlechten Zeiten wandern demnach auch bei fehlender Arbeitszufriedenheit weniger Mitarbeiter ab. Absentismus hingegen korreliert mit Arbeitszufriedenheit signifikant negativ, wobei
der Koeffizient hier -0.4 nicht übersteigt. Realistisch geschätzt sei eine Korrelation zwischen -0.2 und -0.3. Hier sollte eine weitere Differenzierung erfolgen, wie z. B. nach Alter, Arbeiter und Angestellte, etc. Viele weitere Ursachen für Absentismus sind zudem denkbar, etwa der Gesundheitszustand der betroffenen Person (Frey, Hoyos & Rosenstiel, 2005).


Obwohl, wie oben beschrieben, Arbeitsleistung und Zufriedenheit nur schwach positiv korrelieren, lassen Forschungen auf organisationaler Ebene den Schluss zu, dass Organisationen mit einem höheren durchschnittlichen Arbeitszufriedenheitslevel erfolgreicher sind, als andere (Ostroff, 1992).

Wichtig sind zudem die äußeren Umstände der Arbeit, z. B. die konkreten Arbeitsaufgaben, der vorgegebene Leistungsrythmus, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Aufstiegschancen, das Verhältnis zu den Vorgesetzten oder auch die Vergütung (Prott, 2001).

2.4 Erschöpfung


Emotionale Erschöpfung bedeutet somit auch, dass eigentliche Kraftquellen, nicht mehr als Ressource dienen, sondern sich in zusätzliche Belastungen umwandeln.


Kognitive bzw. geistige Erschöpfung charakterisiert sich durch eine negative Einstellung zu sich selbst, zur Arbeit und zum Leben (Buchka & Hackenberg, 1987). Bei kognitiver Erschöpfung finden die Betroffenen keine Befriedigung mehr in ihrer Arbeit und verlieren ihre Selbstachtung. Sie fühlen sich unzulänglich, minderwertig, und ihren Aufgaben nicht mehr gewachsen (Pines et al. 1981). Ein betroffener Manager einer großen öffentlichen Dienststelle beschrieb es folgendermaßen:


Nachdem die verschiedenen Teilspekte in den obigen Abschnitten eingehend beleuchtet wurden, geht es im Folgenden um die Verortung des Arbeitskraftunternehmers im Job-Demands-Resources Modell.

2.5 Der Arbeitskraftunternehmer im Job Demands-Resources Modell

Die Erwerbsrealität für qualifizierte Arbeitnehmer in wissensbasierten oder kreativen Arbeitsfeldern, die in der Literatur oft unter dem schillernden Begriff der New Economy beschrieben werden, prägt – wie in Abschnitt 2.1.2. beschrieben – zunehmend auch das allgemeine Verständnis von Arbeit. Heute gelten vor allem Berufe der IT-, Beratungs- und Medienbranche als Vorreiter und die für sie typischen Arbeitssituationen – bezogen auf Flexibilität, Selbstorganisation, Eigenverantwortung,
Ergebnisorientierung, Arbeitseinsatz und Entlohnung – charakterisieren in besonderem Maße die Anforderungen an den Arbeitskraftunternehmer (Pongratz, 2009; Eichmann, 2004b; Latniak & Gerlmaier, 2006).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen bieten die folgenden Abschnitte einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand bezüglich folgender Fragen:

- Welche Anforderungen und Belastungen wirken auf den Arbeitskraftunternehmer ein? Welche Ressourcen unterstützen ihn in der Erreichung seiner Arbeitsziele? (2.5.1.)
- Wie zufrieden ist er mit der eigenen Erwerbssituation? (2.5.2.)
- Wann überschreitet er die Grenze zur Erschöpfung? (2.5.3.)


Das dieser Studie zugrunde liegende Forschungsmodell wird in Abbildung 2 (Abschnitt 2.6.) dargestellt.

**2.5.1 Ressourcen und Belastungen des Arbeitskraftunternehmers**


Die am häufigsten beschriebene Belastung ist die enorme Arbeitsmenge sowie der dahinterstehende Zeit- und Termindruck, die zu einer zunehmenden Arbeitsverdichtung und Arbeitszeitausweitung führen (Eichmann, 2004a). Da sich der Arbeitskraftunternehmer in erster Linie als Dienstleister sieht und Kundenzufriedenheit als primäres Ziel beschreibt (Wilkens, 2004b), werden Arbeitszeiten fast


Auf dieser Grundlage haben wir folgende relevante Ressourcen und Belastungen für den Arbeitskraftunternehmer (Tabelle 2) ausgewählt, die wir im Job Demands-Resources Modell untersuchen werden:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ressourcen</th>
<th>Belastungen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Entscheidungsspielraum</td>
<td>Arbeitsmenge</td>
</tr>
<tr>
<td>Führungsqualität</td>
<td>Zeitdruck</td>
</tr>
<tr>
<td>Entwicklungsmöglichkeiten</td>
<td>Kognitive Arbeitsintensität</td>
</tr>
<tr>
<td>Feedback</td>
<td>Emotionale Belastung</td>
</tr>
<tr>
<td>Soziale Unterstützung</td>
<td>Rollenkonflikte</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 2: Ausgewählte Ressourcen und Belastungen im JD-R Modell

2.5.2 Der Arbeitskraftunternehmer und Arbeitszufriedenheit
Vor dem Hintergrund des Wissens um die verwickelten Zusammenhänge der subjektiv-personalen und objektiv-strukturellen Faktoren, wie im Abschnitt 2.3. beschrieben, wird die Relevanz unseres Untersuchungsfeldes der Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers deutlich: Denn nicht nur die konkreten Umstände der jeweiligen Strukturen, sondern vielmehr auch die Personen beeinflussen hier maßgeblich, wie stark diese Ebenen und Faktoren von Arbeitserfahrungen, bzw. die Ebenen und Faktoren von Arbeitsansprüchen auf die
jeweilige Arbeitszufriedenheit einwirken und auch inwiefern die genannten Faktoren wechselseitig miteinander verbunden sind (Prott, 2001).


2.5.3 Der Arbeitskraftunternehmer und Erschöpfung


Die in den letzten Jahren wachsenden Anforderungen, die in dem Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers vereint sind, können zu der erhöhten Belastungssituation beitragen. Zwar bieten die steigenden Entscheidungsmöglichkeiten den Beschäftigten auf der einen Seite eine größere...
Kontrolle und Steuerungsausübung, auf der anderen Seite erhöhen sie auch die Anforderungen und somit auch die potentiellen Belastungen (Preißer, 2004).


2.6 Forschungsmodell und Hypothesen
Basierend auf den hier dargestellten bisherigen Forschungsergebnissen, dem aktuellen, gesellschaftlichen Diskurs und den daraus resultierenden offenen Zusammenhängen haben wir folgende Forschungsfragen formuliert:

A. Welcher Zusammenhang besteht zwischen Arbeitnehmerorientierungen (bezogen auf den von Voss/Pongratz entwickelten Typus des Arbeitskraftunternehmers) und Arbeitszufriedenheit/Erschöpfung?
B. Welche Ressourcen und Belastungen wirken auf den Arbeitskraftunternehmer ein und beeinflussen seine Arbeitszufriedenheit/Erschöpfung?

Abbildung 2 bietet einen Überblick über das dieser Studie zugrunde liegende Forschungsmodell, das nach Bakker & Demerouti für unsere Forschungszwecke angepasste Job Demands-Resources Modell:

Abbildung 2: Forschungsmodell (Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung des Arbeitskraftunternehmers im JD-R Modell)

Aus unseren Forschungsfragen resultieren verschiedene Arbeitshypothesen, die wir im Weiteren zusammenfassend erläutern und darstellen:

So lassen die uns vorliegenden Studien und der allgemeine gesellschaftliche Diskurs darauf schließen, dass Arbeitskraftunternehmer überrassend zufrieden mit ihrer Arbeit, allerdings aufgrund erhöhter Belastungen auch unter hoher Erschöpfung leiden (vgl. Abschnitte 2.5.2. und 2.5.3.). Daraus ergeben sich für Forschungsfrage A die folgenden Hypothesen:
1. Arbeitskraftunternehmer und Nicht-Arbeitskraftunternehmer unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung signifikant:

1.1. Arbeitskraftunternehmer weisen einen höheren Grad der Arbeitszufriedenheit auf als Nicht-Arbeitskraftunternehmer.

1.2. Arbeitskraftunternehmer weisen einen höheren Grad der Erschöpfung auf als Nicht-Arbeitskraftunternehmer.


2. Die jeweiligen Ressourcen- und Belastungsaspekte wirken gemäß den Annahmen des JD-R Modells signifikant auf die Arbeitszufriedenheit des Arbeitskraftunternehmers:

2.1. Je höher der Ressourcenaspekt Entwicklungsmöglichkeiten, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.2. Je höher der Ressourcenaspekt Führungsqualität, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.3. Je höher der Ressourcenaspekt soziale Unterstützung, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.4. Je höher der Ressourcenaspekt Entscheidungsspielraum, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.5. Je höher der Ressourcenaspekt Feedback, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.6. Je höher der Belastungsaspekt Arbeitsmenge, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.7. Je höher der Belastungsaspekt Zeitdruck, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.8. Je höher der Belastungsaspekt kognitive Arbeitsintensität, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.9. Je höher der Belastungsaspekt emotionale Belastung, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.10. Je höher der Belastungsaspekt Rollenkonflikt, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.
3. Die jeweiligen Ressourcen- und Belastungsaspekte wirken gemäß den Annahmen des JD-R Modells signifikant auf die Erschöpfung des Arbeitskraftunternehmers:

3.1. Je höher der Ressourcaspekt Entwicklungsmöglichkeiten, desto niedriger die Erschöpfung.
3.2. Je höher der Ressourcaspekt Führungsqualität, desto niedriger die Erschöpfung.
3.3. Je höher der Ressourcaspekt soziale Unterstützung, desto niedriger die Erschöpfung.
3.4. Je höher der Ressourcaspekt Entscheidungsspielraum, desto niedriger die Erschöpfung.
3.5. Je höher der Ressourcaspekt Feedback, desto niedriger die Erschöpfung.
3.6. Je höher der Belastungsaspekt Arbeitsmenge, desto höher die Erschöpfung.
3.7. Je höher der Belastungsaspekt Zeitdruck, desto höher die Erschöpfung.
3.8. Je höher der Belastungsaspekt kognitive Arbeitsintensität, desto höher die Erschöpfung.
3.9. Je höher der Belastungsaspekt emotionale Belastung, desto höher die Erschöpfung.
3.10. Je höher der Belastungsaspekt Rollenkonflikt, desto höher die Erschöpfung.

Die methodische Herangehensweise zur Untersuchung der hier dargestellten Hypothesen wird im folgenden Kapitel eingehend erläutert.
3 Methodischer Rahmen


3.1 Grundgesamtheit und Stichprobe

3.1.1 Auswahl der Grundgesamtheit


Die Plattform XING hatte nach eigenen Angaben im März 2010 9,2 Millionen Mitglieder, davon 3,9 Millionen aus dem deutschsprachigen Raum. Diese sind verteilt auf alle Branchen, stark vertreten sind hierbei vor allem die Berufstätigen aus der Medienbranche (13%) und dem IT-Sektor (11%). In Deutschland sind 65% aller Mitglieder männlich, 35% sind weiblich. In der Altersverteilung stellen die 31-40jährigen mit 37,5% die größte Gruppe dar, gefolgt von den 41-50jährigen (22,51%) und den 26-30jährigen (21,36%).

Unsere Eingrenzung auf Mitglieder der Kommunikations- und IT-Branche basiert auf der empirisch bereits bestätigten Annahme von Pongratz (2009), dass der Arbeitskraftunternehmer vor allem in Branchen zu finden sei, die durch eine starke Gruppen- und Projektarbeit sowie eine hohe

---

⁸ www.xing.com
⁹ Professionsgemeinschaft =: abteilungs- und organisationsübergreifend angelegt; dient dem Austausch von Ideen und Erfahrungen (Wilkens, 2004b)

3.1.2 Stichprobenverfahren

3.2 Online-Befragung
Als größtes Manko von Online-Befragungen gilt die mangelnde Repräsentativität, da bestimmte Bevölkerungsgruppen online nicht erreichbar und daher unterrepräsentiert sein könnten (Kuß, 2005). „Allerdings spielt dieses Defizit bei Zielgruppen, die fast vollständig online erreichbar sind (z. B.

10 Filterkriterium in der XING-Suchfunktion: „Ort, geschäftlich“

Zur Durchführung der Befragung nutzen wir das Online-Tool oFb (onlineFragebogen) von SoSciSurvey.de, einem in einer Kooperation der Universität München und Universität Zürich entwickelten Softwarepaket für wissenschaftliche Befragungen. Das Tool bietet eine Bandbreite an methodischen Anwendungen, erfüllt alle datenschutzrechtlichen Anforderungen, lässt sich auch in Bezug auf das Layout flexibel gestalten und wird für universitäre Forschungsprojekte kostenlos zur Verfügung gestellt\(^{12}\).

Über das Layout hinaus, gibt es eine Reihe wichtiger Elemente der Fragebogengestaltung, die für die Qualität des Instruments entscheidend sind. Im nächsten Abschnitt erläutern wir daher einige, für diese Studie besonders relevante Aspekte, die für die Entwicklung unseres Fragebogens eine zentrale Rolle spielen.

### 3.3 Entwicklung des Fragebogens

#### 3.3.1 Fragebogendesign


Die Reihenfolge dieser Abschnitte stellt ebenfalls einen wichtigen methodischen Aspekt des Fragebogendesigns dar. Insbesondere die Einstiegsfragen sind für die Herstellung von Interview-Rapport entscheidend, d.h. für „die unausgesprochene Übereinkunft zwischen Interviewer [in unserem Fall dem Fragebogen] und Befragten, die Kommunikationssituation […] zu Ende zu bringen“ (Porst, \(^{11}\) Nähere Informationen zum Problem der Selbstselektion bei serverbasierten Onlinebefragungen vgl. auch Kuß, 2005.

\(^{12}\) www.SoSciSurvey.de

Bei der Umsetzung des Fragebogens im Online-Tool stand die Benutzerfreundlichkeit für uns im Vordergrund: Die einzelnen Seiten sind zugunsten einer möglichst hohen Übersichtlichkeit kurz gehalten und bei längeren Abschnitten wird die Skalenbenennung in regelmäßigen Blöcken visuell wiederholt (siehe Anhang 2). Auch das Design der Ratingskalen folgt diesem grundlegenden Prinzip. Damit die Teilnehmer sich nicht immer wieder auf eine neue Skala einstellen müssen, haben wir die verschiedenen Instrumente diesbezüglich aufeinander abgestimmt. Das nächste Kapitel ist daher der Form, Kategorienzahl und Benennung von Ratingskalen gewidmet.

3.3.2 Ratingskalen – Form, Kategorienanzahl und Benennung

Da die Ratingskala als Instrument zur Erfassung der relevanten Ansichten und Orientierungen unter den Teilnehmern unserer Studie eine wichtige Rolle spielt, sollen hier verschiedene Aspekte des Skalendesigns betrachtet werden.

In der empirischen Sozialforschung scheint große Uneinigkeit darüber zu herrschen, ob für Ratingskalen eine gerade oder ungerade Anzahl von Kategorien am sinnvollsten ist (vgl. Stier, 1999; 13 Eine detaillierte Ausführung zu den Regeln der Fragebogendramaturgie ist bei Porst (2008) zu finden.)


Eine weitere wichtige Frage ist die Benennung der Skalenwerte: In unserem Fragebogen erfolgt die Darstellung der Antwortmöglichkeiten als endpunktbenannte Ratingskala (vgl. Tabelle 3), d.h. die Skalenendpunkte (1; 7) werden inhaltlich definiert, nicht jedoch die einzelnen Zwischenstufen (2-6). Dies erlaubt nach Porst (2008) die Behandlung der Items auf Intervallskalenniveau, was neben wichtigen statistischen Analyseverfahren wie der Regressionsanalyse insbesondere die Zusammenfassung der Variablen zu einer Gesamtskala ermöglicht. Aus Gründen der Übersichtlichkeit haben wir den Skalenmittelpunkt im Online-Tool visuell gekennzeichnet (siehe Anhang 2).
3.3.3 Pretest


<table>
<thead>
<tr>
<th>Fragebogenabschnitt</th>
<th>benannte Skalenendpunkte</th>
<th>logischer Skalenmittelpunkt, unbenannt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ressourcen1</td>
<td>1 = in sehr geringem Maße</td>
<td>4 = zum Teil</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7 = in sehr hohem Maße</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ressourcen2 / Belastungen</td>
<td>1 = nie</td>
<td>4 = manchmal</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7 = immer</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitszufriedenheit1</td>
<td>1 = auf gar keinen Fall</td>
<td>4 = unentschieden</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7 = auf jeden Fall</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitszufriedenheit2</td>
<td>1 = entspricht ihm kaum</td>
<td>4 = unentschieden</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7 = entspricht im sehr stark</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitszufriedenheit3</td>
<td>1 = überhaupt nicht</td>
<td>4 = unentschieden</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7 = voll und ganz</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erschöpfung / AKU</td>
<td>1 = trifft überhaupt nicht zu</td>
<td>4 = unentschieden</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7 = trifft voll und ganz zu</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 3: Übersicht der Skalenend- und -mittelpunkte
3.4 Operationalisierung der Variablen

3.4.1 Unabhängige Variablen

3.4.1.1 Arbeitskraftunternehmer


Als Instrument für die Identifikation des Arbeitskraftunternehmers haben wir daher in Anlehnung an die Arbeitskrafttypen nach Pongratz und Voß eine Likert-Skala 15 entwickelt, die beispielsweise die allgemeine Einstellung gegenüber Konkurrenz als indirekten Indikator für die Dimension Selbstkontrolle misst. Die Befragten bewerten im Fragebogen verschiedene Aussagen in Form eines Ratings. Da es sich bei den zugrunde liegenden Indikatoren um allgemeine, subjektive Einstellungen und Orientierungen handelt, eignet sich die Rating-Skala als methodisches Instrument sehr gut: Die Teilnehmer der Befragung können aus ihrer eigenen, persönlichen Sicht und für sich selbst den Grad ihrer Zustimmung/Ablehnung zu den verschiedenen Aussagen bewerten.

Folgende Einstellungen und Orientierungen bilden dabei als indirekte Indikatoren des Arbeitskraftunternehmers die Basis der Skalenkonstruktion:


15 Methode der summierten Einschätzung (Nienhüser & Krins, 2005)
- Einstellung der Selbst-/Leistungsoptimierung
- positive Einstellung gegenüber Konkurrenz
- hohe Selbstwirksamkeitserwartung
- Streben nach Autonomie
- proaktive Einstellung
- Einstellung „Elastizitäts muster Entgrenzung”

In welchem Verhältnis diese Indikatoren zu den Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers stehen, wird im Folgenden detailliert erläutert.

**Indikatoren Leistungsoptimierung und positive Einstellung gegenüber Konkurrenz**


<table>
<thead>
<tr>
<th>Orientierungstypus</th>
<th>Arbeitskrafttypus</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Leistungserfüllung</td>
<td>proletarischer Lohnarbeiter</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungssicherung</td>
<td>verberuflichter Arbeitnehmer</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungsoptimierung</td>
<td>verbetrieblicher Arbeitskraftunternehmer</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle 4: Leistungsorientierungstypen - Arbeitskrafttypen (nach Pongratz & Voß, 2003)**


**Indikatoren Selbstwirksamkeitserwartung, Streben nach Autonomie und proaktive Einstellung**


In ihrer qualitativen Studie beschreiben Pongratz und Voß (2003) die berufsbiographischen Orientierungen der befragten Arbeitnehmer als wesentlichen Indikator für die Erfassung der Dimension ‚Selbstökonomisierung‘. Dabei geht es vorrangig um die Art der Absichten und Pläne, die die individuellen Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten betreffen. Sie unterscheiden drei grundlegende Orientierungstypen, die sich wiederum den Arbeitskrafttypen zuordnen lassen (vgl.

---

Tabelle 5: Berufsbiographische Orientierungstypen – Arbeitskrafttypen (nach Pongratz & Voß, 2003)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Orientierungstypus</th>
<th>Arbeitskrafttypus</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Statusarrangement (Subtypen Erhaltung, Abrundung, Anwartschaft)</td>
<td>verberuflichter Arbeitnehmer</td>
</tr>
<tr>
<td>Karriereambition (Subtypus Laufbahnorientierung)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Karriereambition (Subtypus Chancenoptimierung)</td>
<td>verbetrieblicher Arbeitskraftunternehmer</td>
</tr>
<tr>
<td>Autonomiegewinn</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


**Indikator Elastizitätsmuster der Entgrenzung**


<table>
<thead>
<tr>
<th>Orientierungstypus</th>
<th>Arbeitskrafttypus</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Segmentation (Subtypen: starre und gleitende Segmentation)</td>
<td>verberuflichter Arbeitnehmer</td>
</tr>
<tr>
<td>Integration</td>
<td>verbetrieblichter Arbeitskraftunternehmer</td>
</tr>
<tr>
<td>Entgrenzung</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle 6: Elastizitätsmuster – Arbeitskrafttypen (nach Pongratz & Voß, 2003)**


**Übersicht – Statements der Gesamtskala**


---

17 z.B. die Bereitschaft, in der Freizeit arbeitsrelevante Literatur zu lesen (vgl. Pongratz & Voß, 2003)
Tabelle 7: Indikatoren und Items der Skala 'Arbeitskraftunternehmer' 

<table>
<thead>
<tr>
<th>Indikator</th>
<th>Itemname</th>
<th>Item</th>
<th>(-) = umgepolt</th>
<th>Herkunft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Leistungs-optimierung</td>
<td>AKU01</td>
<td>Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.</td>
<td></td>
<td>Lauck (2005)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>AKU02</td>
<td>Es ärgert mich sehr, wenn ich bei meiner Arbeit Fehler mache.</td>
<td></td>
<td>Lauck (2005)</td>
</tr>
<tr>
<td>gegenüber Konkurrenz</td>
<td>AKU05</td>
<td>Ohne Konkurrenz und Wettbewerb wäre das Arbeitsleben erheblich besser. (-)</td>
<td></td>
<td>Nivergelt (2004)</td>
</tr>
<tr>
<td>Selbst-</td>
<td>AKU06</td>
<td>Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.</td>
<td></td>
<td>Allg. Selbstwirksamkeit,</td>
</tr>
<tr>
<td>wirksamkeits-</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwarzer &amp; Jerusalem (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td>erwartung</td>
<td>AKU07</td>
<td>Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, daß ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.</td>
<td></td>
<td>Allg. Selbstwirksamkeit,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwarzer &amp; Jerusalem (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>AKU08</td>
<td>Wenn etwas gründlich schief läuft, habe ich das Gefühl, alles war umsonst. (-)</td>
<td></td>
<td>Allg. Selbstwirksamkeit,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwarzer &amp; Jerusalem (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td>Streben nach Autonomie</td>
<td>AKU09</td>
<td>Bei meiner Arbeit ist es mir besonders wichtig, eigenen Entscheidungsspielraum zu haben.</td>
<td></td>
<td>adaptiert nach Holzbach (2007)</td>
</tr>
<tr>
<td>proaktive Einstellung</td>
<td>AKU11</td>
<td>Ich nehme mir Zeit, um über langfristige Ziele für mich selbst nachzudenken.</td>
<td></td>
<td>Proaktive Einstellung,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwarzer &amp; Schmitz (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>AKU12</td>
<td>Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur erkennen und ergreifen muß.</td>
<td></td>
<td>Proaktive Einstellung,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwarzer &amp; Schmitz (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>AKU13</td>
<td>Ich suche mir gern Herausforderungen und gehe dafür auch Wagnisse ein.</td>
<td></td>
<td>Proaktive Einstellung,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwarzer &amp; Schmitz (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>AKU14</td>
<td>Ich baue lieber auf sicherem Boden und lasse die Finger von Experimenten. (-)</td>
<td></td>
<td>Proaktive Einstellung,</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Schwarzer &amp; Schmitz (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td>Elastizitäts-</td>
<td>AKU15</td>
<td>Ich lege großen Wert darauf, mein Arbeits- und Privatleben voneinander zu trennen. (-)</td>
<td></td>
<td>formuliert nach Pongratz &amp; Voss</td>
</tr>
<tr>
<td>muster Entgrenzung</td>
<td>AKU16</td>
<td>Es macht mir nichts aus, einen Teil meiner Freizeit für die Arbeit zu verwenden.</td>
<td></td>
<td>formuliert nach Pongratz &amp; Voss</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Die Darstellung der Statements im Fragebogen erfolgt, wie im Abschnitt 3.3.2. erläutert, als siebenstufige, endpunktbenannte Ratingskala. Die Endpunkte sind mit 1 = 'trifft überhaupt nicht zu' und 7 = 'trifft voll und ganz zu' verbalisiert.

**Interne Reliabilität der Gesamtskala**

würde: Statements mit einer niedrigen Item-Total-Korrelation, deren Ausschluss zu einem höheren Cronbachs Alpha führen würde, werden daher aus der Analyse ausgeschlossen.

Die Reliabilitätsanalyse ergibt für die Gesamtskala ‚Arbeitskraftunternehmer‘ ein Cronbach’s Alpha von 0,723, das sich bei Ausschluss zweier Items leicht verbessern lässt (Cronbach’s Alpha, wenn Item weggelassen: AKU02 - 0,738; AKU15 - 0,745). Allerdings gelten Reliabilitätskoeffizienten ab einem Wert von 0,7 als hinreichend zuverlässig (Janssen & Laatz, 2003). Darüber hinaus würde es sich bei einem Verzicht auf die genannten Items lediglich um geringe Gewinne in der internen Reliabilität der Gesamtskala handeln – bei gleichzeitig unverhältnismäßigen Einschnitten im inhaltlichen Gehalt. Daher haben wir uns dafür entschieden, weiterhin alle 16 Items der Skala ‚Arbeitskraftunternehmer‘ zu berücksichtigen.

**Bestimmung des Trennwerts (Arbeitskraftunternehmer / Nicht-Arbeitskraftunternehmer)**

Diese Items werden für die Berechnung des Gesamtskalenwerts aufsummiert und durch die Anzahl der Items geteilt (arithmetischer Mittelwert). Damit ergibt sich für jeden Studienteilnehmer ein Wert zwischen 1,0 und 7,0. Der Bestimmung des Trennwerts für die empirische Unterscheidung von Arbeitskraftunternehmern und Nicht-Arbeitskraftunternehmern liegen dabei theoretische und methodische Überlegungen zugrunde. Geht man von den drei Arbeitskrafttypen als parallel noch immer vorhandene empirische Identitäten aus, würde eine theoriegeleitete Teilung der möglichen Skalenwerte zu einem Trennwert von 4,7 führen. Unter Berücksichtigung einer leichten Verzerrung der Ergebenisse durch mögliche Effekte sozialer Erwünschtheit haben wir uns dafür entschieden, den Trennwert etwas höher bei 5,0 anzusetzen. Alle Befragten mit einem Arbeitskraftunternehmer-Skalenwert bis 4,99 werden demnach als Nicht-Arbeitskraftunternehmer, alle Studienteilnehmer mit einem Skalenwert ab 5,0 als Arbeitskraftunternehmer definiert.

3.4.1.2 **Ressourcen und Belastungen**


Als sehr gut geeignete Grundlage dient der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), der im Jahr 2000 von Kristensen und Borg am dänischen National Institute for Occupational Health in Kopenhagen entwickelt wurde. Das Ziel der umfassenden Studie ist die Messung psychosozialer Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Berufsgruppen und Arbeitsbereichen. Sie wird neben

Die Gütekriterien des COPSOQ wurden in umfangreichen statistischen Messungen geprüft und bescheinigten dem Fragebogen eine gute Eignung zur Erfassung psychischer Faktoren am Arbeitsplatz. Besonders relevant für unsere Studie ist die Skalenreliabilität des Fragebogens. Hier ergab die Zuverlässigkeitsmessung bei 10 von 22 Skalen ein Cronbach’s alpha über 0.8, bei weiteren sieben Skalen über 0.7. Lediglich vier Skalen wiesen ein Cronbach’s alpha unterhalb von 0.7 auf. Geringfügig geringere Messqualitäten zeigte die verkürzte Version des Fragebogens, die gegenüber der Langversion mit 157 Items nur noch aus 87 Items besteht (Nübling, Stößel, Hasselhorn & Michaelis, 2005). Die Tabellen 8 und 9 geben eine Übersicht über die verwendeten Skalen zur Erfassung der Ressourcen und Belastungen in unserer Studie.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Indikator</th>
<th>Itemname</th>
<th>Item</th>
<th>Herkunft</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Skala „Entwicklungsmöglichkeiten“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Abwechslungsreiche Arbeit</td>
<td>R-EM01</td>
<td>Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Neue Dinge lernen</td>
<td>R-EM02</td>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Fertigkeiten entwickeln</td>
<td>R-EM03</td>
<td>Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihre Fertigkeiten weiter zu entwickeln?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Führungsqualität“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Förderung durch den Vorgesetzten</td>
<td>R-FQ01</td>
<td>Werden Sie von Ihrer Führungskraft gefördert?</td>
<td>adaptiert nach Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Kompetenz des Vorgesetzten</td>
<td>R-FQ02</td>
<td>Halten Sie Ihre Führungskraft für kompetent?</td>
<td>adaptiert nach Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorbildfunktion des Vorgesetzten</td>
<td>R-FQ03</td>
<td>Ist Ihre Führungskraft ein Vorbild für Sie?</td>
<td>adaptiert nach Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Soziale Unterstützung“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Unterstützung durch das Team</td>
<td>R-SU01</td>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Kollegen in Ihrem Team?</td>
<td>adaptiert nach COPSOQ und Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Unterstützung durch andere</td>
<td>R-SU02</td>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Berufskollegen aus anderen Abteilungen und/oder Organisationen?</td>
<td>adaptiert nach COPSOQ und Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Unterstützung durch den Vorgesetzten</td>
<td>R-SU03</td>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?</td>
<td>adaptiert nach COPSOQ und Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Entscheidungsspielraum“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Entscheidungsspielraum in Bezug auf Arbeitszeit</td>
<td>R-ES01</td>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wann Sie Ihre Arbeit erledigen?</td>
<td>adaptiert COPSOQ und Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Entscheidungsspielraum in Bezug auf Koordination</td>
<td>R-ES02</td>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wie Sie sich Ihre Arbeitsaufgaben einteilen?</td>
<td>adaptiert COPSOQ und Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Indikator</td>
<td>Itemname</td>
<td>Item</td>
<td>Herkunft</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------------------------------------------------------------</td>
<td>----------</td>
<td>----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>---------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Entscheidungsspielraum in Bezug auf Arbeitsweise</td>
<td>R-ES03</td>
<td>Können Sie Großen und Ganzen frei entscheiden, auf welche Weise Sie Ihre Arbeitsaufgaben erledigen?</td>
<td>adaptiert COPSOQ und Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Entscheidungsspielraum in Bezug auf Ideenverwirklichung</td>
<td>R-ES04</td>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge bei Ihrer Arbeit zu verwirklichen?</td>
<td>adaptiert nach Wilkens</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala „Feedback“</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Feedback von dem Vorgesetzten</td>
<td>R-FB01</td>
<td>Wie oft spricht Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Feedback von Kollegen</td>
<td>R-FB02</td>
<td>Wie oft sprechen Ihre Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 8: Indikatoren und Items der Ressourcenskalen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Arbeitsmenge“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Verteilung der Arbeitsmenge</td>
<td>B-AM01</td>
<td>Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Rückstand</td>
<td>B-AM02</td>
<td>Kommen Sie aufgrund der Arbeitsmenge mit Ihrer Arbeit in Rückstand?</td>
<td>adaptiert aus COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Zeitdruck“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Überstunden aufgrund von Deadlines</td>
<td>B-ZD01</td>
<td>Müssen Sie wegen zu eng gesetzter Abgabetermine Überstunden machen?</td>
<td>adaptiert aus COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Schnelles Arbeiten</td>
<td>B-ZD02</td>
<td>Müssen Sie schnell arbeiten, weil Sie unter Zeitdruck stehen?</td>
<td>adaptiert aus COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Kognitive Arbeitsintensität“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Auf viele Dinge achten müssen</td>
<td>B-KA01</td>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Neue Ideen entwickeln</td>
<td>B-KA02</td>
<td>Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Schnelle Entscheidungen treffen</td>
<td>B-KA03</td>
<td>Erfordert es Ihre Arbeit, schnell Entscheidungen zu treffen?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Schwierige Entscheidungen treffen</td>
<td>B-KA04</td>
<td>Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Emotionale Belastung“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Emotion Work</td>
<td>B-EB02</td>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit positive Gefühle zeigen, auch wenn Sie sie nicht haben?</td>
<td>adaptiert nach Eschbach (2009)</td>
</tr>
<tr>
<td>Emotional belastende Situationen</td>
<td>B-EB03</td>
<td>Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Skala „Rollenkonflikt“</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Unterschiedliche Akzeptanz</td>
<td>B-RK01</td>
<td>Machen Sie Dinge bei der Arbeit, die von einigen Leuten akzeptiert werden, aber von anderen nicht?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Widersprüchliche Anforderungen</td>
<td>B-RK02</td>
<td>Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Widersprüchliche Arbeitsweisen</td>
<td>B-RK03</td>
<td>Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?</td>
<td>COPSOQ</td>
</tr>
<tr>
<td>Tabelle 9: Indikatoren und Items der Belastungsskalen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Abgebildet werden die für die einzelnen Ressourcen- und Belastungsskalen einbezogenen Indikatoren, die dazugehörigen Items sowie ihre Herkunft, wovon einige ausgewählte Aspekte im Folgenden beispielhaft erläutert werden sollen.


Während die Skalen im COPSOQ fünfstufig und durchgängig verbalisiert sind, haben wir uns – wie bereits im Abschnitt 3.3.2. beschrieben – für eine einheitliche siebenstufige Skala entschieden, die endpunktbenannt ist.

Die Reliabilitätsanalysen ergeben für die Ressourcen- und Belastungsskalen überwiegend hohe Koeffizienten (vgl. Tabelle 10) mit Werten zwischen 0,721 (Skala „Zeitdruck“) und 0,896 (Skala „Führungsqualität“). Die vergleichsweise niedrigeren Werte der Skalen „Soziale Unterstützung“ und „Feedback“ bilden hier eine Ausnahme, liegen jedoch über 0,6, was als noch akzeptabel eingeschätzt werden kann (Janssen & Laatz, 2003). Nichtsdestotrotz muss die vergleichsweise geringe Verlässlichkeit dieser zwei Skalen in der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden. Bei der Betrachtung der detaillierten Itemstatistiken (siehe Anhang 3) wird deutlich, dass sich die interne Reliabilität in allen Skalen bei Ausschluss einzelner Items höchstens unwesentlich verbessert. In manchen Fällen würde sich die Verlässlichkeit sogar verschlechtern (z.B. Skala „Soziale Unterstützung“). Aus diesem Grund haben wir uns dafür entschieden, alle zehn Skalen unverändert zu verwenden.
### Tabelle 10: Interne Reliabilität Ressourcen- und Belastungsskalen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Skala</th>
<th>Anzahl der Items</th>
<th>Cronbachs Alpha</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Ressourcenskalen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Entwicklungsmöglichkeiten</td>
<td>3</td>
<td>0,846</td>
</tr>
<tr>
<td>Führungsgüteit</td>
<td>3</td>
<td>0,896</td>
</tr>
<tr>
<td>Soziale Unterstützung</td>
<td>3</td>
<td>0,621</td>
</tr>
<tr>
<td>Entscheidungsspielraum</td>
<td>4</td>
<td>0,829</td>
</tr>
<tr>
<td>Feedback</td>
<td>2</td>
<td>0,623</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Belastungsskalen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsmenge</td>
<td>2</td>
<td>0,827</td>
</tr>
<tr>
<td>Zeitdruck</td>
<td>2</td>
<td>0,721</td>
</tr>
<tr>
<td>kognitive Arbeitsintensität</td>
<td>4</td>
<td>0,782</td>
</tr>
<tr>
<td>Emotionale Belastung</td>
<td>3</td>
<td>0,794</td>
</tr>
<tr>
<td>Rollenkonflikt</td>
<td>3</td>
<td>0,769</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3.4.2 Abhängige Variablen

#### 3.4.2.1 Arbeitszufriedenheit


<table>
<thead>
<tr>
<th>Itemname</th>
<th>Item</th>
<th>Original-Item</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AZ01</td>
<td>Wenn Sie heute erneut vor der Wahl stünden, würden Sie sich wieder für Ihren Job entscheiden?</td>
<td>If you had to decide all over again whether to take the job you now have, what would you decide?</td>
</tr>
<tr>
<td>AZ02</td>
<td>Würden Sie einem Freund einen ähnlichen Arbeitsplatz bei Ihrem Arbeitgeber empfehlen?</td>
<td>If a friend asked if he/she should apply for a job like yours with your employer, what would you recommend?</td>
</tr>
<tr>
<td>AZ03</td>
<td>Wie sehr entspricht Ihre Tätigkeit Ihren Vorstellungen vom idealen Job?</td>
<td>How does this job compare with your ideal job?</td>
</tr>
<tr>
<td>AZ04</td>
<td>Wie sehr entspricht Ihre Tätigkeit den Vorstellungen, die Sie am Anfang hatten?</td>
<td>How does your job measure up to the sort of job you wanted when you took it?</td>
</tr>
<tr>
<td>AZ05</td>
<td>Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?</td>
<td>All things considered, how satisfied are you with your current job?</td>
</tr>
<tr>
<td>AZ06</td>
<td>Wie sehr mögen Sie Ihren Job grundsätzlich?</td>
<td>In general, how much do you like your job?</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle 11: Items der Skala 'Arbeitzzufriedenheit' (GJS – übersetzt nach Pond & Geyer, 1991)**

Das arithmetische Mittel der sechs Itemwerte ergibt beim GJS den jeweiligen Arbeitszufriedenheitswert, wobei hohe und niedrige Werte hier entsprechend hohe und niedrige Arbeitszufriedenheit des


Die von Pond und Geyer (1991) gemessene interne Reliabilität konnten wir mit einem Cronbach’s Alpha von 0,894 in unserer Stichprobe bestätigen, so dass auch diese Skala für die weitere Analyse vollständig erhalten bleibt.

3.4.2.2 Erschöpfung


Jedoch haben Instrumente den Nachteil, dass die Items der drei Dimensionen entweder nur positiv, oder nur negativ formuliert sind, was zu stupidem Antwortverhalten und einer möglichen ‘Ja-Sage-Tendenz’ führen kann (Nienhüser & Krins, 2005). Um dies zu vermeiden oder die Möglichkeit zur Identifikation solcher Effekte offen zu halten, sollten die Items wechselweise positiv und negativ formuliert werden. Somit sind beide Formen des MBI für unsere Studie untauglich.


Das Konstrukt „Erschöpfung“ wird mit Hilfe von acht Items (vgl. Tabelle 12) gemessen, welche sich auf ein allgemeines Gefühl der Leere, der Überforderung, ein großes Bedürfnis nach Ruhe und physischer Erschöpfung beziehen.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Itemname</th>
<th>Item</th>
<th>(-) = umgepolt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>E01</td>
<td>Es gibt Tage, an denen ich mich schon vor der Arbeit müde fühle.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E02</td>
<td>Nach der Arbeit brauche ich jetzt oft längere Erholungszeiten als früher.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E03</td>
<td>Die Belastung meiner Arbeit ist ganz gut zu ertragen.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E04</td>
<td>Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E05</td>
<td>Nach der Arbeit bin ich in der Regel noch ganz fit für meine Freizeitaktivitäten.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E06</td>
<td>Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E07</td>
<td>In der Regel kann ich meine Arbeitsmenge gut schaffen.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E08</td>
<td>Während der Arbeit fühle ich mich voller Energie.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


Das achte Item wurde erst kürzlich hinzugefügt, um eine gleiche Anzahl positiver sowie negativer Items zu haben. Im Original wird es folgendermaßen formuliert: „Während meiner Arbeit fühle ich mich total belebt“. Da der Ausdruck ‚total belebt‘ eher unüblich ist, haben wir das Item zugunsten einer erhöhten Verständlichkeit in „Während meiner Arbeit fühle ich mich voller Energie“ umformuliert.

Als mögliche Antworten für die Items wird im Original eine 4-stufige Likert-Skala genutzt, die von 1=völlig zutreffend bis zu 4=völlig unzutreffend reicht. Wie bereits mehrfach erwähnt wurde, nutzen wir aufgrund der Einheitlichkeit statt der ursprünglich 4-stufigen Skala eine 7-stufige Skala.

Die Reliabilität des OLBI bzw. der Teilskala ‚Erschöpfung‘ wird in einer Studie (Bakker & Demerouti, 2007), die die psychometrische Qualität des OLBI untersucht, mit 0.85 angegeben. Studien aus Deutschland (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Ebbinghaus, 2002; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), den USA (Halbesleben & Demerouti, 2005) und Griechenland (Demerouti et al., 2003) haben sowohl die faktorische als auch die konvergente Validität des OLBI bestätigt. Auch die interne Reliabilität der Skala (Cronbachs Alpha von 0.83) untermauert die hohe Qualität des Instruments (u.a. Peterson, Demerouti, Bergström, Samuelsson, Asberg, & Nygren, 2007). Bei einer Messung der Test-Retest Reliabilität in einem Zeitraum von vier Monaten wurde diese nochmals bestätigt (Halbesleben & Demerouti, 2005). Somit wurde in mehreren Studien gezeigt, dass die acht Items das Konstrukt ‚Erschöpfung‘ valide und reliabel messen, was den OLBI somit zu einem adäquaten Instrument für unsere Forschungszwecke macht.

Cronbach’s Alpha liegt in unserer Stichprobe bei 0,841, so dass alle acht Items in der Analyse weiterhin berücksichtigt werden können.
3.4.3 Driftvariablen
Als Kontrollvariablen ziehen wir in erster Linie Geschlecht und Alter der Befragten sowie die jeweilige Organisationsstruktur/-ebene heran. Weiterhin werden die Driftvariablen Branchenzugehörigkeit und Erwerbsstatus (Vollzeit/Teilzeit) kontrolliert.

Geschlecht [D-SEX]

Alter [D-AGE]

Organisationsstruktur/-ebene [D-ORG / D-ORGE]
Arbeitskraftunternehmers zunehmend stark ausgeprägt sind. Beide Variablen werden als geschlossene Fragen erhoben.

### 3.5 Durchführung der Befragung


Der im Anschreiben angegebene Link bringt die Teilnehmer direkt zur Startseite unseres Fragebogens (siehe Anhang 2), wo wir uns noch einmal explizit für die Teilnahme bedanken, auf das Thema der Befragung einstimmen, sowie einen absolut vertraulichen Umgang mit allen erhobenen Daten zusichern. Sowohl im Anschreiben als auch im Fragebogen selbst haben wir eine für die Studie eingerichtete E-Mail-Adresse angegeben, um den Teilnehmern eine weitere Möglichkeit zur Kontaktaufnahme für Rückfragen und ggf. die Anforderung der Ergebnisse zu gewähren. Neben Interessensbekundungen an unseren Ergebnissen hat es bisher unter anderem Rückmeldungen zu datenschutzrechtlichen Aspekten (z.B. SSL-Verschlüsselung), Bitten um eine Voransicht des Fragebogens und auch Absagen aus Zeitgründen gegeben. Auf all diese Fälle haben wir umgehend reagiert und bewusst eine individuelle ‚Überzeugungsarbeit‘ geleistet, um systematischen Ausfällen weitestgehend entgegenzuwirken.
3.6 Datenanalyseverfahren
Zur Vorbereitung der Datenanalyse ist neben der Bereinigung der Daten die Bildung von Gesamtskalen aus den Einzelitems notwendig. Dies erfolgt über die Berechnung des arithmetischen Mittelwerts in eine neue Variable und betrifft die folgenden Aspekte:

- Arbeitskraftunternehmer
- Ressource „Entwicklungsmöglichkeiten“
- Ressource „Führungsqualität“
- Ressource „soziale Unterstützung“
- Ressource „Entscheidungsspielraum“
- Ressource „Feedback“
- Arbeitszufriedenheit
- Erschöpfung

- Belastung „Arbeitsmenge“
- Belastung „Zeitdruck“
- Belastung „kognitive Arbeitsintensität“
- Belastung „emotionale Belastung“
- Belastung „Rollenkonflikt“


Die Ergebnisse der Datenanalyse werden im folgenden Kapitel behandelt.
4 Datenanalyse und Ergebnisse

4.1 Datengrundlage


Bevor es um die Beschreibung der hypothesenrelevanten Ergebnisse geht (ab Abschnitt 4.3.), wird im Folgenden zunächst die Zusammensetzung der Stichprobe sowie der Drittvariablenvergleich zwischen den Gruppen Arbeitskraftunternehmer und Nicht-Arbeitskraftunternehmer dargestellt.

4.2 Deskriptive Statistik: Arbeitskraftunternehmer und Drittvariablen

Die Skala „Arbeitskraftunternehmer“ (siehe Abbildung 3) entspricht mit einem Mittelwert von 4,94 und einer Standardabweichung von 0,603 (bei 597 gültigen Fällen) annähernd einer Normalverteilung, wobei die Spannweite der gemessenen Werte von 3,0 bis 6,53 reicht. Bei einem Trennwert von 5,0 (vgl. Abschnitt 3.4.1.1.) lassen sich so 295 Fälle als Arbeitskraftunternehmer identifizieren. Demzufolge sind die verbleibenden 302 Fälle der Gruppe Nicht-Arbeitskraftunternehmer zuzuordnen (vgl. Tabelle 13).
Vergleicht man die von uns definierten Gruppen der Arbeitskraftunternehmer und Nicht-Arbeitskraftunternehmer, so sieht die Verteilung hinsichtlich der Drittvariablen wie folgt aus:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Arbeitskraftunternehmer</th>
<th>Nicht-Arbeitskraftunternehmer</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Geschlecht</td>
<td>%</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>männlich</td>
<td>62,5</td>
<td>57,9</td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
<td>37,5</td>
<td>42,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Erwerbsstatus</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vollzeit</td>
<td>96,2</td>
<td>95,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit</td>
<td>3,8</td>
<td>4,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Branche</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>IT</td>
<td>46,2</td>
<td>48,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunikation</td>
<td>49,7</td>
<td>45,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Andere</td>
<td>4,1</td>
<td>5,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Organisationsstruktur</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Projekt</td>
<td>68,5</td>
<td>66,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Klassisch</td>
<td>31,5</td>
<td>33,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>
In der weiteren Analyse werden die Drittvariablen Geschlecht und Organisationsebene eine wichtige Rolle spielen, da im Vergleich zwischen Arbeitskraftunternehmern und Nicht-Arbeitskraftunternehmern deutliche Unterschiede in der Verteilung erkennbar sind. So ist durch diese Faktoren eine mögliche Verzerrung der Ergebnisse in Hinblick auf Hypothese 1 zu erwarten. Auf der Organisationsebene wird dies besonders deutlich, da Arbeitskraftunternehmer im Vergleich überproportional häufig auf den oberen Hierarchiestufen zu finden sind (vgl. Tabelle 14).

### 4.3 Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung bei Arbeitskraftunternehmern und Nicht-Arbeitskraftunternehmern


Die Durchführung des T-Tests zur Überprüfung dieser Annahme bestätigt bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha=0,01$ signifikante Unterschiede zwischen unseren Vergleichsgruppen (vgl. Tabelle 15).
Abbildung 4: Histogramme Arbeitszufriedenheit (Vergleichsgruppen: AKU / Nicht-AKU)

Die Histogramme zur Darstellung der Skala Erschöpfung zeigen insbesondere hinsichtlich der Lage der Verteilung ein umgekehrtes Bild. Minimum (1,13) und Maximum (6,13) liegen in der Gruppe der Arbeitskraftunternehmer niedriger als bei der Vergleichsgruppe (Minimum 1,75; Maximum 6,63). Im Mittel sind die Arbeitskraftunternehmer (3,40) weniger erschöpft als die Nicht-Arbeitskraftunternehmer (4,10; vgl. Abbildung 5).
Arbeitskraftunternehmer

Nicht-Arbeitskraftunternehmer

Abbildung 5: Histogramme Erschöpfung (Vergleichsgruppen: AKU / Nicht-AKU)

Der T-Test weist auch hier bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von α=0,01 signifikante Unterschiede in den Mittelwerten auf (vgl. Tabelle 16).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Erschöpfung</td>
<td>AKU</td>
<td>295</td>
<td>3,3994</td>
<td>1,02107</td>
<td>0,05945</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>302</td>
<td>4,0996</td>
<td>1,02089</td>
<td>0,05875</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Varianzen sind gleich</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>F</td>
<td>Sig. (2-seitig)</td>
</tr>
<tr>
<td>0,002</td>
<td>0,961</td>
</tr>
<tr>
<td>t</td>
<td>df</td>
</tr>
<tr>
<td>-8,378</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. (2-seitig)</td>
<td>Mittlere Differenz</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>-7,0018</td>
</tr>
<tr>
<td>Standardfehler der Differenz</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,08358</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Varianzen sind nicht gleich        |                                    |
|                                    |                                    |
|                                       |                                      |

Tabelle 16: T-Test Erschöpfung (Vergleichsgruppen: AKU / Nicht-AKU)


<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit AKU</td>
<td>891</td>
<td>5,4198</td>
<td>1,06468</td>
<td>.03567</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>814</td>
<td>4,5575</td>
<td>1,21073</td>
<td>.04244</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind gleich</td>
<td>29,762</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td>15,555</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 17: T-Test Arbeitszufriedenheit (Vergleichsgruppen: AKU / Nicht-AKU) Gewichtung der Stichprobe nach Organisationsebene

4.4 Ressourcen und Belastungen beim Arbeitskraftunternehmer

4.4.1 Ressourcen und Belastungen: Deskriptive Statistik

Bevor es in den folgenden Abschnitten (4.4.2. und 4.4.3.) um den Einfluss von Ressourcen und Belastungen auf die Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung geht, ist es zunächst notwendig, ein allgemeines Bild davon zu gewinnen, wie die Gruppe der Arbeitskraftunternehmer in unserer Stichprobe die verschiedenen Ressourcen- und Belastungsaspekte in ihrem Arbeitsalltag wahrnehmen. Für die Ressourcen lässt sich festhalten, dass alle Aspekte (bzw. Feedback) eine deutlich rechtsschiefe Verteilung aufweisen (siehe Anhang 11). Die Arbeitskraftunternehmer bewerten die

4.4.2 Ressourcen und Belastungen: Einfluss auf Arbeitszufriedenheit


<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>R</th>
<th>R-Quadrat</th>
<th>Korrigiertes R-Quadrat</th>
<th>Standardfehler des Schätzers</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.761**</td>
<td>.579</td>
<td>.549</td>
<td>.74097</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 18: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Arbeitszufriedenheit)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Quadratsumme</th>
<th>df</th>
<th>Mittel der Quadrate</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>187,372</td>
<td>18</td>
<td>10,410</td>
<td>18,960</td>
<td>.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>Nicht standardisierte Residuen</td>
<td>136,162</td>
<td>248</td>
<td>.549</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>323,534</td>
<td>266</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 19: ANOVA zur Regressionsanalyse (Arbeitszufriedenheit)
Bei der Betrachtung der Regressionstabelle (vgl. Tabelle 18) zeigt sich, dass fünf Aspekte einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit unserer Untersuchungsgruppe haben: Auf der Ressourcenseite handelt es sich um die Aspekte Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Entscheidungsspielraum, auf der Belastungsseite um Rollenkonflikt und emotionale Belastung.

Der Beta-Koeffizient wiederum gibt für die jeweiligen Aspekte Stärke und Richtung ihres Einflusses auf die abhängige Variable Arbeitszufriedenheit an. Deutlich wird, dass die Ressourcen – dem JD-R Modell entsprechend – hier auch tatsächlich als Ressourcen wirken (positiver Beta-Koeffizient, d.h. je höher die Ressourcenausprägung, desto höher die Arbeitszufriedenheit) und die Belastungen auch tatsächlich als Belastungen (negativer Beta-Koeffizient). Außerdem sind alle Beta-Koeffizienten der signifikanten Ressourcenaspekte höher als die entsprechenden Werte bei den Belastungsaspekten, d.h. dass die Ressourcen grundsätzlich eine höhere Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit von Arbeitskraftunternehmern haben. Dieser Befund bestätigt ebenfalls die Annahmen des JD-R Modells.

Die höchsten Werte erreichen die Ressourcenaspekte Entwicklungsmöglichkeiten (0,331) und Führungsqualität (0,300). Die Kontrollvariablen spielen in diesem Regressionsmodell keine signifikante Rolle.

### Tabelle 20: Regressionsanalyse (Arbeitszufriedenheit)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Nicht standardisierte Koeffizienten</th>
<th>Standardisierte Koeffizienten</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Regressionskoefizient B</td>
<td>Standardfehler</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>(Konstante)</td>
<td>-1,306</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Entwicklungsmöglichkeiten</td>
<td>.407</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Führungsschärfung</td>
<td>.201</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Soziale Unterstützung</td>
<td>-.012</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Entscheidungs-spielraum</td>
<td>.271</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Feedback</td>
<td>.043</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Arbeitsmenge</td>
<td>-.011</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Zeitdruck</td>
<td>-.043</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Kognitive Arbeitsintensität</td>
<td>.038</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Emotionale Belastung</td>
<td>-.125</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skala Rollenkonflikt</td>
<td>-.096</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Alter</td>
<td>.001</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Geschlecht</td>
<td>-.043</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Erwerbstatus</td>
<td>.012</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Branche</td>
<td>.117</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Organisationsstruktur</td>
<td>.087</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Organisationsebene Dummy 2</td>
<td>.521</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Organisationsebene Dummy 3</td>
<td>.532</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Organisationsebene Dummy 4</td>
<td>.345</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle ausgeschlossene Variable: Organisationsebene Dummy 1
4.4.3 Ressourcen und Belastungen: Einfluss auf Erschöpfung
Auch in Hinblick auf die abhängige Variable Erschöpfung sind Güte und Gültigkeit des Regressionsmodells positiv einzuschätzen: Das Modell erklärt 43,7 % der Gesamtvarianz (vgl. Tabelle 21) und ist gegen den Zufall abgesichert (Sig. = 0,000; vgl. Tabelle 22).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>R</th>
<th>R-Quadrat</th>
<th>Korrigiertes R-Quadrat</th>
<th>Standardfehler des Schätzers</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.661*</td>
<td>.437</td>
<td>.396</td>
<td>.79798</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 21: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Erschöpfung)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Modell</th>
<th>Quadratsumme</th>
<th>df</th>
<th>Mittel der Quadrate</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Regression</td>
<td>18</td>
<td>6,808</td>
<td>10,692</td>
<td>.000*</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht standardisierte Residuen</td>
<td>248</td>
<td>.637</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>280,473</td>
<td>266</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 22: ANOVA zur Regressionsanalyse (Erschöpfung)


Die Drittvariablen spielen auch hier eine untergeordnete Rolle. Eine Ausnahme stellt die Variable Alter dar, die bei $\alpha = 0,05$ den signifikanten Einflussfaktoren zuzuordnen ist. Besonders überraschend ist hier die Richtung des Einflusses. Der negative Beta-Koeffizient deutet darauf hin, dass mit steigendem Alter die Personen unserer Untersuchungsgruppe Arbeitskraftunternehmer weniger erschöpft sind.
Nachdem die Ergebnisse hier im Einzelnen dargestellt wurden, bedarf es im Folgenden einer umfassenden und kritischen Betrachtung.

### Tabelle 23: Regressionsanalyse (Erschöpfung)

ausgeschlossene Variable: Organisationsebene Dummy 1
5 Fazit und Diskussion

Auf der Grundlage der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Ergebnisse werden die eingangs aufgestellten Hypothesen (Abschnitt 2.6.) in den folgenden Abschnitten noch einmal zusammenfassend betrachtet und interpretiert.

5.1 Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung bei Arbeitskraftunternehmern und Nicht-Arbeitskraftunternehmern


Im Kern stellt sich also die Frage, warum Arbeitskraftunternehmer entgegen unserer Erwartung eine geringere Erschöpfung empfinden als Nicht-Arbeitskraftunternehmer. Aus unserer Sicht könnte sich dieses Ergebnis im Wesentlichen darauf zurückführen lassen, dass sich der Habitus von Arbeitskraftunternehmern und Nicht-Arbeitskraftunternehmern möglicherweise noch stärker unterscheidet als bisher angenommen und sie damit – ausgehend von ihrem jeweilig eigenen Selbstverständnis – völlig unterschiedliche Einstellungen, Bewertungssysteme und Weltbilder entwickeln. So könnte der hohe Anspruch des Arbeitskraftunternehmers in Hinblick auf die fortwährende Optimierung seiner eigenen Leistung und seine Betonung des Spaß- und Erlebnischarakters der Arbeit (vgl. Abschnitt 3.4.1.1.) eine grundsätzlich positivere Bewertung von Arbeitssituationen begründen. Belastende Umstände werden von ihm eher als Herausforderung...


„Individuals realistically assess their statuses in comparison to others who are perceived to be fairly similar on at least one important, visible dimension of actual or expected rewards or resources. It is only within a range of meaningful comparison that satisfaction or dissatisfaction is felt.” (Mickelson, 1989, S. 52).


Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse zur Hypothese 2 und 3 zusammengefasst und diskutiert, bevor sie abschließend in einem ganzheitlichen Erklärungsgebäude subsumiert werden.

5.2 Ressourcen und Belastungen beim Arbeitskraftunternehmer

Hypothese 2.: Die jeweiligen Ressourcen- und Belastungsaspekte wirken gemäß den Annahmen des JD-R Modells signifikant auf die Arbeitszufriedenheit des Arbeitskraftunternehmers:

2.1. Je höher der Ressourcenaspekt Entwicklungsmöglichkeiten, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.2. Je höher der Ressourcenaspekt Führungsqualität, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.3. Je höher der Ressourcenaspekt soziale Unterstützung, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.4. Je höher der Ressourcenaspekt Entscheidungsspielraum, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.5. Je höher der Ressourcenaspekt Feedback, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

2.6. Je höher der Belastungsaspekt Arbeitsmenge, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.7. Je höher der Belastungsaspekt Zeitdruck, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.8. Je höher der Belastungsaspekt kognitive Arbeitsintensität, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.9. Je höher der Belastungsaspekt emotionale Belastung, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.

2.10. Je höher der Belastungsaspekt Rollenkonflikt, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit.
Die Ergebnisse dieser Studie bestätigen die Unterhypothesen 2.1., 2.2., 2.4., 2.9. und 2.10. (vgl. Abschnitt 4.4.2.). Die Ressourcenaspekte Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Entscheidungsspielraum und die Belastungsaspekte emotionale Belastung und Rollenkonflikt wirken in unserer Studie signifikant auf die Arbeitszufriedenheit der Arbeitskraftunternehmer. Die Unterhypothesen 2.3., 2.5., 2.6., 2.7. und 2.8. werden hingegen zurückgewiesen, d.h. dass die Aspekte soziale Unterstützung, Feedback, Arbeitsmenge, Zeitdruck und kognitive Arbeitsintensität die abhängige Variable Arbeitszufriedenheit nicht signifikant beeinflussen. Die im angewendeten Regressionsmodell berücksichtigten Drittvariablen spielen ebenfalls keine signifikante Rolle.

Hypothese 3.: Die jeweiligen Ressourcen- und Belastungsaspekte wirken gemäß den Annahmen des JD-R Modells signifikant auf die Erschöpfung des Arbeitskraftunternehmers:

3.1. Je höher der Ressourcenaspekt Entwicklungsmöglichkeiten, desto niedriger die Erschöpfung.
3.2. Je höher der Ressourcenaspekt Führungsqualität, desto niedriger die Erschöpfung.
3.3. Je höher der Ressourcenaspekt soziale Unterstützung, desto niedriger die Erschöpfung.
3.4. Je höher der Ressourcenaspekt Entscheidungsspielraum, desto niedriger die Erschöpfung.
3.5. Je höher der Ressourcenaspekt Feedback, desto niedriger die Erschöpfung.
3.6. Je höher der Belastungsaspekt Arbeitsmenge, desto höher die Erschöpfung.
3.7. Je höher der Belastungsaspekt Zeitdruck, desto höher die Erschöpfung.
3.8. Je höher der Belastungsaspekt kognitive Arbeitsintensität, desto höher die Erschöpfung.
3.9. Je höher der Belastungsaspekt emotionale Belastung, desto höher die Erschöpfung.
3.10. Je höher der Belastungsaspekt Rollenkonflikt, desto höher die Erschöpfung.

In Bezug auf Erschöpfung können die Unterhypothesen 3.2., 3.4., 3.6., und 3.9. bestätigt werden (vgl. Abschnitt 4.4.3.). Auf der Ressourcenseite wirken Führungsqualität und Entscheidungsspielraum, auf der Belastungsseite Arbeitsmenge und emotionale Belastung signifikant auf die Erschöpfung der Arbeitskraftunternehmer. Die Unterhypothesen 3.1., 3.3., 3.5., 3.7., 3.8. und 3.10. werden hingegen zurückgewiesen, d.h. dass die Aspekte Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Unterstützung, Feedback,
Zeitdruck, kognitive Arbeitsintensität und Rollenkonflikt die abhängige Variable Erschöpfung nicht signifikant beeinflussen. Die Ergebnisse hinsichtlich der im Regressionsmodell berücksichtigten Drittvariablen weisen für die Variable Alter ein unerwartetes Ergebnis auf: Je älter die Arbeitskraftunternehmer in unserer Studie, desto geringer die empfundene Erschöpfung. Alle anderen Drittvariablen spielen hier ebenso wie im Modell für Arbeitszufriedenheit keine signifikante Rolle.


Insgesamt werden die Annahmen des JD-R Modells in unserer Studie grundsätzlich bestätigt. D.h. die signifikanten Ressourcenaspekte wirken auch tatsächlich als Ressourcen (1) und die signifikanten Belastungsaspekte wirken als Belastungen (2) gemäß der definierten Wirkungsweise:

(1a) Ressourcen wirken verstärkend auf Arbeitszufriedenheit.
(1b) Ressourcen wirken vermindern auf Erschöpfung.
(2a) Belastungen wirken verstärkend auf Erschöpfung.
(2b) Belastungen wirken vermindern auf Arbeitszufriedenheit.

Darüber hinaus wird bei der Betrachtung der Einflussstärke deutlich, dass die Ressourcen im Vergleich zu den Belastungen stärker auf unsere Outputfaktoren Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung wirken. Dies gilt sowohl für den im JD-R Modell definierten primären (I) als auch für den sekundären (II) Wirkungszusammenhang:

(I) Ressourcen wirken tendenziell stärker auf
    Arbeitszufriedenheit als Belastungen auf Erschöpfung.
(II) Ressourcen wirken tendenziell stärker intervenierend auf
    Erschöpfung als Belastungen auf Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 6 veranschaulicht die vom JD-R Modell angenommenen Wirkungsweisen, die hier von uns bestätigt werden konnten.

Zu erwähnen bleibt der signifikante Einfluss der Drittvariable Alter auf den Outputfaktor Erschöpfung. Wie sich der gefundene Zusammenhang („Je älter, desto weniger erschöpft“) im Einzelnen erklären lässt – ob etwa durch zunehmende Erfahrung auch eine gewisse Gelassenheit eintritt oder ob es sich um eine statistische Ausnahme unserer Studie handelt – sollte in zukünftigen Studien untersucht werden.


(III) Der Ressourcenaspekt „Führungsqualität“ ist für den Arbeitskraftunternehmer vor allem emotional gefärbt und von besonderer Bedeutung, sowohl für seine Arbeitszufriedenheit als auch für den Ausgleich erschöpfender Faktoren.

(IV) Die emotionalen Belastungsaspekte „Rollenkonflikt“ und „emotionale Belastung“ wirken am stärksten auf die Arbeitszufriedenheit und Erschöpfung des Arbeitskraftunternehmers.
In der starken Identifikation mit und der zunehmenden Emotionalisierung von Arbeit verkörpert und reproduziert der Arbeitskraftunternehmer also die gesellschaftlichen Anruftungen des unternehmerischen Selbst und treibt damit den gesellschaftlichen Trend der Entgrenzung und Subjektivierung maßgeblich voran.

Abbildung 7: Erklärungsgebäude – Der Arbeitskraftunternehmer in der Gesellschaft
Literatur und Quellenverzeichnis


XING AG. *Traffic und Zielgruppe - In Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH).* Abgerufen am 20.05.2010 unter http://www.xing.com/advertise/traffic.
Anhang

Anhang 1 – Beispiel Stellenanzeige

WISSEN
Startseite >> Stellenangebote

STUDENTEN LOGIN

eMail-Adresse:

Passwort:

JOE & KARRIERE

Stellenangebote
Praktika
Karriere-Tipps
Career-Chat
Praktikumsberichte

NEWSLETTER
eMail-Adresse:

JETZT ANMELDEN

Aushilfe (w/m) Kundenservice bei Hitflip Media Trading GmbH

Bitte beziehe Dich bei Deiner Bewerbung auf BIG RED Online!
oder

Bewirb Dich hier direkt online für dieses Stellenangebot!

Detailanzeige des gefundenen Stellenangebots:

Eingestellt: 29.08.2008
Letzte Änderung: 29.08.2008

Unternehmen
Names: Hitflip Media Trading GmbH
Kern-Branche: Internet/Newe Medien
Standort(e): Köln
URL: http://www.hitflip.de
Kontakten:
30 Mitarbeiter

Ansprechpartner
Ansprechperson: Adam Finlayson
Strasse: Gärzenichstr. 7
PLZ Ort: 50667 Köln
Font: +49-221-27240720
E-Mail: jobs@hitflip.de

Stellenangebot

Land: Deutschland
Ort: Köln
Branche: Sonstige
Abteilung: Sonstiges

Gewünschter Einstiegszeitraum:

Tätigkeitsbeschreibung:

Deine Karrierechance bei der Hitflip Media Trading GmbH

Die Hitflip Media Trading GmbH wurde im Juni 2005 gegründet. Wir sind ein junges und sehr schnell wachsendes Internet-Unternehmen und ständig auf der Suche nach motivierten Kollegen, die einen Beitrag zum weiterhin profitablen Wachstum leisten möchten.

Wir betreiben unter www.hitflip.de Europas größte legale Tauschplattform für Medienprodukte (DVDs, Spiele, Bücher, CDs und Hörbücher). Hitflip hat mehrere 100.000 Mitglieder und zählt damit zu den etablierten Unternehmen der Branche.


Das Durchschnittsalter unseres Teams liegt unter 30 Jahren. Mitarbeiter von Hitflip/Hitmeister zeichnen sich durch sehr hohe Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative, Kreativität, Zuverlässigkeit und die Begrenzung für die Zufriedenheit unserer Kunden aus. Es macht Spaß, in unserem Team zu arbeiten - als Praktikant[in], Trainee oder Festangestellte[r].

Wir haben unseren Sitz inmitten der Kölner Innenstadt und sind somit sowohl mit öffentlichen Verkehrsmitteln als auch mit dem Auto sehr gut zu erreichen.
Anhang 2 – Screenshots Fragebogen

Wir bedanken uns herzlich für Ihre Zeit und Mitarbeit an unserem Forschungsprojekt!
Mit Ihrer Unterstützung möchten wir insbesondere die Ressourcen und Belastungen untersuchen, die in Ihrer Arbeit positiv bzw. negativ auf Sie einwirken. Durch die Teilnahme an unserer Pilotstudie helfen Sie uns, Ihre Arbeitsbedingungen zu verstehen und Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen zu identifizieren.

Selbstverständlich werden all Ihre Angaben absolut vertraulich behandelt. Die Auswertung der Daten erfolgt anonym und entspricht den wissenschaftlichen Standards.

Bitte beachten Sie beim Ausfüllen des Fragebogens, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt – Ihre persönliche Sichtweise ist entscheidend.

Herzliche Grüße

Manuela Fritz
Näreeen Issa
Gesa Müller
Shirley Tuchfeldt

Im Folgenden möchten wir Sie bitten, einige Fragen zu Ihrer alltäglichen Arbeitssituation zu beantworten.
Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 7, in welchem Maße die Aspekte auf Ihre individuelle Arbeitssituation zutreffen. Hierbei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten – Ihre persönliche Sichtweise ist entscheidend.

<table>
<thead>
<tr>
<th>in sehr geringem Maße</th>
<th>in sehr hohem Maße</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihre Fertigkeiten weiter zu entwickeln?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Werden Sie von Ihrer Führungskraft gefördert?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Halten Sie Ihre Führungskraft für kompetent?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Ist Ihre Führungskraft ein Vorbild für Sie?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Kollegen in Ihrem Team?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Berufskollegen aus anderen Abteilungen und/oder Organisationen?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
</tbody>
</table>

M. Fritz, N. Issa, G. Müller, S. Tuchfeldt, Universität Hamburg
## Im Folgenden geht es um weitere Fragen zu Ihrem Arbeitsalltag.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Frage</th>
<th>nie</th>
<th>1</th>
<th>immer</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wann Sie Ihre Arbeit erledigen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wie Sie sich Ihre Arbeitsaufgaben teilen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, auf welche Weise Sie Ihre Arbeitsaufgaben erledigen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge bei Ihrer Arbeit zu verwirklichen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wie oft spricht Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wie oft sprechen Ihre Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Im Folgenden geht es um weitere Aspekte in Ihrem Arbeitsalltag.

Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 bis 7 an, in welchem Maße die beschriebenen Aspekte auf Ihre individuelle Arbeitssituation zutreffen. Wählen Sie den Skalenwert, der Ihrem Empfinden am ehesten entspricht. Hierbei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten – Ihre persönliche Sichtweise ist entscheidend.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Frage</th>
<th>nie</th>
<th>1</th>
<th>immer</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Müssen Sie wegen eng gesetzter Abgabetermine Überstunden machen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommen Sie aufgrund der Arbeitsmenge mit Ihrer Arbeit in Rückstand?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufnimmt?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie schnell arbeiten, weil Sie unter Zeitdruck stehen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erfordert es Ihre Arbeit, schnell Entscheidungen zu treffen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit negative Gefühle wie z.B. Ärger, Angst und Enttäuschung kontrollieren?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit positive Gefühle zeigen, auch wenn Sie sie nicht haben?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------------------------</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Maken Sie Dinge bei der Arbeit, die von einigen Leuten akzeptiert werden, aber von anderen nicht?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Weiter*

---

**Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Zufriedenheit mit Ihrem Arbeitsleben.**

Bitte beurteilen Sie diese auf einer Skala von 1 bis 7.

Wählen Sie den Skalenwert, der Ihrem Empfinden am ehesten entspricht. Hierbei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten – Ihre persönliche Sichtweise ist entscheidend.

<table>
<thead>
<tr>
<th>auf keinen Fall</th>
<th>auf jeden Fall</th>
</tr>
</thead>
</table>

Wenn Sie heute erneut vor der Wahl stünden, würden Sie sich wieder für Ihren Job entscheiden?  

Würden Sie einem Freund einen ähnlichen Arbeitsplatz bei Ihrem Arbeitgeber empfehlen?

<table>
<thead>
<tr>
<th>kaum</th>
<th>sehr stark</th>
</tr>
</thead>
</table>

Wie sehr entspricht Ihre Tätigkeit Ihren Vorstellungen vom idealen Job?

Wie sehr entspricht Ihrer Tätigkeit den Vorstellungen, die Sie am Anfang hatten?

<table>
<thead>
<tr>
<th>überhaupt nicht</th>
<th>voll und ganz</th>
</tr>
</thead>
</table>

Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?

Wie sehr mögen Sie Ihren Job grundsätzlich?

*Weiter*
<table>
<thead>
<tr>
<th>Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur erkennen muss.</th>
<th>trifft überhaupt nicht zu</th>
<th>trifft voll und ganz zu</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ich lege großen Wert darauf, mein Arbeits- und Privatleben voneinander zu trennen.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich bin mit mir erst dann zufrieden, wenn meine aktuellen Leistungen besser sind als meine bisherigen.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich nehme mir Zeit, um über langfristige Ziele für mich selbst nachzudenken.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Die Belastung meiner Arbeit ist ganz gut zu ertragen.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Wenn etwas gründlich scheitert, habe ich das Gefühl, alles war umsonst.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Während der Arbeit fühle ich mich voller Energie.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Ohne Konkurrenz und Wettbewerb wäre das Arbeitsleben erheblich besser.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich suche mir gern Herausforderungen und gebe dafür auch Wagnisse ein.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Es macht mir nichts aus, einen Teil meiner Freizeit für die Arbeit zu verwenden.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelassen zu sein.</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
<td>○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○</td>
</tr>
</tbody>
</table>

M. Fritz, N. Issa, G. Müller, S. Tuchfeldt, Universität Hamburg
Im Folgenden geht es weiterhin um Ihre Einstellungen zu verschiedenen Aussagen.
Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 7, wie stark die Aussage Ihrer Meinung nach zutrifft.
Wählen Sie den Skalenwert, der Ihrem Empfinden am ehesten entspricht. Hierbei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten – Ihre persönliche Sichtweise ist entscheidend.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aussage</th>
<th>trifft überhaupt nicht zu</th>
<th>trifft voll und ganz zu</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>In der Regel kann ich meine Arbeitsmenge gut schaffen.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Es ärgert mich sehr, wenn ich bei meiner Arbeit Fehler mache.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Nach der Arbeit brauche ich jetzt oft längere Erholungszeiten als früher.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich baue lieber auf sichern Boden und lasse die Finger von Experimenten.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Die Möglichkeit, eigene Initiative und mein persönliches Urteil einzubringen – das ist für mich eines der wichtigsten Kriterien, wenn ich mich für einen Arbeitsplatz entscheide.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Konkurrenz ist ein Motor der menschlichen Entwicklung, auch im Arbeitsleben.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Nach der Arbeit bin ich in der Regel noch ganz fit für meine Freizeitaktivitäten.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Bei meiner Arbeit ist es mir besonders wichtig, eigenen Entscheidungsraum zu haben.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Es gibt Tage, an denen ich mich schon vor der Arbeit müde fühle.</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

M. Fritz, N. Issa, G. Müller, S. Tuchfeldt, Universität Hamburg
Zum Schluss noch einige statistische Angaben:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Geschlecht</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Alter</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jahre</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Beschäftigungsart</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vollzeit</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit</td>
</tr>
<tr>
<td>Andere</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Branche</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>IT</td>
</tr>
<tr>
<td>Werbung/Kommunikation</td>
</tr>
<tr>
<td>Andere</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Arbeiten Sie überwiegend in Projekten?</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ja</td>
</tr>
<tr>
<td>nein</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

M. Fritz, N. Issa, G. Müller, S. Tuchfeldt, Universität Hamburg

Berufsgruppe: Klassische Organisation

- Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z.B. Assistent, Empfang)
- Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner)
- Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit (z.B. wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieur, Abteilungsleiter)
- Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (z.B. Direktor, Geschäftsführer, Vorstand)
- nicht angestellt (z.B. Inhaber, Freelancer)
- Andere

M. Fritz, N. Issa, G. Müller, S. Tuchfeldt, Universität Hamburg
Damit sind wir am Ende der Befragung. Haben Sie noch Anmerkungen zum Thema der Befragung oder zur Befragung selbst?

Ich will am Gewinnspiel teilnehmen. Ich bin damit einverstanden, dass meine E-Mail-Adresse bis zur Ziehung der Gewinner gespeichert wird. Meine Angaben in dieser Befragung bleiben weiterhin anonym, meine E-Mail-Adresse wird nicht an Dritte weitergegeben.

M. Fritz, N. Issa, G. Müller, S. Tuchfeldt, Universität Hamburg

Wir möchten uns nochmals für Ihre Unterstützung herzlich bedanken.

Durch Ihre Teilnahme an dieser Pilotstudie haben Sie uns maßgeblich geholfen, Ihre Arbeitsbedingungen zu verstehen und Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen in der Zukunft zu identifizieren.

Wenn Sie an den Ergebnissen unserer Studie interessiert sind oder Fragen haben, können Sie uns gern unter qwi@gmx.info kontaktieren.

M. Fritz, N. Issa, G. Müller, S. Tuchfeldt, Universität Hamburg
Anhang 3 – Reliabilitätsanalysen

Skala: Entwicklungsmöglichkeiten

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>595</td>
<td>99,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>2</td>
<td>.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.846</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ist Ihre Arbeit abwechslungreich?</td>
<td>5,89</td>
<td>1,097</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?</td>
<td>5,85</td>
<td>1,065</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihre Fertigkeiten weiterzuentwickeln?</td>
<td>5,52</td>
<td>1,178</td>
<td>595</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ist Ihre Arbeit abwechslungreich?</td>
<td>11,37</td>
<td>4,395</td>
<td>.639</td>
<td>.852</td>
</tr>
<tr>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?</td>
<td>11,41</td>
<td>4,050</td>
<td>.783</td>
<td>.720</td>
</tr>
<tr>
<td>Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihre Fertigkeiten weiterzuentwickeln?</td>
<td>11,74</td>
<td>3,823</td>
<td>.723</td>
<td>.777</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Skala: Führungsqualität

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>593</td>
<td>99,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>4</td>
<td>.7</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.896</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Werden Sie von Ihrer Führungskraft gefördert?</td>
<td>4,50</td>
<td>1,692</td>
<td>593</td>
</tr>
<tr>
<td>Halten Sie Ihre Führungskraft für kompetent?</td>
<td>4,88</td>
<td>1,694</td>
<td>593</td>
</tr>
<tr>
<td>Ist Ihre Führungskraft ein Vorbild für Sie?</td>
<td>4,17</td>
<td>1,865</td>
<td>593</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Werden Sie von Ihrer Führungskraft gefördert?</td>
<td>9,05</td>
<td>11,543</td>
<td>.737</td>
<td>.901</td>
</tr>
<tr>
<td>Halten Sie Ihre Führungskraft für kompetent?</td>
<td>8,68</td>
<td>10,686</td>
<td>.842</td>
<td>.814</td>
</tr>
<tr>
<td>Ist Ihre Führungskraft ein Vorbild für Sie?</td>
<td>9,38</td>
<td>9,855</td>
<td>.815</td>
<td>.837</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Skala: soziale Unterstützung

#### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fälle</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gültig</td>
<td>99,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.621</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Kollegen in Ihrem Team?</td>
<td>5,63</td>
<td>1,164</td>
<td>592</td>
</tr>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Berufskollegen aus anderen Abteilungen und/oder Organisationen?</td>
<td>4,95</td>
<td>1,370</td>
<td>592</td>
</tr>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?</td>
<td>4,80</td>
<td>1,614</td>
<td>592</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Kollegen in Ihrem Team?</td>
<td>9,75</td>
<td>5,789</td>
<td>,503</td>
<td>,451</td>
</tr>
<tr>
<td>Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten?</td>
<td>10,58</td>
<td>4,633</td>
<td>,391</td>
<td>,605</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Skala: Entscheidungsspielraum

#### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>595</td>
<td>99,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>,829</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wann Sie Ihre Arbeit erledigen?</td>
<td>5,10</td>
<td>1,449</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wie Sie sich Ihre Arbeitsaufgaben einteilen?</td>
<td>5,60</td>
<td>1,223</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, auf welche Weise Sie Ihre Arbeitsaufgaben erledigen?</td>
<td>5,60</td>
<td>1,163</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge bei Ihrer Arbeit zu verwirklichen?</td>
<td>5,76</td>
<td>1,144</td>
<td>595</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Skala: Feedback

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wann Sie Ihre Arbeit erledigen?</td>
<td>16,96</td>
<td>8,785</td>
<td>.660</td>
<td>.790</td>
</tr>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, wie Sie sich Ihre Arbeitsaufgaben einteilen?</td>
<td>16,46</td>
<td>9,252</td>
<td>.780</td>
<td>.728</td>
</tr>
<tr>
<td>Können Sie im Großen und Ganzen frei entscheiden, auf welche Weise Sie Ihre Arbeitsaufgaben erledigen?</td>
<td>16,46</td>
<td>10,027</td>
<td>.703</td>
<td>.766</td>
</tr>
<tr>
<td>Haben Sie die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge bei Ihrer Arbeit zu verwirklichen?</td>
<td>16,30</td>
<td>11,296</td>
<td>.513</td>
<td>.843</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fällen</th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gültig</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.623</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wie oft spricht Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>3,83</td>
<td>1,462</td>
<td>597</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie oft sprechen Ihre Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>3,93</td>
<td>1,453</td>
<td>597</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wie oft spricht Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>3,93</td>
<td>2,111</td>
<td>.453</td>
<td>.453</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie oft sprechen Ihre Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>3,83</td>
<td>2,136</td>
<td>.453</td>
<td>.453</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* a
### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wie oft spricht Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>3.93</td>
<td>2.111</td>
<td>0.453</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie oft sprechen Ihre Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?</td>
<td>3.83</td>
<td>2.136</td>
<td>0.453</td>
</tr>
</tbody>
</table>


### Skala: Arbeitsmenge

#### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle</td>
<td>594</td>
<td>99.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Gültig</td>
<td>594</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>3</td>
<td>.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>.827</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, sodass Sie sich auftürmt?</td>
<td>4.26</td>
<td>1.490</td>
<td>594</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommen Sie aufgrund der Arbeitsmenge mit Ihrer Arbeit in Rückstand?</td>
<td>4.30</td>
<td>1.555</td>
<td>594</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, sodass Sie sich auftürmt?</td>
<td>4.30</td>
<td>2.417</td>
<td>0.705</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommen Sie aufgrund der Arbeitsmenge mit Ihrer Arbeit in Rückstand?</td>
<td>4.26</td>
<td>2.221</td>
<td>0.705</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Skala: Zeitdruck

### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>0</td>
<td>0,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.721</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Müssen Sie wegen zu eng gesetzter Abgabetermine Überstunden machen?</td>
<td>5,03</td>
<td>1,504</td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie schnell arbeiten, weil Sie unter Zeitdruck stehen?</td>
<td>5,13</td>
<td>1,320</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Müssen Sie wegen zu eng gesetzter Abgabetermine Überstunden machen?</td>
<td>5,13</td>
<td>1,741</td>
<td>.569</td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie schnell arbeiten, weil Sie unter Zeitdruck stehen?</td>
<td>5,03</td>
<td>2,262</td>
<td>.569</td>
</tr>
</tbody>
</table>


## Skala: kognitive Arbeitsintensität

### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>593</td>
<td>99,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>4</td>
<td>0,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.782</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Iten</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Muss Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten?</td>
<td>6,15</td>
<td>.924</td>
<td>593</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln?</td>
<td>5,62</td>
<td>1,215</td>
<td>593</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Erfordert es Ihre Arbeit, schnell Entscheidungen zu treffen?</td>
<td>5,55</td>
<td>1,170</td>
<td>593</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen?</td>
<td>4,94</td>
<td>1,242</td>
<td>593</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Iten</th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Muss Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten?</td>
<td>16,11</td>
<td>9,173</td>
<td>.473</td>
<td>.782</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln?</td>
<td>16,64</td>
<td>7,687</td>
<td>.521</td>
<td>.765</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Erfordert es Ihre Arbeit, schnell Entscheidungen zu treffen?</td>
<td>16,71</td>
<td>6,890</td>
<td>.719</td>
<td>.657</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen?</td>
<td>17,32</td>
<td>6,841</td>
<td>.660</td>
<td>.689</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Skala: emotionale Belastung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Zusammensetzung der Fallverarbeitung</th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>595</td>
<td>99,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>2</td>
<td>.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.794</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit negative Gefühle wie z.B. Ärger, Angst und Enttäuschung kontrollieren?</td>
<td>4,79</td>
<td>1,578</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit positive Gefühle zeigen, auch wenn Sie sie nicht haben?</td>
<td>4,33</td>
<td>1,684</td>
<td>595</td>
</tr>
<tr>
<td>Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?</td>
<td>4,29</td>
<td>1,517</td>
<td>595</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit negative Gefühle wie z.B. Ärger, Angst und Enttäuschung kontrollieren?</td>
<td>8,62</td>
<td>7,717</td>
<td>.685</td>
<td>.669</td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie bei Ihrer Arbeit positive Gefühle zeigen, auch wenn Sie sie nicht haben?</td>
<td>9,08</td>
<td>7,721</td>
<td>.604</td>
<td>.759</td>
</tr>
<tr>
<td>Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?</td>
<td>9,12</td>
<td>8,397</td>
<td>.627</td>
<td>.731</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Skala: Rollenkonflikt

#### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle</td>
<td>591</td>
<td>99,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>6</td>
<td>1,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.769</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Machen Sie Dinge bei der Arbeit, die von einigen Leuten akzeptiert werden, aber von anderen nicht?</td>
<td>4,14</td>
<td>1,621</td>
<td>591</td>
</tr>
<tr>
<td>Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?</td>
<td>4,24</td>
<td>1,572</td>
<td>591</td>
</tr>
<tr>
<td>Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten?</td>
<td>4,26</td>
<td>1,471</td>
<td>591</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Skala: Arbeitszufriedenheit

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle</td>
<td>590</td>
<td>98,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>7</td>
<td>1,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala: Arbeitszufriedenheit</td>
<td>0,894</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Item-Skalen-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Itemstatistiken</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wenn Sie heute erneut vor der Wahl stünden, würden Sie sich wieder für Ihren Job entscheiden?</td>
<td>5,42</td>
<td>1,569</td>
<td>590</td>
</tr>
<tr>
<td>Würden Sie einem Freund einen ähnlichen Arbeitsplatz bei Ihrem Arbeitgeber empfehlen?</td>
<td>4,75</td>
<td>1,764</td>
<td>590</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie sehr entspricht Ihre Tätigkeit Ihren Vorstellungen vom idealen Job?</td>
<td>4,64</td>
<td>1,482</td>
<td>590</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie sehr entspricht Ihre Tätigkeit den Vorstellungen, die Sie am Anfang hatten?</td>
<td>4,33</td>
<td>1,620</td>
<td>590</td>
</tr>
<tr>
<td>Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?</td>
<td>4,84</td>
<td>1,556</td>
<td>590</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie sehr mögen Sie Ihren Job grundsätzlich?</td>
<td>5,62</td>
<td>1,230</td>
<td>590</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item-Statement</th>
<th>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</th>
<th>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</th>
<th>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</th>
<th>Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wenn Sie heute erneut vor der Wahl stünden, würden Sie sich wieder für Ihren Job entscheiden?</td>
<td>24,17</td>
<td>38,477</td>
<td>.787</td>
<td>.864</td>
</tr>
<tr>
<td>Würden Sie einem Freund einen ähnlichen Arbeitsplatz bei Ihrem Arbeitgeber empfehlen?</td>
<td>24,84</td>
<td>37,273</td>
<td>.736</td>
<td>.874</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie sehr entspricht Ihre Tätigkeit Ihren Vorstellungen vom idealen Job?</td>
<td>24,95</td>
<td>39,399</td>
<td>.787</td>
<td>.865</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie sehr entspricht Ihre Tätigkeit den Vorstellungen, die Sie am Anfang hatten?</td>
<td>25,27</td>
<td>41,561</td>
<td>.578</td>
<td>.898</td>
</tr>
<tr>
<td>Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit?</td>
<td>24,75</td>
<td>38,361</td>
<td>.802</td>
<td>.862</td>
</tr>
<tr>
<td>Wie sehr mögen Sie Ihren Job grundsätzlich?</td>
<td>23,97</td>
<td>44,256</td>
<td>.640</td>
<td>.888</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Skala: Erschöpfung

#### Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>586</td>
<td>98,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>11</td>
<td>1,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.841</td>
<td>8</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Item-Skala-Statistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</td>
</tr>
<tr>
<td>Es gibt Tage, an denen ich mich schon vor der Arbeit müde fühle.</td>
</tr>
<tr>
<td>Nach der Arbeit brauche ich jetzt oft längere Erholungszeiten als früher.</td>
</tr>
<tr>
<td>Die Belastung meiner Arbeit ist ganz gut zu ertragen. (umgepolt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.</td>
</tr>
<tr>
<td>Nach der Arbeit bin ich in der Regel noch ganz fit für meine Freizeitaktivitäten. (umgepolt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.</td>
</tr>
<tr>
<td>In der Regel kann ich meine Arbeitsmenge gut schaffen. (umgepolt)</td>
</tr>
<tr>
<td>Während der Arbeit fühle ich mich voller Energie. (umgepolt)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Skala: Arbeitskraftunternehmer

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fälle Gültig</td>
<td>576</td>
<td>96,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgeschlossen</td>
<td>21</td>
<td>3,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Reliabilitätsstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cronbachs Alpha</th>
<th>Anzahl der Items</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.723</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Itemstatistiken

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.</td>
<td>5,39</td>
<td>1,367</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Es ärgert mich sehr, wenn ich bei meiner Arbeit Fehler mache.</td>
<td>5,60</td>
<td>1,327</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich bin mit mir erst dann zufrieden, wenn meine aktuelle</td>
<td>4,70</td>
<td>1,409</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Leistungen besser sind als meine bisherigen.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Konkurrenz ist ein Motor der menschlichen Entwicklung, auch</td>
<td>4,73</td>
<td>1,368</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>im Arbeitsleben.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ohne Konkurrenz und Wettbewerb wäre das Arbeitsleben erheblich</td>
<td>4,76</td>
<td>1,525</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>besser. (umgepolt)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und</td>
<td>4,53</td>
<td>1,260</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Ziele zu verwirklichen.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich</td>
<td>5,75</td>
<td>.924</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>gut mit Ihnen zurecht kommen kann.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wenn etwas gründlich schief läuft, habe ich das Gefühl,</td>
<td>4,69</td>
<td>1,556</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>alles war umsonst. (umgepolt)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bei meiner Arbeit ist es mir besonders wichtig, eigenen</td>
<td>6,03</td>
<td>.920</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Entscheidungsspielraum zu haben.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Die Möglichkeit, eigene Initiative und mein persönliches</td>
<td>5,71</td>
<td>1,092</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Urteil einzubringen - das ist für mich eines der wichtigsten</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kriterien, wenn ich mich für einen Arbeitsplatz entscheide.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ich nehme mir Zeit, um über langfristige Ziele für mich</td>
<td>4,63</td>
<td>1,529</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>selbst nachzudenken.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur</td>
<td>5,76</td>
<td>1,128</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>erkennen und ergreifen muss.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ich suche mir gern Herausforderungen und gehe dafür auch</td>
<td>4,98</td>
<td>1,281</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Wagnisse ein.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ich baue lieber auf sicherem Boden und lasse die Finger von</td>
<td>4,18</td>
<td>1,422</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Experimenten. (umgepolt)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ich lege großen Wert darauf, mein Arbeits- und</td>
<td>3,31</td>
<td>1,668</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Privatleben voneinander zu trennen. (umgepolt)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Es macht mir nichts aus, einen Teil meiner Freizeit für die</td>
<td>4,25</td>
<td>1,720</td>
<td>576</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeit zu verwenden.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen</td>
<td>Skalenvarianz, wenn Item weggelassen</td>
<td>Korrigierte Item-Skala-Korrelation</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td>----------------------------------------</td>
<td>-------------------------------------</td>
<td>-----------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Für mich vergehen die ersten Arbeitsstunden wie im Flug.</td>
<td>73,62</td>
<td>82,264</td>
<td>.327</td>
</tr>
<tr>
<td>Es ärgert mich sehr, wenn ich bei meiner Arbeit Fehler mache.</td>
<td>73,41</td>
<td>89,925</td>
<td>.022</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich bin mit mir erst dann zufrieden, wenn meine aktuellen Leistungen besser sind als meine bisherigen.</td>
<td>74,31</td>
<td>82,617</td>
<td>.298</td>
</tr>
<tr>
<td>Konkurrenz ist ein Motor der menschlichen Entwicklung, auch im Arbeitsleben.</td>
<td>74,27</td>
<td>80,704</td>
<td>.393</td>
</tr>
<tr>
<td>Ohne Konkurrenz und Wettbewerb wäre das Arbeitsleben erheblich besser. (umgepolt)</td>
<td>74,25</td>
<td>81,738</td>
<td>.296</td>
</tr>
<tr>
<td>Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.</td>
<td>74,48</td>
<td>82,233</td>
<td>.368</td>
</tr>
<tr>
<td>Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit Ihnen zurecht kommen kann.</td>
<td>73,25</td>
<td>83,616</td>
<td>.459</td>
</tr>
<tr>
<td>Wenn etwas gründlich schief läuft, habe ich das Gefühl, alles war umsonst. (umgepolt)</td>
<td>74,32</td>
<td>83,142</td>
<td>.235</td>
</tr>
<tr>
<td>Bei meiner Arbeit ist es mir besonders wichtig, eigenen Entscheidungsspielraum zu haben.</td>
<td>72,97</td>
<td>83,511</td>
<td>.469</td>
</tr>
<tr>
<td>Die Möglichkeit, eigene Initiative und mein persönliches Urteil einzubringen - das ist für mich eines der wichtigsten Kriterien, wenn ich mich für einen Arbeitsplatz entscheide.</td>
<td>73,29</td>
<td>81,522</td>
<td>.483</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich nehme mir Zeit, um über langfristige Ziele für mich selbst nachzudenken.</td>
<td>74,38</td>
<td>82,332</td>
<td>.273</td>
</tr>
<tr>
<td>Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur erkennen und ergreifen muss.</td>
<td>73,25</td>
<td>83,905</td>
<td>.341</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich suche mir gern Herausforderungen und gehe dafür auch Wagnisse ein.</td>
<td>74,03</td>
<td>77,022</td>
<td>.603</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich baue lieber auf sicherem Boden und lasse die Finger von Experimenten. (umgepolt)</td>
<td>74,83</td>
<td>81,324</td>
<td>.347</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich lege großen Wert darauf, mein Arbeits- und Privatleben voneinander zu trennen. (umgepolt)</td>
<td>75,70</td>
<td>88,462</td>
<td>.032</td>
</tr>
<tr>
<td>Es macht mir nichts aus, einen Teil meiner Freizeit für die Arbeit zu verwenden.</td>
<td>74,75</td>
<td>76,673</td>
<td>.418</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Sehr geehrter Herr Mustermann,

im Rahmen des Forschungsprojekts „Qualität des Arbeitslebens“ vom Zentrum für Personalforschung der Universität Hamburg untersuchen wir die Arbeitsbedingungen in der Arbeitswelt von morgen.

Anhand Ihres Xing-Profil konnten wir ermitteln, dass Sie zu den repräsentativen Vertretern der XY-Branche gehören, die als eine der Leitbranchen für die Arbeitswelt der Zukunft gilt. Daher würden wir uns besonders über Ihre Mitarbeit freuen!

Was haben Sie davon?
- Sie haben Gelegenheit zur Selbstreflektion Ihrer eigenen Arbeitsbedingungen!
- Sie tragen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Arbeitswelt von morgen bei!
- Sie unterstützen uns in unserem Master-Projekt!
- Sie haben die Chance, einen von drei Amazon Gutscheinen im Wert von je 25,- Euro zu gewinnen!

Hier gelangen Sie zu unserem kurzen Online-Fragebogen 🎉https://www.soscisurvey.de/qwl1

Wenn Sie Fragen haben, kontaktieren Sie mich gerne über Xing oder unsere Info-Adresse qwl@gmx.info.

Beste Grüße aus Hamburg

Nisreen Issa, Gesa Müller, Shirley Tuchfeldt, Mareike Fritz
## Anhang 5 – Deskriptive Statistik: Drittvariablen (Gesamtstichprobe)

### Geschlecht

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Häufigkeit</th>
<th>Prozent</th>
<th>Gültige Prozente</th>
<th>Kumulierte Prozente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gültig männlich</td>
<td>347</td>
<td>58,1</td>
<td>60,1</td>
<td>60,1</td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
<td>230</td>
<td>38,5</td>
<td>39,9</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>577</td>
<td>96,6</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fehlend -999</td>
<td>20</td>
<td>3,4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Erwerbstatus

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Häufigkeit</th>
<th>Prozent</th>
<th>Gültige Prozente</th>
<th>Kumulierte Prozente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gültig Vollzeit</td>
<td>565</td>
<td>94,6</td>
<td>95,8</td>
<td>95,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit</td>
<td>25</td>
<td>4,2</td>
<td>4,2</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>590</td>
<td>98,8</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fehlend -999</td>
<td>7</td>
<td>1,2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Branche

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Häufigkeit</th>
<th>Prozent</th>
<th>Gültige Prozente</th>
<th>Kumulierte Prozente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gültig IT / New Economy</td>
<td>281</td>
<td>47,1</td>
<td>47,4</td>
<td>47,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Werbung / Kommunikation / Medien</td>
<td>283</td>
<td>47,4</td>
<td>47,7</td>
<td>95,1</td>
</tr>
<tr>
<td>andere</td>
<td>29</td>
<td>4,9</td>
<td>4,9</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>593</td>
<td>99,3</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fehlend -999</td>
<td>4</td>
<td>.7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Organisationsstruktur

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Häufigkeit</th>
<th>Prozent</th>
<th>Gültige Prozente</th>
<th>Kumulierte Prozente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gültig Projektorganisation</td>
<td>403</td>
<td>67,5</td>
<td>67,5</td>
<td>67,5</td>
</tr>
<tr>
<td>klassische Organisation</td>
<td>194</td>
<td>32,5</td>
<td>32,5</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
## Organisationsebene/Tätigkeitsbene

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Häufigkeit</th>
<th>Prozent</th>
<th>Gültige Prozente</th>
<th>Kumulierte Prozente</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gültig</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>einfache Tätigkeit / Projektassistenz</td>
<td>13</td>
<td>2,2</td>
<td>2,3</td>
<td>2,3</td>
</tr>
<tr>
<td>qualifizierte Tätigkeit / Projektmitarbeiter</td>
<td>119</td>
<td>19,9</td>
<td>20,9</td>
<td>23,2</td>
</tr>
<tr>
<td>hochqualifizierte Tätigkeit / Projektleiter</td>
<td>298</td>
<td>49,9</td>
<td>52,3</td>
<td>75,4</td>
</tr>
<tr>
<td>umfassende / übergeordnete Führungsaufgaben</td>
<td>140</td>
<td>23,5</td>
<td>24,6</td>
<td>100,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>570</td>
<td>95,5</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fehlend</td>
<td>27</td>
<td>4,5</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>597</td>
<td>100,0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Deskriptive Statistik

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>N</th>
<th>Spannweite</th>
<th>Minimum</th>
<th>Maximum</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Alter</td>
<td>592</td>
<td>59</td>
<td>20</td>
<td>79</td>
<td>36,57</td>
<td>7,348</td>
</tr>
<tr>
<td>Gültige Werte (Listenweise)</td>
<td>592</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Histogramm Skala "Alter"

Mittelwert = 36,57
Std.-Abw. = 7,348
N = 592
### Anhang 6 – T-Test Organisationsebene/Arbeitszufriedenheit

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit AKU</td>
<td>132</td>
<td>4,5851</td>
<td>1,34801</td>
<td>.11733</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>438</td>
<td>5,0581</td>
<td>1,19713</td>
<td>.05720</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit Varianzen sind gleich</td>
<td>5,160</td>
<td>.023</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td>-3,623</td>
<td>197,332</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Anhang 7 – T-Test Organisationsebene/Erschöpfung

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit AKU</td>
<td>132</td>
<td>3,7861</td>
<td>.93666</td>
<td>.08153</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>438</td>
<td>3,7186</td>
<td>1,11780</td>
<td>.05341</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit Varianzen sind gleich</td>
<td>7,600</td>
<td>.006</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td>.693</td>
<td>253,580</td>
</tr>
</tbody>
</table>
## Anhang 8 – T-Test Geschlecht/Arbeitszufriedenheit

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>AKU</td>
<td>347</td>
<td>4,9886</td>
<td>1,23353</td>
<td>.06622</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>230</td>
<td>4,8406</td>
<td>1,28768</td>
<td>.08491</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>Varianzen sind gleich</td>
<td>.718</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td>1,374</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Anhang 9 – T-Test Geschlecht/Erschöpfung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>AKU</td>
<td>347</td>
<td>3,6953</td>
<td>1,04604</td>
<td>.05615</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>230</td>
<td>3,8701</td>
<td>1,10708</td>
<td>.07300</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>Varianzen sind gleich</td>
<td>.262</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td>-1,898</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Anhang 10 – T-Test AKU/Arbeitszufriedenheit innerhalb Organisationsebenen

Achtung: zu kleines $N$ in der 1. Organisationsebene

1. Organisationsebene: einfache Tätigkeit / Projektassistenz

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>AKU</td>
<td>4</td>
<td>6,167</td>
<td>.75768</td>
<td>.37884</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>9</td>
<td>3,1852</td>
<td>1,04896</td>
<td>.34965</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>$F$</td>
<td>$t$</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>Varianzen sind gleich</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td>5,783</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2. Organisationsebene: qualifizierte Tätigkeit / Projektmitarbeiter

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>AKU</td>
<td>46</td>
<td>5,0254</td>
<td>1,30477</td>
<td>.19238</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>73</td>
<td>4,3936</td>
<td>1,24539</td>
<td>.14576</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>$F$</td>
<td>$t$</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>Varianzen sind gleich</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td>2,617</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3. Organisationsebene: hochqualifizierte Tätigkeit / Projektleiter

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>AKU</td>
<td>141</td>
<td>5,3381</td>
<td>1,15211</td>
<td>.09703</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>157</td>
<td>4,6333</td>
<td>1,25797</td>
<td>.10040</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------</td>
<td>------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>Varianzen sind gleich</td>
</tr>
<tr>
<td>4,573</td>
<td>.033</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

4. Organisationsebene: umfassende / übergeordnete Führungsaufgaben

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppenstatistiken</th>
<th>AKU/ Nicht-AKU</th>
<th>N</th>
<th>Mittelwert</th>
<th>Standardabweichung</th>
<th>Standardfehler des Mittelwertes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>AKU</td>
<td>93</td>
<td>5,6022</td>
<td>.84807</td>
<td>.08794</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nicht-AKU</td>
<td>47</td>
<td>4,5603</td>
<td>1,03059</td>
<td>.15033</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Levene's Test der Varianzgleichheit</th>
<th>T-Test für die Mittelwertgleichheit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>F</td>
<td>Sig.</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------------------</td>
<td>------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Skala Arbeitszufriedenheit</td>
<td>Varianzen sind gleich</td>
</tr>
<tr>
<td>1,644</td>
<td>.202</td>
</tr>
<tr>
<td>Varianzen sind nicht gleich</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Anhang 11 – Histogramme: Ressourcenaspekte

Histogramm Skala "Entwicklungsmöglichkeiten"

Mittelwert = 5.98
Std. Abw. = 0.913
N = 295

Histogramm Skala "Führungsqualität"

Mittelwert = 4.67
Std. Abw. = 1.645
N = 295
Histogramm Skala "Feedback"

Mittelwert = 4.13
Std.-Abw. = 1.248
N = 295
Anhang 12 – Histogramme: Belastungsaspekte

Histogramm Skala "Arbeitsmenge"

Mittelwert = 4.28
Std.-Abw. = 1.41
N = 295

Histogramm Skala "Zeitdruck"

Mittelwert = 5.19
Std.-Abw. = 1.207
N = 295
Histogramm Skala "kognitive Arbeitsintensität"

Mittelwert = 5,84  
Std.-Abw. = 0,779  
N = 295

Histogramm Skala "emotionale Belastung"

Mittelwert = 4,43  
Std.-Abw. = 1,377  
N = 295
Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.: 

20. **Fietze, S./Matiaske, W. 2009:** Podcast in der Lehre: Bericht über den Einsatz an der Helmut-Schmidt-Universität, Berlin.

Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.
Unsere Berichte finden Sie auch im Internet: http://www.werkstatt-opf.de